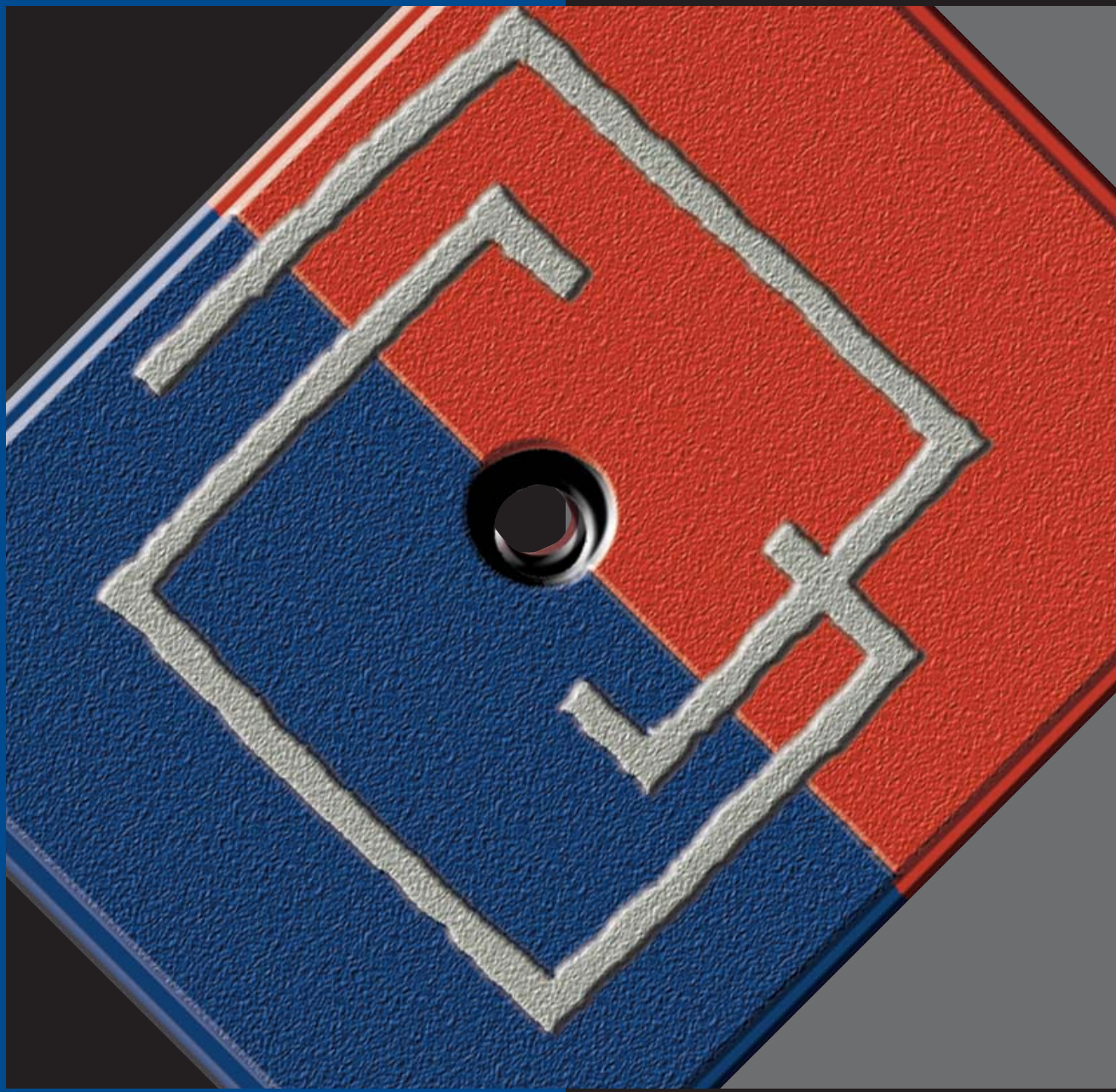
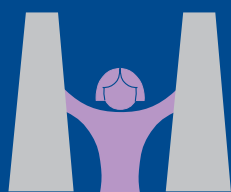




*Formación y
acreditación en
consultoría para
la igualdad de
mujeres y
hombres*



EUROPAKO ELKARTEA
COMUNIDAD EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jauriaritzako Erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

*Formación y
acreditación en
consultoría para
la igualdad de
mujeres y
hombres*

EMAKUNDE/
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

y

COMUNIDAD EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Vitoria-Gasteiz 2002-2004

TÍTULO:	“Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres”
EDITA:	EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
COFINANCIA:	COMUNIDAD EUROPEA. Fondo Social Europeo
MAQUETACIÓN Y COORDINACIÓN:	ARRIN. Comunicación y Diseño
FECHA DEL CURSO:	2002-2004
Nº DE EJEMPLARES:	30
DESCRIPTORES OBRA COMPLETA:	Empresas, acciones positivas, cursos
DESCRIPTORES BLOQUE 1:	Empresas, acciones positivas, aspectos metodológicos
DESCRIPTORES BLOQUE 2:	Trabajo, acciones positivas
DESCRIPTORES BLOQUE 3:	Políticas para la igualdad, derecho comparado
DESCRIPTORES BLOQUE 4:	Lenguaje sexista, habla femenina, publicidad, imagen de la mujer, liderazgo
DESCRIPTORES BLOQUE 5:	Convenios colectivos, condiciones de trabajo, salarios
DESCRIPTORES BLOQUE 6:	Salud laboral, acoso sexual laboral, sindicatos, acciones positivas,, aspectos legales
DESCRIPTORES BLOQUE 7:	Conciliación familia-trabajo, permisos parentales, acciones positivas, aspectos legales
DESCRIPTORES BLOQUE 8:	Trabajo, ocio, selección de personal, discriminación
DESCRIPTORES BLOQUE 9:	Empresas, liderazgo, discriminación indirecta, acciones positivas, techo de cristal

Presentación

La participación de la sociedad, principalmente a través de sus grupos organizados o agentes sociales, es un factor imprescindible en la consecución efectiva de la igualdad de mujeres y hombres. Desde esta perspectiva el *III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi: Enfoque de género en las políticas públicas* plantea entre sus objetivos la promoción, a través de los diferentes agentes económicos y sociales, de la puesta en marcha de planes y programas de igualdad de oportunidades en las empresas, destinados a mejorar el acceso al empleo y la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras.

En esta línea de trabajo, en 1994 el Gobierno Vasco, a iniciativa de Emakunde, reguló mediante Decreto la figura de "*Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades*", con el fin de incentivar y reconocer públicamente a aquellas empresas que trabajan por la incorporación de las mujeres a la vida profesional en igualdad de oportunidades que los hombres contribuyendo con ello a la óptima utilización del potencial humano, factor consustancial al crecimiento y la competitividad de nuestra Comunidad.

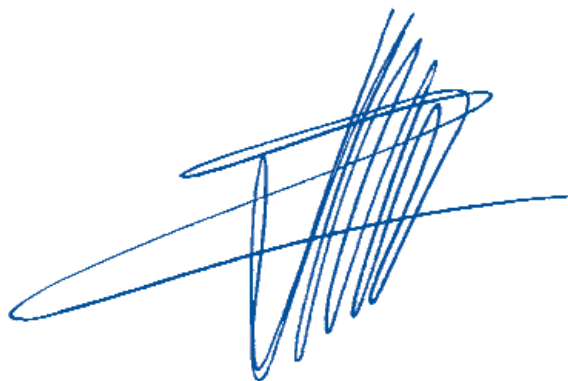
Paralelamente a la creación de la figura de entidad colaboradora, Emakunde ha desarrollado un programa de asesoramiento técnico a las empresas para el proceso de diagnóstico, diseño, implantación y evaluación de sus planes de acción positiva.

Por otra parte, en el marco europeo algunos países ya han incorporado en sus legislaciones nacionales la obligatoriedad de que las empresas privadas desarrollen políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con diversos niveles de exigencia. Es el caso de Bélgica en el que figura como uno de los requisitos para acceder a ayudas públicas. También la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo publicada por la Comisión de las Comunidades Europeas establece que, en aplicación del apartado 4 del artículo 141 del Tratado de Amsterdam, los Estados miembros tienen derecho a adoptar medidas de acción positiva para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y que deben informar de estas actividades a intervalos regulares.

En este contexto y como resultado del trabajo de sensibilización e intervención realizado, se ha generado el interés por parte de un número cada vez mayor de empresas, que solicitan información y asesoramiento para iniciar procesos de cambio hacia una mejora de la igualdad de mujeres y hombres en sus organizaciones. Dado que dicho asesoramiento ha de ser proporcionado por profesionales con cualificación en materia de género y conocimientos del entramado empresarial así como de gestión y organización de empresas, Emakunde, contando con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, ha creado y puesto en marcha un programa de formación de empresas consultoras, con dos objetivos prioritarios: por una parte, su capacitación como empresas consultoras en igualdad de mujeres y hombres, de tal forma que puedan ser homologadas como asesoras en esta materia y por otra parte, la incorporación de la perspectiva de género en su labor habitual de consultoría y el reconocimiento, en su caso, como Entidad Colaboradora.

La creación del programa ha exigido la definición de la metodología y los contenidos de la formación así como la elaboración de estos últimos. Todo ello se ha llevado a cabo mediante la cre-

ación de un grupo de trabajo para el desarrollo general y grupos responsables de la elaboración de cada una de las nueve áreas temáticas definidas como componentes del módulo de formación. Las nueve áreas que completan el módulo son: *La igualdad, asunto estratégico en las organizaciones; Marco teórico de la igualdad; Marco legal de la igualdad; Comunicación e Imagen Corporativa; Relaciones laborales: negociación colectiva, condiciones de trabajo, valoración de los puestos de trabajo; Relaciones Laborales: salud, acoso...buenas prácticas en estos aspectos; Conciliación de la vida personal, profesional y familiar; Selección de personal y gestión de carrera; Excelencia empresarial: calidad, modelo FQM, responsabilidad social de las empresas.*

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

IZASKUN MOYUA PINILLOS
Directora de EMAKUNDE /
Instituto Vasco de la Mujer

ÍNDICE

BLOQUE TEMÁTICO 1: LA IGUALDAD, ASUNTO ESTRATÉGICO EN LAS ORGANIZACIONES	11
— MODELOS DEL CAMBIO CONCEPTUAL Y DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. LA NUEVA DIRECCIÓN DE LAS PERSONAS	13
Gillian Shapiro	
— METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS DEL PROGRAMA ÓPTIMA	39
MURGIBE, S.L.	
— METODOLOGÍA CUALITATIVA PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES	73
Anne Murphy EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer	
— EXPERIENCIAS Y ESTRATEGIAS EXITOSAS EN EL MARCO DEL PROGRAMA ÓPTIMA	83
Rosa Gómez Torralba MURGIBE, S.L.	
BLOQUE TEMÁTICO 2: MARCO TEÓRICO DE LA IGUALDAD	109
— SISTEMA SEXO-GÉNERO	111
M ^º Jesús Izquierdo Benito	
— EL TRABAJO DE LAS MUJERES: CLAVES PARA ENTENDER LA DESIGUALDAD LABORAL	145
Arantxa Rodríguez Álvarez Mertxe Larrañaga Sarriegui	
— ROMPIENDO EL TECHO DE CRISTAL: REFLEJO DE LA DESIGUALDAD EN LA EMPRESA	181
Mertxe Larrañaga Sarriegui Arantxa Rodríguez Álvarez	

BLOQUE TEMÁTICO 3: MARCO LEGAL DE LA IGUALDAD	217
— INTRODUCCIÓN CONCEPTUAL Y EXPOSITIVA	219
Maggy Barrère Unzueta	
— NORMATIVA BÁSICA EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL, COMUNITARIO, ESTATAL Y AUTONÓMICO	229
Maggy Barrère Unzueta	
— DERECHO COMPARADO: BÉLGICA, CANADÁ Y SUECIA	271
Dolores Morondo Taramundi	
— LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL	295
Amaya Martínez de Viergol Lanzagorta	
BLOQUE TEMÁTICO 4: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA	365
— INTRODUCCIÓN	367
Mercedes Bengoechea Bartolomé	
— NOMBRAR A LAS MUJERES, DESCRIBIR LA REALIDAD: LA PLENITUD DEL DISCURSO	371
Eulàlia Lledó Cunill	
— LAS MUJERES EN EL DISCURSO INCONOGRÁFICO DE LA PUBLICIDAD	413
Pilar López Díez	
— LA COMUNICACIÓN FEMENINA	471
Mercedes Bengoechea Bartolomé	
— EL GÉNERO DEL PODER. EL ESTILO FEMENINO EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES	507
Luisa Martín Rojo	
Concepción Gómez Esteban	

BLOQUE TEMÁTICO 5: RELACIONES LABORALES: NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CONDICIONES DE TRABAJO, VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	537
— LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO	539
Teresa Pérez del Río	
— DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	573
Teresa Pérez del Río	
— VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA	635
Beatriz Quintanilla Navarro	
BLOQUE TEMÁTICO 6: RELACIONES LABORALES: SALUD, ACOSO... BUENAS PRÁCTICAS EN ESTOS ASPECTOS	669
— SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, APROXIMACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	671
Eva Sánchez Polidoro	
— EL ACOSO EN EL TRABAJO	691
Jaime Segalés Fidalgo	
Rosa Fayos Arroyo	
— LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS EN EL IMPULSO DE PLANES DE ACCIÓN POSITIVA EN LAS EMPRESAS: ASPECTOS PRÁCTICOS	763
Luisa Iglesias Hitos	
BLOQUE TEMÁTICO 7: EQUILIBRIO VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	781
— MARCO JURÍDICO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	783
Guillermo L. Barrios Baudor	
— DOCTRINA DEL TSJ DEL PAÍS VASCO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	819
Guillermo L. Barrios Baudor	

— MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DEL GOBIERNO VASCO	855

Ana Varela Legarreta

— POLÍTICAS EMPRESARIALES DE CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL: BUENAS PRÁCTICAS	885

INFOPOLIS, S.L.

BLOQUE TEMÁTICO 8: SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE LA CARRERA	935

— EL TIEMPO DE TRABAJO Y EL TIEMPO PERSONAL: UN CONFLICTO DE INTERESES	937

Soledad Murillo de la Vega

— EL INICIO DE LA SELECCIÓN: ANÁLISIS DEL PUESTO, ELECCIÓN DEL MEDIO Y CANAL DE RECLUTAMIENTO	969

Julio Fernández Garrido

— REALIZACIÓN DE LA SELECCIÓN: ETAPAS, INSTRUMENTOS Y CRITERIOS	985

Luis Aramburu-Zabala Higuera

BLOQUE TEMÁTICO 9: EXCELENCIA EMPRESARIAL: CALIDAD, MODELO EFQM, RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS	1009

— MODELOS DE CAMBIO PARA LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD	1011

Gillian Shapiro

— CRITERIOS DE IGUALDAD EN EL MODELO EFQM	1041

Mikel Ugalde

— IGUALDAD Y CALIDAD TOTAL	1047

Sophie Matkava

— DOSSIER SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1061

ADOS CONSULTING IKERTALDEA, S.L.

BLOQUE TEMÁTICO 1

*La igualdad,
asunto
estratégico
en las
organizaciones*

GILLIAN SHAPIRO

**Shapiro Consulting Research
and Training. GB**

*Modelos del
cambio*

*conceptual y de
igualdad en las
empresas.*

*La nueva
dirección de
las personas (1)*

(1) Escrito y redactado por Dra. Gillian Shapiro, Shapiro Consulting Limited, Reino Unido a petición del Instituto Vasco de la Mujer/Emakunde con la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

1.

Introducción

Este documento forma parte del Manual del Programa de Formación dirigido a las Consultorías Vascas de Recursos Humanos. Se propone proveer un marco desde el que se pueda proporcionar formación e información a las empresas, ayudándoles a planear y emprender acciones para mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

Los temas clave y cuestiones tratadas incluyen:

- Definición de términos clave
- ¿Por qué emprender la acción igualitaria? – Fuerzas conductoras
- La importancia de un Planteamiento de Gestión de Cambio
- Elementos decisivos en el éxito del Cambio
- Un Modelo para el Cambio – El Modelo de Cambio de la Diversidad

Se incluyen al final una bibliografía y una recomendación de lecturas de artículos y libros.

2.

Definiendo igualdad de género en el trabajo

Existe variedad de términos distintos asociados con el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. Es importante lograr una interpretación común de estos términos y sus definiciones.

Las definiciones contenidas en el glosario de la Comisión Europea en igualdad de oportunidades (2) incluyen:

- igualdad de género;
- equidad de género;
- igualdad de oportunidades para mujeres y hombres;
- trato igualitario para mujeres y hombres tal y como se definen a continuación.

Igualdad de Género: Concepto por el que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin la limitación impuesta por roles de género estrictos; que los distintos comportamientos, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres se consideren, valoren y favorezcan a la par.

Equidad de Género: Imparcialidad en el tratamiento por género, que puede ser tratamiento igualitario o tratamiento que es diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

(2) Comisión Europea, *One Hundred Words for Equality*, Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comisión Europea, Luxemburgo 1998.

Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres: Ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razones de sexo.

Tratamiento igualitario para mujeres y hombres: Asegurando toda ausencia de discriminación por razones de sexo, bien sea directa o indirectamente. (ver Discriminación de Sexo - directa e indirecta).

Estas definiciones, aunadas, enfatizan la importancia tanto de la no-discriminación como de posibilitar que todas las mujeres y hombres trabajadores puedan alcanzar su máximo potencial en su lugar de trabajo. Esto no significa, claro está, que todas las mujeres y hombres trabajadores, deban ser tratados de la misma manera. Es inevitable que hombres y mujeres de distintas edades, orígenes, especialidades, etc. requieran acceso a diferente formación y desarrollo, por ejemplo, para alcanzar su potencial. De modo abreviado, la interpretación que ofrecemos aquí de igualdad de género en el trabajo, junto al glosario de términos proporcionados por la Comisión Europea, es:

Crear un medio de organización que posibilite a todas las personas empleadas alcanzar su máximo potencial y ser recompensadas por ello justamente sin discriminación de ningún tipo.

3.

Las fuerzas conductoras de la igualdad de oportunidades en el trabajo

3.1

LOS CAMBIOS SE EXTIENDEN POR EUROPA...

Los estudios demográficos del mercado laboral y, por consiguiente, los estudios demográficos del empleo están cambiando radicalmente en la Unión Europea (UE), al igual que lo están haciendo las necesidades y aspiraciones de las trabajadoras y trabajadores. Las presiones de los cambios demográficos, nuevas tecnologías y la globalización de la economía se extienden por la UE.

Los cambios producidos en el seno de la economía Europea, desde una perspectiva a escala global, representados por la evolución de una economía de manufactura a una economía de servicio/información tecnológica, en la que el conocimiento se está convirtiendo en un producto primario, tienen implicaciones directas en el mercado laboral. Hay una necesidad creciente de mano de obra educada y cualificada. Sin embargo, en este contexto, la naturaleza del mercado laboral Europeo está cambiando drásticamente (3):

(3) Extraído de: Norton and Fox, 1997.

- La población, luego la mano de obra, está envejeciendo. La de Europa está envejeciendo a un ritmo más rápido que la de EEUU.
- Más mujeres que nunca se están incorporando al mercado laboral.
- Como nunca antes había ocurrido, están trabajando parejas en las que ambos son profesionales.
- Se está dando un crecimiento de comunidades y personas empleadas de minorías étnicas.
- El colectivo de operarias y operarios está disminuyendo en toda Europa. En función de la caída de los índices de fertilidad, la sustitución del personal jubilado no ocurrirá por la hasta ahora propia natalidad, sino que se realizará a partir de dos grupos diferentes: a) personas inmigrantes, b) grupos con escasa representación.
- Necesidad de una mano de obra más cualificada como resultado de la naturaleza cambiante del trabajo.

En este contexto de mayor demanda de altas cualificaciones, en un colectivo cuya mano de obra es decreciente, es importante que las empresas fortalezcan la mano de obra no tradicional y trabajen para satisfacer sus necesidades y aspiraciones de cambio.

Hay una creciente evidencia que sugiere que la confianza continuada en prácticas de gestión que no favorezcan la diversidad del personal empleado, se está convirtiendo en un planteamiento de alto riesgo. Dada la inevitabilidad de una diversidad progresiva, estrechamente relacionada con una economía global extensa, las organizaciones que exploten tanto la diversidad interna como la externa, pueden enfrentarse a un futuro muy diferente del de aquellas que no lo hagan. (Norton y Fox, 1997; Thomas, 1996; Shapiro, 2000).

3.2

... Y EMPRESAS EUROPEAS

Las Empresas europeas están actuando en un contexto industrial en continuo desarrollo y cambio. La mayoría de los países de la OCDE se enfrentan tanto a la madurez del mercado como al aumento de la competencia y, por otra parte, sufren la fragmentación de los mercados, junto a una clientela que demanda productos más personalizados (Maskell, 1999; Business Decisions, 1998). Además, la base sobre la que las firmas compiten ha comenzado a alejarse de los tradicionales factores "fuertes", tal que acceso a recursos físicos y financieros, economías de escala, y gastos en investigación y desarrollo, acercándonos a factores "débiles", en los cuales se incluyen competencias centrales, rapidez del mercado, reputación y servicio (Hamel and Prahalad, 1994; Porter, 1990). En la actualidad muchas compañías procuran diferenciarse basándose en el valor añadido, una alta calidad y una propuesta de precio único para los clientes y clientas antes que en los bajos costes. Esto enfatiza la importancia de atraer, desarrollar y retener una mano de obra cualificada y entregada a su trabajo:

"La naturaleza del trabajo y de la organización de los procesos laborales están sufriendo cambios fundamentales. La mano de obra se ha convertido una vez más en el centro de atención. El interés se orienta ahora hacia los seres humanos y su creativi-

dad, que ya no pueden asumirse como reemplazables por la automatización y la informática." (Littek y Charles, 1995, p4)

Debemos hacer notar que la motivación de las compañías para disponer de las habilidades sobreentendidas, la energía y la creatividad de la mano de obra está enfocada mucho más a menudo al aumento de la productividad y a retener y mejorar una posición competitiva en el mercado, que a la búsqueda de la humanización del trabajo o de la calidad de vida laboral con igualdad de oportunidades. No obstante, el interés de los cuadros directivos por alcanzar niveles de innovación, calidad, satisfacción de la clientela y valor añadido requeridos, depende en mayor medida de la creatividad de la mano de obra. Además, en general se piensa que la creatividad y la colaboración de trabajadoras y trabajadores ya no pueden ser obtenidos por medio del control y la coacción, sino que dependen más de un aumento de la colaboración entre personal empleado y empresa (Ahlbrandt et al, 1992; Ketchum and Trist, 1992; James 1991). Argumentamos pues que los cambios de organización no serán eficaces si son interpretados como relación de poder entre dirección y mano de obra, basando el éxito de una a expensas de la otra. A la inversa, se deben diseñar e implementar nuevas formas de organización en el trabajo para satisfacer las necesidades tanto de la organización como de su mano de obra diversa.

Los negocios europeos se enfrentan a un reto en recursos humanos prácticamente sin precedentes. Por un lado, deben mantener o aumentar la productividad con menos personal, cuyos valores en cuanto a ética laboral, expectativas, motivaciones y orígenes étnico-raciales, socio-culturales y profesionales, difieren cada vez más, no sólo de los del personal predecesor, sino también de los existentes entre ellas y ellos. Todo esto debe lograrse, además, en un momento en que la demanda de capacitación en muchos empleos está aumentando, y se están produciendo cambios sorprendentes en la estructura de la organización y la forma en que el trabajo es realizado, incrementándose la competitividad a nivel internacional para mano de obra con nuevas cualificaciones.

3.3

LA POSICIÓN DE LAS MUJERES ESTÁ MEJORANDO PERO SE DEBE HACER MUCHO MÁS

La visión de conjunto de la situación de las mujeres en el mercado laboral de la UE pone en relieve tanto buenas como malas noticias (4):

- Las mujeres aparecen como las mayores beneficiarias de la creación de empleo en 1999. Los índices de empleo femenino en la UE alcanzaron el 52,5% en 1999 comparado con el 71,5% de los hombres. La diferencia de empleo respecto al sexo ha disminuido un 19 por ciento si comparamos con los 24'5 puntos en el comienzo de los ochenta.

(4) Comisión Europea, *Employment in Europe 2000*, Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comisión Europea, Luxemburgo 2000.

- El nivel de educación medio de las mujeres tiende a aumentar más rápidamente que el de los hombres: alrededor del 26% de las mujeres de entre 25-29 años tenía título universitario o equivalente en 1999 comparado con sólo el 22'5% de los hombres. Es más, el 31% de las mujeres de este grupo de edad tenía este nivel de cualificación frente al 23'5% de los hombres.
- El índice de empleo de las mujeres decrece una vez que tienen criaturas pequeñas; mientras que los índices de empleo de los hombres de entre 20-44 años aumentan cuando hay descendencia en casa.
- La segregación de sexo continúa siendo un problema clave. Esto ocurre incluso en países que han alcanzado índices de empleo relativamente elevados (ej. Finlandia, Suecia y Dinamarca).
- No obstante hay que destacar que el empleo femenino se mantiene concentrado en unos pocos sectores: alrededor del 60% de las mujeres trabaja en únicamente 6 sectores, los cuales han ido ampliándose en los últimos años. Las mujeres parecen superar en número a los hombres en ocupaciones de alta cualificación como en ocupaciones profesionales y técnicas. Aun así el número de hombres en puestos de supervisión es más alto que el de mujeres.
- La evidencia sugiere que las mujeres tienden a cubrir menos puestos de responsabilidad dentro de amplios sectores ocupacionales y, por consiguiente, tienden a progresar menos en sus profesiones. Esto lo confirma de modo evidente la Encuesta de Estructura de Ingresos de 1995, la cual indica que la disparidad de ingresos entre hombres y mujeres es particularmente aguda en lo más alto de la escala, es decir, entre hombres y mujeres con niveles de ingresos más altos. Esta evidencia parece confirmar el punto de vista tan citado sobre la existencia de un "techo de cristal", que restringe las perspectivas de profesionalización de las mujeres en relación a las de los hombres, impidiéndoles obtener los mismos niveles de antigüedad, responsabilidad y retribución.
- A las mujeres se les paga menos que a los hombres: existe aún una diferencia del 15% en la media de retribución. La diferencia de sueldos es mayor en el sector privado (25%) que en el público (9%).

3.4

EL MARCO DE IGUALDAD DE LA UE SE ESTÁ DESARROLLANDO

El principio de igualdad y de no-discriminación por motivos de sexo juega un papel fundamental en la Ley Comunitaria y ha sido una fuerza conductora en el desarrollo de la legislación nacional anti-discriminatoria en los Estados Miembros. Empezando por el artículo 119 del Tratado de Roma, que consagra el principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres, la Comunidad ha aprobado desde entonces un extenso conjunto de legislaciones secundarias (directivas, recomendaciones y resoluciones). Éstas están centradas en:

- la igualdad de retribución;
- trato igualitario en cuanto al acceso al empleo, términos y condiciones de empleo;
- trato igualitario en los proyectos ocupacionales estatutarios de la seguridad social;
- y trato igualitario para las trabajadoras y los trabajadores autónomos.

Se han centrado también en un número de asuntos relacionados como la protección de las madres trabajadoras, la reconciliación de la vida familiar y la vida laboral, y la protección contra el acoso sexual.

En el ámbito Europeo, la política de igualdad de oportunidades se ha desarrollado a través de una serie de programas de Acción Comunitaria. Éstos se han propuesto para mejorar los derechos de las mujeres en términos de empleo e ingresos, promoviendo la igualdad mediante "acción positiva" a favor de las mujeres y promoviendo medidas diseñadas para desarrollar el empleo de las mujeres mediante el trabajo en las áreas de educación y formación, nuevas tecnologías, seguridad social, reconciliación de vida laboral y familiar, y cultura. El Cuarto Programa de Acción Comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000) amplió aún más las estrategias y políticas de igualdad en los Estados Miembros reforzando así el principio de Mainstreaming o Transversalidad de *"promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las actuaciones y en todas las políticas a todos los niveles"* (COM(96)67 final).

El Marco Europeo para la transversalidad de género, adoptado en 1996 por la Comisión, está actualmente formalizado en sentido jurídico e institucional en el nuevo Tratado de Amsterdam. En el Art.3 establece que *"la Comunidad debe tener como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades"*.

El Art. 137 del Tratado de Amsterdam (art.137) establece que:

"la Comunidad respaldará y complementará la actuación de los Estados Miembros en las siguientes áreas: ... igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades en el mercado laboral y trato justo en el empleo."

El Consejo Europeo de Lisboa invitó a la Comisión y a los Estados Miembros a desarrollar aún más las estrategias y políticas de igualdad de oportunidades disponiendo:

- objetivos cualitativos tales como la promoción de todos los aspectos de la igualdad de oportunidades en políticas de empleo, incluyendo la reducción de segregación ocupacional – asegurando pues el acceso igualitario a la economía basada en el conocimiento y las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) - y contribuyendo a la reconciliación de la vida laboral y familiar.
- objetivos cuantitativos como el aumento del índice de empleo en las mujeres desde un 51% a más de un 60% para el 2010 (5).

(5) Comisión de la Comunidad Europea, Proposal for a Council Decision on the programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005), Com (2000) 335 Final.

3.5

LA NUEVA ESTRATEGIA IGUALITARIA DE LA UNIÓN EUROPEA

En el futuro, a diferencia de anteriores ocasiones en Acciones Comunitarias en Igualdad de Oportunidades, trabajar en igualdad de género adoptará la forma de una estrategia completa que:

"integrará todas las políticas de la Comunidad en un esfuerzo por promover la igualdad de género, bien ajustando sus políticas (intervención proactiva: mainstreaming o transversalidad de género) y/o implementando medidas concretas diseñadas para mejorar la situación de las mujeres en la sociedad (intervención reactiva: actuación específica)" (6).

En su esfuerzo por provocar el cambio estructural requerido para alcanzar la igualdad de género, la Comisión ha identificado cinco campos interrelacionados por su marco estratégico:

- vida económica.
- participación y representación igualitaria.
- derechos sociales.
- vida social.
- roles de género y estereotipos.

Dentro de cada una de estas áreas destacan una variedad de objetivos operativos y medidas relacionadas para *"trazar el rumbo hacia la igualdad de género durante los próximos cinco años"*. Algunas de estas medidas tienen posibilidades de tener un impacto más directo en la igualdad en el trabajo, puesto que incluyen:

- aprovechar el uso de fondos estructurales para la promoción de la igualdad de género (ej. Mejorar la transversabilidad en fondos estructurales y apoyar la abolición de la segregación en el mercado laboral vía iniciativas Comunitarias como Equal);
- desarrollar estrategias para fomentar la transversalidad de género en todas las políticas que tienen un impacto en el lugar que ocupan las mujeres en la economía (desarrollar el dialogo social con equipos de alta dirección de compañías Europeas sobre su contribución a la igualdad de género en la vida económica; crear un label -premio- para compañías que hayan desarrollado prácticas beneficiosas para promover la igualdad de género);
- mejorar el equilibrio de género en la vida económica y social (controlar y evaluar la transición de la educación y formación a la vida laboral, reclutamiento y desarrollo de la carrera profesional de potenciales altas directivas; establecer y controlar estadísticas sobre mujeres en posición de toma de decisiones en puestos de dirección, industria, asociaciones y principales ONGs);
- mejorar el conocimiento y controlar la legislación pertinente en la esfera social;
- superar los estereotipos de género.

(6) Ver arriba.

Es más, la política de igualdad Europea está ampliándose para tener en cuenta, explícitamente, las diversas formas de discriminación que se dan para contribuir en la lucha contra la exclusión social.

Además, desde el compromiso contraído desde hace mucho tiempo por la UE para lograr la igualdad de género, la Comisión adoptó un paquete de medidas para combatir mayores discriminaciones el 25 de Noviembre de 1999. Dichas medidas están basadas en el Artículo 13 del Tratado de la CE, que proporciona a la Comunidad un nuevo poder para adoptar medidas que combatan la discriminación por razones de sexo, raza u origen étnico, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual.

Los documentos preliminares al paquete anti-discriminatorio de la UE subrayan la necesidad del programa de tener en cuenta no sólo lo específico sino también las similitudes, en la experiencia de diferentes grupos de diferentes orígenes nacionales y los métodos que se han desarrollado para abordarlo.

4.

La importancia de la gestión del cambio para el logro de la igualdad de oportunidades

El desarrollo de la igualdad de género en el trabajo implica un cambio complejo y una serie de innovaciones, las cuales están afectadas por un número de factores internos y externos que crean tanto oportunidades como restricciones. Disponen de opciones estratégicas diferentes para implementar y desarrollar la igualdad. Por ejemplo, una propuesta de incremento donde se mejoren las prácticas ya existentes o un planteamiento más radical que requiera cambios a mayor escala.

Puede parecer demasiado obvio exponer que un cambio tan complejo debe ser respaldado por un planteamiento de gestión del cambio detallado y cuidadosamente planeado, cualquiera que sea el enfoque estratégico adoptado. Pero muchas veces se echa en falta una propuesta de gestión del cambio en los esfuerzos de las organizaciones para desarrollar la igualdad de oportunidades. A menos que un impulso para la igualdad de género en el trabajo sea apoyado por un planteamiento integral en la gestión del cambio, se podrán, en el mejor de los casos, lograr islas de igualdad, pero dejando también islas de desigualdad, es decir, sin que pueda garantizarse una igualdad sostenida.

Los distintos planteamientos para la gestión del cambio están ampliamente documentados en la literatura de organización y está claro que existen muchas características comunes entre el proceso de cambio apropiado para el desarrollo de la igualdad de género y otros cambios de organiza-

ción. Sin llegar a examinar la variedad de planteamientos de cambio de organización en profundidad, cada uno tiende a poner en relieve la importancia de respaldar el cambio y asumir su responsabilidad, la necesidad de identificar objetivos y limitaciones, la importancia de la cultura y el comportamiento, así como la necesidad de diseñar y planear actividades relacionadas con el fin de integrar el cambio en actividades cotidianas.

En la bibliografía han sido también propuestos varios modelos de gestión del cambio para el desarrollo de la igualdad de género en el trabajo. Algunos de éstos han sido facilitados por los programas y/o legislación nacional de igualdad de género como los de Francia, Italia, Alemania (Total E-Quality), España (Óptima), Países Bajos (Opportunity In Business) y Reino Unido (Opportunity Now). Sin embargo, es importante observar que se ha criticado el hecho de que algunos de estos planteamientos de cambio para la igualdad puedan estar limitados en sus recursos para arraigar la igualdad en toda la organización y mantenerla en el tiempo. A menudo los planteamientos suelen conducir a una mejora en un área específica de la organización o para un grupo determinado, pero no desarrollan la capacidad organizativa para transferir el aprendizaje de este proyecto a otras áreas.

Los elementos fundamentales para un proceso de cambio en igualdad de oportunidades son:

- La importancia de una monitorización que posibilite el aprendizaje organizativo.
- Arraigar la igualdad dentro de un enfoque de Gestión de los Recursos Humanos (HRM/Human Resources Management) innovador para asegurar que la igualdad afecta a todas las actividades y áreas de organización.
- Dirigirse a culturas y comportamientos de organización.
- Implicar a todas y todos los actores de organización a través de la asociación.
- Arraigar la igualdad en otras estrategias de cambio de organización.

A menos que se incluyan estos elementos fundamentales de la ecuación del cambio en la igualdad, habrá un gran peligro de que la igualdad permanezca marginada en la organización y los resultados puedan estar limitados y/o sean insostenibles a largo plazo.

5.

Elementos fundamentales de la ecuación del cambio en la igualdad

5.1

SEGUIMIENTO QUE POSIBILITE EL APRENDIZAJE ORGANIZATIVO

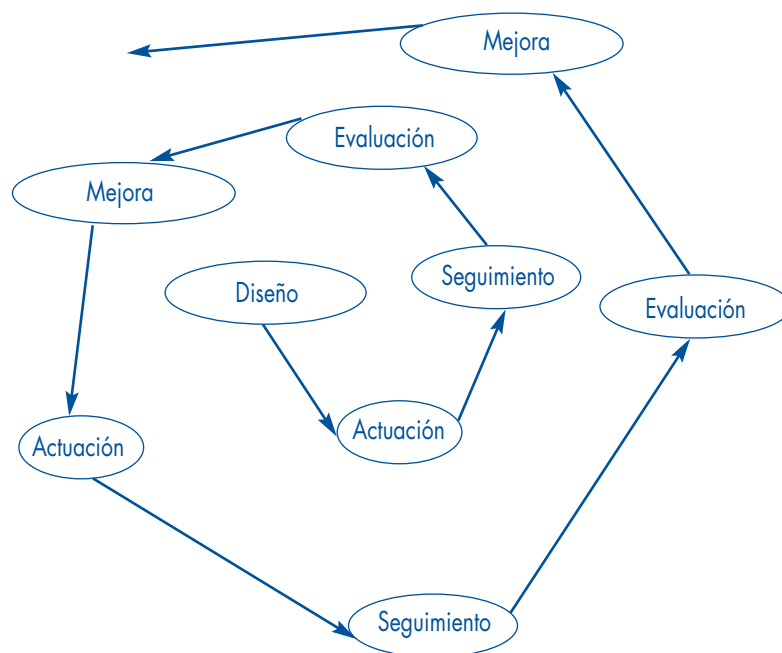
La práctica de adoptar un enfoque de "organización del aprendizaje" en cuanto al seguimiento y valoración de los resultados y progreso de las medidas de igualdad parece ser un factor diferen-

ciador clave en cuanto a si los resultados de las medidas de igualdad pueden ser fortalecidos y difundidos a través de la organización o no.

Acuñamos aquí el término "organización del aprendizaje" para reunir los conceptos a los que se hace referencia en un área tan amplia de la bibliografía. Aquello a lo que se refiere en este contexto es a que se emprende un planteamiento de monitorización para extraer lo que funciona bien y no tan bien en la consecución de los objetivos de género. Se refiere pues a la puesta en marcha de un plan de acción basado en esta evaluación de lo que hace falta que ocurra y que cambie en el futuro para continuar trabajando hacia estos objetivos, lo cual se describe aquí en términos amplios como "lo que tiene que ocurrir" y "lo que tiene que cambiar", pudiéndose referir tanto a cambios formales como informales, culturales o de comportamiento. Se reconoce que la responsabilidad del cambio no corresponde únicamente a las mujeres -punto en el que se ha puesto a menudo el énfasis de los programas de igualdad en el pasado-, sino al cambio en la organización para crear un medio que permita a las mujeres alcanzar todo su potencial.

La importancia de la monitorización no es específica del campo de la igualdad. Su importancia ha sido acentuada en una extensa bibliografía sobre la innovación y mejora en organización. Como ejemplo, el modelo que figura abajo muestra los pasos recomendados para formar una "espiral de mejora continua" (7).

FIGURA 1. Espiral de Mejora



(7) Extraído de Pero e Campagna "Controllo e organizzazione in ambienti complessi" in A. De Maio e C. Patalano (a cura di) *Modelli organizzativi e di controllo nel sistema bancario*, Edibank, 1995, Milán.

Lo que está claro es que la acción igualitaria y sus objetivos sin un seguimiento efectivo pueden, en el peor de los casos, quedarse en una mera casilla de cuestionario, y en el mejor de los casos, permanecer estáticos. Adoptar un enfoque de aprendizaje organizativo durante la monitorización parece la clave para lograr una igualdad sostenible y eficaz.

5.2

UNA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS INNOVADORA PARA ASEGURAR UNA ACTUACIÓN DE IGUALDAD EN TODA LA ORGANIZACIÓN

Un enfoque de Gestión de Recursos Humanos innovador puede proporcionar una base fuerte sobre la que construir la igualdad. Asimismo, sin este elemento fundamental, los cimientos pueden empezar a desmoronarse y debilitar los esfuerzos realizados a favor de la igualdad.

¿A qué nos referimos con una Gestión de Recursos Humanos innovadora? Se ha discutido que un planteamiento de Gestión de Recursos Humanos moderno deba tener un enfoque estratégico y, por lo tanto, estar íntimamente ligado con la dirección estratégica de la organización (Pfeffer, 1998). Tal planteamiento sitúa firmemente la importancia de las empleadas y empleados en la consecución de los objetivos estratégicos. Las políticas y procedimientos de la Gestión de Recursos Humanos se desarrollan para complementar esta propuesta y apoyar el desarrollo de las trabajadoras y trabajadores durante toda su trayectoria dentro de la organización. Los ejemplos incluyen:

- Mayor transparencia, alcanzada por medio de prácticas como:
 - 360° valoración.
 - Procedimientos de promoción abiertos.
 - Otorgamiento de poder al personal empleado.
- Cambiando los perfiles de liderazgo de ordenar y controlar a permitir y facilitar.
- Cambiando los modelos profesionales.
- Programas mentores.
- Desarrollo autogestionado.
- Valorando tanto la habilidades débiles como las fuertes.
- Reconociendo y procurando satisfacer las necesidades y aspiraciones de distintos grupos de personal empleado.

5.3

DIRIGIÉNDOSE A CULTURAS Y COMPORTAMIENTOS DE ORGANIZACIÓN

Crear el cambio cultural que apoye la igualdad de género es un tema complejo, influenciado por factores no sólo internos sino también externos de la organización. Esto es, al considerar estrate-

5.5

ARRAIGAR LA IGUALDAD EN OTRAS ESTRATEGIAS DE CAMBIO DE ORGANIZACIÓN

Aunque ya se ha hecho hincapié en la importancia de un enfoque de gestión para el cambio en el desarrollo de la igualdad de género en el trabajo, es también importante señalar que un cambio de organización más amplio puede influir en el logro de la igualdad de género. Es decir, cambios en los requisitos de cualificación, reestructuraciones, cambios de horario de trabajo, etc., tienen el potencial de ejercer un impacto positivo o negativo generalmente en las empleadas y empleados y, específicamente, en la igualdad de género en el trabajo (European Work and Technology Consortium, 1998; Webster/European Foundation, 1999).

En efecto, el Consorcio Europeo de Trabajo y Tecnología (1998) se refiere a los diferentes planteamientos para lograr el cambio de organización en términos de "la carretera principal" y "la carretera secundaria" a la innovación. El Consorcio describe la carretera secundaria a la innovación como aquella que incluye a compañías que responden a la movilidad del mercado empleando estrategias para la flexibilidad en el trabajo, principalmente motivadas por el recorte de costes. Esto disminuye inevitablemente la demanda de mano de obra y probablemente reduce la calidad de vida de trabajo de las empleadas y empleados (aumento del trabajo sin aumento de la satisfacción laboral). Por otro lado, la carretera principal a la innovación es descrita como organizaciones que emplean estrategias para la flexibilidad orientadas a la creación de nuevos productos y servicios, que exploran nuevas actividades de comercio y que crean nuevos mercados. Esta propuesta podría tener el efecto contrario en el personal empleado y es definida por características como:

"la creación de espacios de organización y la liberación de la creatividad humana de forma que se alcance un equilibrio dinámico entre el producto y las innovaciones del proceso".

Mientras que la investigación ha mostrado algunas relaciones positivas entre el cambio de organización y la igualdad de género en el trabajo, la impresión general que deja la investigación es que las dos suelen ser consideradas independientemente a nivel estratégico (Olgati and Shapiro, 2002). Esto tiene dos consecuencias serias. Primera, las medidas de igualdad son suspendidas o incluso dadas por terminadas durante periodos de cambio de organización. Segunda, el desarrollo y la implementación del cambio se dan frecuentemente sin tener en consideración las implicaciones de igualdad. Esto puede derivar bien en un impacto positivo o benigno fortuito, o bien en un impacto negativo. Un aspecto importante a señalar aquí es que la igualdad no se tiene casi nunca en cuenta. Por lo tanto, parece que si es necesario mantener la igualdad a largo plazo, entonces, es que las organizaciones tienen una necesidad imperiosa para considerarla más como una estrategia que como una cuestión marginal. La igualdad debe convertirse en una cuestión que se considera explícitamente al diseñar, planear, llevar a cabo y revisar cualquier aspecto del cambio de organización.

Debilidades y lagunas fundamentales identificadas en propuestas de organización para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Investigaciones hechas tanto en el Reino Unido como en el resto de Europa confirman que la falta de progreso y éxito sostenidos en las propuestas de organización para la igualdad de oportunidades puede atribuirse al enfoque adoptado. A menudo suelen faltar algunas actividades clave. Estas incluyen:

Falta de Comunicación

- Muchas organizaciones pueden tener políticas de igualdad de oportunidades y pueden asumir medidas en esta área. Pero no comunican sus políticas y medidas a su personal, clientela y empresas proveedoras.

Falta de Medidas y Valoración

- Incluso cuando las medidas son adoptadas y la organización invierte recursos humanos y financieros en la igualdad, muchas veces fracasa la valoración del impacto y de los resultados de estas medidas.

Falta de Argumentos Comerciales

- Para obtener el apoyo y el compromiso de todo el personal para la igualdad de oportunidades, es importante establecer y comunicar por qué es importante para la organización. Sin argumentos comerciales las organizaciones, a menudo, suelen renunciar a la igualdad de oportunidades en los períodos económicos difíciles.

Falta de Compromiso y de Responsabilidad entre los cargos Directivos Medios o de Línea

- A menudo, mientras que las organizaciones obtienen el acuerdo para la igualdad de oportunidades en los puestos de responsabilidad más altos, los cargos o puestos de responsabilidad medios o de línea no entienden la lógica en la que se apoya y pueden considerarla como una carga añadida.

Falta de Enfoque en el Desarrollo de las Mujeres

- Mientras muchas organizaciones desarrollan políticas y procedimientos para la igualdad de oportunidades, otras muchas descuidan la necesidad de desarrollo de las mujeres, siendo así como resulta que los hombres continúan predominando en los puestos de responsabilidad.

Falta de Arraigo de la Igualdad en el Centro de las Áreas Estratégicas de la Organización

- La igualdad de oportunidades se mira como una cuestión marginal y en el mejor de los casos, es responsabilidad del departamento de recursos humanos, estableciéndose, por ejemplo, pocas conexiones entre la igualdad de oportunidades y la prestación de servicios o satisfacción de la clientela.

Falta de Habilidad para Mantener las Medidas en Igualdad de Oportunidades en el transcurso del Tiempo

- A menudo las medidas en igualdad de oportunidades se adoptan para un proyecto o como una serie de proyectos. Sin embargo, una vez finalizados, no se adoptan medidas de seguimiento pudiendo perderse el progreso alcanzado.

7.

Modelos de cambio en igualdad de oportunidades

Actualmente existen algunos modelos que proveen a las organizaciones de una lista de control sobre cómo progresar en la igualdad de oportunidades y asegurar así que se cubran las lagunas arriba mencionadas. Las más destacadas incluyen:

- Marco de Calidad de Igualdad de Oportunidades (Equal Opportunities Quality Framework) - Reino Unido
- Instituto Americano para la Gestión de la Diversidad (American Institute for Managing Diversity) -EEUU
- Herramienta de Diagnóstico de la Diversidad (Diversity Diagnostic Tool) -Canadá
- El Mosaico de la Diversidad (The Diversity Mosaic) - Reino Unido

En general, los modelos destacan la importancia tanto del procedimiento como del contenido en su planteamiento.

7.1

PROCEDIMIENTOS

- Análisis del problema – cuantitativo y cualitativo.
- Compromiso de mejora – a todos los niveles y con todas las personas implicadas.

- Establecer metas, planes y una visión para la igualdad.
- Establecer una lógica / ejemplo empresarial para la igualdad de oportunidades.
- Coordinar todas las actividades de igualdad en la organización.
- Garantizar la responsabilidad de todas y todos los miembros de la organización.
- Activar estas políticas.
- Garantizar los recursos y las inversiones suficientes para la igualdad.
- Garantizar la comunicación de doble vía dentro y fuera de la organización.
- Medir el impacto de cualquier medida adoptada.
- Aprender del éxito o del fracaso de cualquier medida adoptada.

7.2

CONTENIDO

- Medio de trabajo, cultura, comportamiento de las empleadas y empleados, retribución.
- Reclutamiento y Selección.
- Aprendizaje y desarrollo / desarrollo profesional.
- Comunicación.
- Organización / flexibilidad en el trabajo.
- Asunción de Responsabilidades.
- Desarrollo y distribución del producto /servicio.
- Marketing y clientela.

7.3

EL MODELO DE CAMBIO DE LA DIVERSIDAD (THE DIVERSITY CHANGE MODEL[®](8))

La Dra. Gillian Shapiro ha desarrollado un Modelo de Cambio de la Diversidad (Diversity Change Model[®]). El modelo, que puede ser aplicado en cuestiones de igualdad de género pero también en otras cuestiones de diversidad como raza, edad, discapacidad, etc. es utilizado en la actualidad por más de 200 organizaciones en el Reino Unido (9). El Modelo de Cambio de la Diversidad (Diversity Change Model[®]) ha sido desarrollado en su mayor parte con la aportación de amplia bibliografía e investigación tanto del Reino Unido, como del resto de Europa y América del Norte e incluye análisis y exámenes de:

- Factores de éxito fundamentales que permiten a las organizaciones progresar en la igualdad y diversidad de género.

(8) Puede obtenerse una guía completa de cómo implementar este modelo en SHAPIRO Consulting Limited, UK.

(9) Este modelo ha sido adoptado por Opportunity Now.

-
- Obstáculos principales encontrados por las organizaciones que progresan en la igualdad y diversidad de género.
 - Modelos de Cambio de Diversidad y Igualdad.
 - Modelos de Cambio de Organización.
 - Modelos de Cambio de Cultura de Organización.

Existen tres elementos clave para el Modelo de Cambio de la Diversidad (Diversity Change Model©):

- MOTIVAR a la organización y su personal para emprender medidas de diversidad.
- Adoptar MEDIDAS (take ACTion) para desarrollar y valorar la diversidad.
- Evaluar el IMPACTO de las medidas de diversidad y aprender de esta evaluación para remotivar a la organización y establecer metas futuras.

Este modelo extrae las áreas de procedimiento y contenido que son esenciales para alcanzar un cambio real y sostenido. Comienza por proponer cómo MOTIVAR a la organización y a sus personas para adoptar medidas, lo cual incluye no sólo ser claro sobre cuáles son las metas y aspiraciones de género, sino también sobre cómo éstas contribuirán en la mejora del rendimiento del personal y de toda la organización.

Después, el modelo proporciona una guía sobre dónde adoptar MEDIDAS. Esta sección se orienta a todas las actividades y procesos que afectan a la experiencia individual del empleo, desde el reclutamiento, formación y desarrollo hasta la posible promoción, reubicación o despido. No sólo se orienta a los procedimientos formales que afectan al individuo en la organización, sino también a los informales como comportamientos y culturas.

La siguiente fase fundamental del modelo es evaluar el IMPACTO de la medida que se ha adoptado. El énfasis de esta parte del modelo está en el aprendizaje. Este aprendizaje puede utilizarse posteriormente para ayudar a reenfocar los objetivos y planes de acción, y remotivar a la organización para que continúe adoptando medidas.

Este modelo se llama el Modelo de Cambio de la Diversidad (Diversity Change Model©) por dos razones importantes. En primer lugar, este modelo está diseñado para que pueda aplicarse en cuestiones de género, pero también en cuestiones de raza o discapacidad, por ejemplo. Y en segundo lugar, puesto que sabemos que las mujeres son un grupo diverso y no homogéneo, es importante que cualquier modelo de cambio considere esta diversidad.

Como respaldo a cada uno de estos tres elementos, está el proceso de cambio que proporciona una guía esencial para saber cómo motivar a las organizaciones, adoptar medidas y evaluar el impacto del trabajo de la diversidad. Así, conjuntamente, el proceso de cambio y los tres elementos clave, confeccionan un modelo que proporciona una guía única para cómo lograr y mantener la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.

En las siguientes líneas se muestran los puntos principales del proceso de cambio en cada uno de los elementos clave:

MOTIVAR

- Identificar visiones y metas.
- Establecer vínculos estratégicos y ejemplo empresarial o lógica.
- Establecer un acuerdo de gestión.
- Establecer recursos y una estructura de gestión.

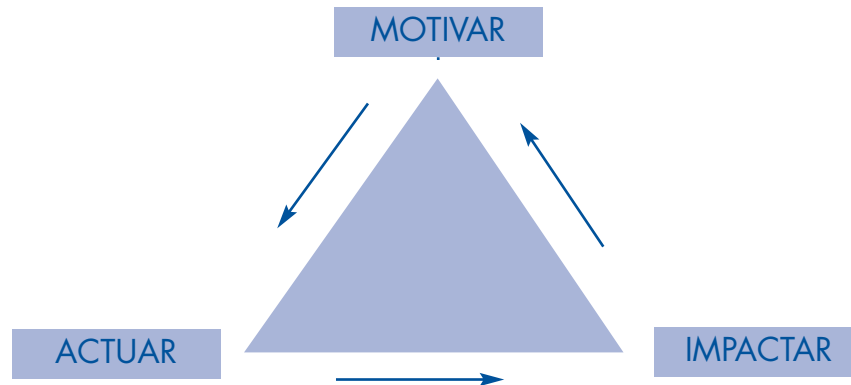
ACTUAR

- Garantizar la igualdad/diversidad durante el reclutamiento y selección.
- Garantizar la igualdad/diversidad durante la formación y desarrollo, promoción, valoración y retribución.
- Garantizar la igualdad/diversidad en el diseño del empleo y apoyo a cada persona empleada.
- Garantizar la igualdad/diversidad en la reubicación y despido.
- Desarrollar comportamientos, culturas y asunción de responsabilidades de igualdad/diversidad.
- Comunicar el acuerdo y el progreso.

IMPACTAR

- Realizar un seguimiento durante el reclutamiento y selección.
- Monitorizar la igualdad/diversidad durante la formación y desarrollo, promoción, valoración y retribución.
- Monitorizar la igualdad/diversidad en el diseño del empleo y apoyo al personal empleado.
- Monitorizar la igualdad/diversidad en la reubicación y despido.
- Monitorizar comportamientos, culturas y asunción de responsabilidades de igualdad/diversidad.
- Monitorizar el impacto de las medidas de igualdad de género/diversidad en la organización.
- Aprender de los éxitos y fracasos.
- Monitorizar con regularidad el perfil de la mano de obra por:
 - Sexo.
 - Sexo y etnia.
 - Sexo y discapacidad.
 - Sexo y nivel jerárquico.
 - Sexo y departamento / división.
 - Sexo y jornada completa / parcial.
 - Sexo y tipo de contrato (ej. Permanente, a plazo fijo, temporal).

EL Modelo de Cambio de la Diversidad (The Diversity Change Model©)



8.

Listado de lecturas recomendadas

Fondazione Regionale Pietro Seveso, *E-quality: New horizons for women and business* (Cd-Rom), Milan, Fondazione Regionale Pietro Seveso, 1998.

Haas, L., Hwang, P. & Russell, G. (eds), *Organisational change and gender equity: International perspectives on fathers and mothers at the workplace*, London, Sage Publications, 2000.

Norton, J. and Fox, R., *The change equation*, Washington D.C., American Psychological Association, 1997.

Oligiati, E. and Shapiro, G., 2002, *Promoting Gender Equality in the Workplace*, European Foundation for the Improvement in Living and Working Conditions, Ireland.

Opportunity Now and Catalyst, 2000, *Breaking the Barriers: Women in Senior Management in the UK*.

Cherry, J., 2002, *Sticky Floors and Cement Ceilings: Women in Non-Managerial Roles in the UK*, Opportunity Now, Business in the Community.

Pfeffer, J., *The human equation: Building profits by putting people first*, Cambridge, Mass., Harvard Business School Press, 1998.

Thomas, R., *Redefining Diversity*, New York, Amacom, 1996.

Webster, J. and Pollert, A., 'Good for competitiveness, good for women?: The equal opportunities dimensions of organisational change', Paper prepared for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2000.

- Anker, R., *Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the world*, Geneva, ILO, 1997.
- Ashburner, L., *Women in management careers: Opportunities and Outcomes*, in Evetts, J. (Ed), *Women and Career: Themes and Issues in Advanced Industrial Societies*, Longman, 1994.
- Benassi, M.-P., *Women's earnings in the EU: 28% less than men's*, Statistics in Focus, Population and social conditions, No. 6, Theme 3, Luxembourg: Eurostat, 1999.
- Bercusson, B. and Dickens, L, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Defining the issues: Equal opportunities and collective bargaining in the EU (Part 1)*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1996.
- Bercusson, B. and Weiler, A, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Innovative agreements - an analysis: Equal opportunities and collective bargaining in the EU (Part 3)*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999.
- Cassell, C. and Walsh, S., 1993, 'Being seen but not heard: Barriers to women's equality in the workplace', *The Psychologist*, March 1993, pp. 110-114.
- Cherry, J., 2002, *Sticky Floors and Cement Ceilings: Women in Non-Managerial Roles in the UK*, Opportunity Now, Business in the Community.
- Crompton, R., *Restructuring gender relations and employment*, Oxford, Oxford University Press, 1999.
- Davidson, J. and Cooper, C., *Shattering the glass ceiling: The woman manager*, Paul Chapman Publishing Ltd, 1992.
- Dijkstra, G. and Plantenga, J. (eds), *Gender and economics: A European perspective*, London, Routledge, 1997.
- Equal Opportunities Review, 'EU sex equality employment policy and mainstreaming', No. 82, Nov/Dec 1998, pp. 11-17. European Commission, *Training and equality. Examples of changes in culture. A new approach by twenty European enterprises*, Brussels, European Commission, 1994.
- European Commission, *Earning differentials between men and women. Study based on the structure of earnings survey (SES)*, Brussels, European Commission, 1998b.
- European Commission, *L'aménagement du temps de travail en Europe: Égalité de chances entre les femmes et les hommes et création d'emplois*, Brussels, European Commission, 1998a.

European Commission, *Monitoring, implementation and application of Community equality law. General Report 1997 & 1998 of the legal experts group on equal treatment of men and women*, Brussels: European Commission, 1999e.

European Commission, *A guide to gender impact assessment*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1998e.

European Commission, DGV, *Reconciliation of work and family life and the quality of care services. Report on existing research in the EU*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999f.

European Commission, DGV, *Sexual harassment at the workplace in the EU*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999g.

European Commission, *Economic and social implications of industrial change*, Brussels, European Commission, 1999a.

European Commission, *Employment in Europe 2000*, Office of Official Publications of the European Commission, Luxembourg, 2000.

European Commission, *Equal opportunities for men and women: European Community Acts*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999b.

European Commission, *Flexible working and the reconciliation of work and family life - or a new form of precariousness*, Brussels, European Commission, 1998c.

European Commission, *Fourth medium-term community action programme on equal opportunities for men and women 1996-2000* (COM (96) 67 final), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1996a.

European Commission, *Gender, power and change in health institutions of the European Union*, Brussels, European Commission, 1997a.

European Commission, *Handbook on equal treatment for women and men in the EU*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999d.

European Commission, *New forms of work organisation: Case studies*, Final Report, Brussels, European Commission, 1998f.

European Commission, *One hundred words for equality*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998g.

European Commission, *Partnership for a new organisation of work* (Green paper), Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1997b.

European Commission, *Status Report on European Telework, New Methods of Work*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999h.

-
- European Commission, *Structure of earnings survey 6/99* (Eurostat), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1996c.
- European Commission, *The future of work in Europe (Gendered patterns of time distribution)*, Brussels, European Commission, 1998d.
- European Commission, *Women and work*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999i.
- European Commission, *Women in decision making in finance*, Brussels, European Commission, 1997c.
- European Commission, *Women in decision making*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999j.
- European Commission, *Working time patterns in The EU: Policies and innovations from a gender perspective. Report of the EU Group of Experts on gender and employment*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1998h.
- European Trade Union Confederation (ETUC), *Plan to promote equality in the ETUC and its affiliated organisations*, Brussels, ETUC, 1999.
- European Work and Technology Consortium, *Work organisation, competitiveness, employment: The European approach*, Nottingham: The Nottingham Trent University, 1998.
- Evetts, J. (ed), *Women and career: Themes and issues in advanced industrial societies*, London, Longman, 1994.
- Fondazione Regionale Pietro Seveso, *E-quality: New horizons for women and business (Cd-Rom)*, Milan, Fondazione Regionale Pietro Seveso, 1998.
- Garcia, A. and Lega, H., *The second sex of European trade unionism*, Brussels, ETUC, 1999.
- Gender Equality Group, OECD, *DAC Source Book on concepts and approaches linked to gender equality*, Paris, OECD, 1998.
- Gender equality group, OECD, *Home page of the Gender Equality Group*: <http://www.oecd.org//dac/gender/index.htm>.
- Gherardi, S., *Gender Symbolism and Organisational Cultures*, Sage Publications, 1995.
- Haas, L., Hwang, P. & Russell, G. (eds), *Organisational change and gender equity: International perspectives on fathers and mothers at the workplace*, London, Sage Publications, 2000.
- Hamel, G. and Prahalad, C., *Competing for the future*, London, Sage Publications, 1994.
- Hodges-Aeberhard, J., 'Affirmative action in employment: Recent court approaches to a difficult concept', *International Labour Review*, Vol. 138, No. 3, Geneva, ILO, 1999.

-
- International Labour Organisation, 'Women, gender and work' (Part I), *International Labour Review*, Vol. 138, No. 3, Geneva, ILO, 1999.
- International Labour Organisation, *ABC of women workers' rights and gender equality*, Geneva, ILO, 2000.
- International Labour Organisation, 'Women, gender and work' (Part II), *International Labour Review*, Vol. 138, No. 4, Geneva, ILO, 1999.
- James, G., *Quality of working life and Total Quality Management*, Occasional Paper, No. 50, November 1991, London, ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) Work Research Unit.
- Kanter, R. M., *The change masters*, New York, Simon and Schuster, 1983.
- Kauppinen, K. and Kandolin, I., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Gender and Working Conditions in the European Union*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1998.
- Littek, W. and Charles, T., *The new division of labour: Emerging forms of work organisation. An international perspective*, Berlin and Hawthorne, New York, Walter de Gruyter, 1995.
- Marshall, J., *Women Managers: Travellers in a male world*, John Wiley and Sons Ltd, 1984.
- Mintzberg, H., *The structuring of organisations*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall, 1979.
- Norton, J. and Fox, R., *The change equation*, Washington D.C., American Psychological Association, 1997.
- Oligiati, E. and Shapiro, G., 'E-Quality', in Bendl, R; Papouschek, U and Pastner, U (Eds), *Im Aufbruch. Betriebliche Frauenforderung in Ostereich*, Frankfurt am Main, 1999.
- Oligiati, E. and Shapiro, G., 2002, *Promoting Gender Equality in the Workplace*, European Foundation for the Improvement in Living and Working Conditions, Ireland.
- Opportunity Now and Catalyst, 2000, Breaking the Barriers: Women in Senior Management in the UK*.
- Pero and Campagna, 'Controllo e organizzazione in ambienti complessi', in A. De Maio e C. Patalano (a cura di) *Modelli organizzativi e di controllo nel sistema bancario*, Edibank, Milano, 1995.
- Pfeffer, J., *The human equation: Building profits by putting people first*, Cambridge, Mass., Harvard Business School Press, 1998.
- Rees, T., *Mainstreaming Equality in the European Union*, London, Routledge, 1998.
- Rubery, J., Smith, M. & Fagan, C., *Women's Employment in Europe*, London, Routledge, 1999.

-
- Schnabel, A., and Webster, J., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Participating on equal terms?: the gender dimensions of direct participation in organisational change*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999.
- Shapiro, G., 'Quality and equality: building a virtuous circle', *Human Resource Management Journal*, Vol. 9, No. 1, London, Institute of Personnel and Development, 1999.
- Shapiro, G., , 'Employee involvement: Opening the diversity Pandora's box?', *Personnel Review*, Vol. 29., No. 3, 2000.
- Shapiro, G., *A Gender Analysis of the Career Progression of IT Managers*, Doctorate Thesis, University of Brighton, 1997.
- Shapiro, G., and Austin, S., *Equality driven total equality*, University of Brighton Business School, Occasional Paper No. 3, 1996.
- Shapiro, G., Olgiati, E. and Valbjorn, L., *Equality and quality: New moves for women and business*, (Report of the European Positive Action Forum, Como, Italy, 3-4 June 1994), Brussels, European Commission, 1995.
- Strober, M. and Jackman, J., *Some effects of Occupational segregation and the glass ceiling on women and men in technical and managerial fields: Retention of senior women*, in Bradley, G. and Hendrick, H. (Eds), *Human factors in organizational design and management – IV*, North-Holland, 1994.
- Thomas, R., *Redefining Diversity*, New York, Amacom, 1996.
- Valbjorn, L., Olgiati, E. and Shapiro, G., *Developing innovative work organisation with equal opportunities*, developed under the Fourth Medium Term Community Action Programme on Equal Opportunities for Men and Women (1996-2000), Brussels, European Commission, 1998.
- Webster, J. and Pollert, A., 'Good for competitiveness, good for women?: The equal opportunities dimensions of organisational change', Paper prepared for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2000.
- Webster, J., *Participating on equal Terms? The gender dimension of direct participation in organisational change*, European Foundation for the Improvement in Living and Working Condition, 1999.

MURGIBE, S.L.
Consultoría Igualdad de
Oportunidades. País Vasco

*Metodología y
herramientas
del programa
Óptima*

1.

El programa Óptima

Óptima es un programa promovido por EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer, el Instituto de la Mujer (Ministerio de Asuntos Sociales) y el Instituto Andaluz de la Mujer que desde su inicio estuvo abierto a la colaboración de otros Organismos de Igualdad de otras Comunidades Autónomas. Posteriormente, se han sumado a esta iniciativa, entre otras, la Comunidad de Galicia, Navarra, Castilla y León, Murcia...

Este Programa se ha desarrollado a través de una metodología básica con el objeto de motivar y asesorar a empresas en el proceso de reflexión, diseño e implantación de políticas en materia de Igualdad de Oportunidades, convirtiendo a una serie de organizaciones en modelos a imitar.

La finalidad de este Programa es integrar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, tanto en las estrategias y políticas de las organizaciones, como en sus procesos y prácticas cotidianas a través de orientación y asesoría especializada.

Su objetivo central no es otro que sensibilizar a los diferentes agentes económicos y sociales e incentivar la realización de planes de acción positiva en las empresas para que pongan en marcha programas orientados a elevar la competencia profesional de sus trabajadoras (potenciales y en activo). Se inciden sobre aquellos factores que obstaculizan cuantitativa y cualitativamente una participación laboral igualitaria de mujeres y hombres garantizando la estabilidad y promoción laboral de aquéllas.

Tras la realización de un Diagnóstico previo sobre la situación de mujeres y hombres en las organizaciones, se confecciona y se ponen en marcha Planes de Acción Positiva adaptados a las áreas de mejora detectadas en el mismo.

Óptima se ha desarrollado al amparo de la Iniciativa Comunitaria de Empleo y Recursos Humanos NOW (New Opportunities for Women), a través del apoyo del Fondo Social Europeo.

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, es en el marco del I Plan de Acción Positiva para las Mujeres donde el Gobierno Vasco, a instancias de EMAKUNDE, crea por primera vez y de forma totalmente pionera, la figura de "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres", mediante Decreto 424/1994, 8 de Noviembre, para estimular iniciativas que pudieran surgir en el ámbito socio-laboral en favor de la igualdad de oportunidades en el seno de las propias organizaciones y empresas de toda índole.

La implantación del programa Óptima en la CAE, a partir del II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en Euskadi, supuso un intenso proceso de puesta en marcha de diferentes actividades como la elaboración de materiales de trabajo, organización de Seminarios y Jornadas de difusión e intercambio de experiencias, estudios de investigación, actividades formativas y otras estrategias que apoyaron el trabajo ya iniciado.

Igualmente, se realizaron numerosos contactos con más de 40 empresas y organizaciones de la Comunidad que por diferentes motivos eran un referente en el tejido empresarial vasco.

Con este programa, ¿qué se ofrecía a las empresas?

- Asistencia técnica gratuita a lo largo de todo el proceso de diagnóstico, elaboración, puesta en marcha y evaluación del Plan de Acción Positiva.

- Materiales de apoyo a la elaboración del Plan. (Guías para el diagnóstico y desarrollo de la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones y catálogos de acciones positivas).
- Boletines y materiales de información sobre el Programa Óptima.
- Participación en encuentros de intercambio de experiencias entre empresas de la CAE y empresas europeas inmersas en procesos similares.
- Utilización, en toda su publicidad y comunicaciones, del reconocimiento como "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" otorgado por el Gobierno Vasco.

Finalmente, alrededor de 15 empresas participaron más o menos activamente, en el programa Óptima, de las cuales cinco han obtenido, a fecha de hoy, el reconocimiento como Entidades colaboradoras en Igualdad de Oportunidades.

1. CAJA LABORAL. (Julio de 1997)
2. CAJA VITAL (Febrero de 1998)
3. GESTIO- ESKOLA (Mayo de 1998)
4. FUNDACIÓN GUGGENHEIM (Septiembre de 1998)
5. METRO BILBAO (Noviembre de 2000)

Estas empresas deben presentar semestralmente a EMAKUNDE, informes detallados de las acciones realizadas, valoración de los procesos, así como de los avances generados y nuevas necesidades emergentes al objeto de mantener activo dicho reconocimiento.

2.

Metodología

El proceso de participación de cualquier organización en el programa Óptima sigue las fases que se van a exponer a continuación. Se trata de un guión orientativo que se adapta a las características propias de cada organización cuya estrategia final para la puesta en marcha de las acciones se realiza finalmente "a medida" de cada empresa.

El programa Óptima trata de conseguir una situación equilibrada entre mujeres y hombres dentro de las organizaciones a través de nuevas estrategias de gestión y de la implantación de acciones positivas. Hay que tener en cuenta que las acciones positivas aisladas no generan cambios en profundidad. Por ello, estas se incorporan en Planes a medio plazo, estructurados en función del estilo de gestión basado en una cultura organizacional que implique la integración de la Igualdad de Oportunidades en toda la empresa.

Un Plan de Acción Positiva es un plan estratégico, es decir, se trata de un conjunto de acciones positivas coordinadas y dirigidas por objetivos. Las características de todo Plan son las siguientes:

- **Voluntario:** se realiza por decisión voluntaria de la organización.
- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.

- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
 - **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
 - **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la Igualdad real entre Mujeres y Hombres.
- El proceso o la metodología para trabajar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las empresas, se puede estructurar según el siguiente criterio o fases de actuación:

FASES	ACCIONES
FASE 1: CAPTAR A LAS ORGANIZACIONES	DETERMINAR LA ESTRATEGIA ACERCAMIENTO
FASE 2: COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN	DECISIÓN COMUNICACIÓN CONSTITUCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO
FASE 3: DIAGNÓSTICO	PLANIFICACIÓN RECOGIDA DE INFORMACIÓN ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS
FASE 4: PROGRAMACIÓN	ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN POSITIVA PLANIFICACIÓN DEL MISMO (Objetivos, Acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)
FASE 5: IMPLANTACIÓN	EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES PREVISTAS COMUNICACIÓN SEGUIMIENTO Y CONTROL
FASE 6: EVALUACIÓN	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS RECOMENDACIONES DE MEJORA

2.1

¿EN QUÉ CONSISTEN ESTAS FASES?

FASE 1: CAPTAR LAS ORGANIZACIONES

Involucrar a las empresas para que desarrollen Planes de Acción Positiva, requiere una reflexión previa sobre qué estrategia de acercamiento utilizar en función del tipo de organización que se trate, ya que el mensaje y el proceso deberán ir acorde a su realidad.

Varias son las posibilidades: se puede contactar con muchas organizaciones a través de una difusión masiva; seleccionar un número representativo de organizaciones por su repercusión social o por diferentes criterios como el sector, número de plantilla, mucha o escasa representación de mujeres, reconocimientos de Calidad, etc.

Paralelamente, es importante tener presente que cada organización requiere de una estrategia de comunicación diferente, con lo que el mensaje y las fases de presentación y de información del programa deberán ser estudiadas de manera diferente en cada una. No es lo mismo acercarse a una empresa, cuyos objetivos están ligados al beneficio económico, que a un sindicato o a una escuela de formación técnica. En este momento, es relevante identificar adecuadamente quién realiza esta fase de acercamiento y sensibilización con las organizaciones y con quién se inicia este proceso dentro de cada una de ellas.

FASE 2: ADOPTAR UN COMPROMISO

Dado que la realización del Plan es voluntaria, es necesario que la Dirección adopte el compromiso, por escrito, de facilitar los recursos necesarios para elaborar y poner en marcha el Plan de Igualdad.

Es importante comunicar este compromiso al resto de personas de la organización a fin de iniciar un proceso de mayor implicación en el desarrollo del mismo.

Paralelamente, conviene la creación de un equipo de trabajo como grupo impulsor, que cuente con personas influyentes y con capacidad de decisión dentro de la empresa. Este equipo puede estar constituido por personas que representen a cada una de las áreas de la organización y al comité de empresa. Es preferible que el equipo sea mixto y que cuente con una asesoría externa especialista en cuestiones de género.

Igualmente, conviene iniciar un proceso de formación en materia de género dirigido a las personas componentes de este equipo.

FASE 3: ELABORAR UN DIAGNÓSTICO

La presentación de las propuestas que recoge el Plan de Acción Positiva ha de surgir necesariamente de un Diagnóstico o Análisis de la situación de hombres y mujeres en la organización, tanto en lo que se refiere en el seno de la propia empresa, como por ejemplo plantilla, promociones, salarios, etc, como en lo que se refiere a los productos, servicios o imagen corporativa que ofrece hacia el exterior.

EL DIAGNÓSTICO ES:

- Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.

-
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
 - Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

¿PARA QUÉ SIRVE EL DIAGNÓSTICO?

- Para identificar los principales problemas a resolver y establecer ámbitos prioritarios de actuación. El diagnóstico constituye un documento a partir del cual será posible identificar los problemas a resolver, definir los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo y decidir las acciones a emprender.
- Para demostrar la necesidad de realizar acciones positivas en la empresa. Una de las reacciones ante la implantación de políticas de igualdad de oportunidades es negar la existencia de discriminaciones en la organización. La realización de un diagnóstico puede servir precisamente para descubrir la existencia de desigualdades que posiblemente se ignoraban y justificar la necesidad de tomar medidas para eliminarlas.
- Para proporcionar un punto de referencia a partir del cual establecer futuras comparaciones, analizar la evolución de la igualdad de oportunidades en la empresa y evaluar la efectividad de las acciones que se lleven a cabo.
- Para detectar necesidades de formación y de desarrollo profesional de la plantilla.
- Para conocer las potencialidades de la plantilla y descubrir talentos infrautilizados.
- Para implicar al personal desde el inicio del programa y en el desarrollo del Plan. Es importante que el diagnóstico genere un proceso de discusión que englobe al máximo número de personas posibles. En este sentido, es preciso tener presente que el tema de igualdad de oportunidades afecta tanto a las mujeres como a los hombres y que es fundamental la implicación de todo el personal para que el plan de acción positiva tenga éxito.
- Para optimizar los recursos humanos de la empresa, puesto que está dirigido a potenciar y fomentar las capacidades de una parte importante de la plantilla: las mujeres.

LA METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO se puede dividir en tres fases:

1ª Fase: planificación del trabajo y comunicación al personal de la decisión de realizar un diagnóstico.

2ª Fase: recogida de información cuantitativa y cualitativa sobre la plantilla y sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

3ª Fase: análisis de la información obtenida y elaboración de propuestas para optimizar la gestión de los Recursos Humanos a través de la implementación de Planes de Acción Positiva y de difusión de los resultados.

Las posibles áreas a considerar en un diagnóstico de estas características serían las siguientes (siempre contando con datos de mujeres y hombres):

1. Características de la empresa y estructura organizativa

- Sector de actividad, productos y servicios que ofrece.
- Misión, visión y valores de la organización.
- Cultura organizacional.
- Nivel de excelencia en la gestión, de implantación de certificaciones de calidad...
- Imagen corporativa (lenguaje, mensajes visuales...).
- Departamentos o procesos de la empresa (todos los niveles incluyendo la Dirección).
- Organigrama.
- Funciones de cada sección.
- Funciones de cada puesto de la sección.

2. Características del personal

- Proporción de hombres y mujeres en cada función, en cada sección.
- Persona que ocupa cada puesto de trabajo.
- Edad, antigüedad...
- Nivel de formación (titulación académica, otras formaciones complementarias, experiencia y período en el que se ha adquirido esta formación).
- Situación familiar (hijos e hijas, edad, personas dependientes a cargo).
- Tipo de contrato (estabilidad y dedicación).

3. Acceso a la empresa

- Condiciones del acceso:
 - Proceso de selección (desde la valoración de los puestos de trabajo hasta el período de prueba).
 - Consultoría contratada.
 - Características de los contratos.

4. Desarrollo de la carrera profesional

- Itinerario profesional de cada persona.
- Desarrollo de la carrera según funciones, edad, antigüedad...

5. Formación y reciclaje

- Gestión de la formación (detección de necesidades, selección de cursos...).
- Secciones y Funciones a las que se dirigen los procesos de formación y reciclaje.
- Condiciones de acceso.
- Condiciones de asistencia (horarios, lugar, etc.).
- Características de las personas participantes.
- Resultados.
- Participación en cursos fuera de la empresa.

6. Condiciones de trabajo en la empresa

- Secciones que por sus características suponen condiciones de trabajo de cierto riesgo o estresantes.
- Exigencia de determinada imagen física, utilización de "ropa de trabajo", material específico.
- Proporción de hombres y mujeres que se someten a estas condiciones.
- Vestuarios, servicios, etc.: número y lugar donde se ubican, características y utilización.
- Otras dependencias (consulta médica, sala de café-descanso, etc.): características y utilización.
- Transmisión de mensajes en el interior de la empresa: procedentes de la propia empresa, procedentes del exterior y de carácter personal.

7. Remuneraciones (fijas y variables: horas extras, pluses...)

8. Abandono de la empresa

- Características del contrato de la persona que abandona la empresa (nivel económico, estabilidad).
- Función que realizaba (sección, puesto).
- Itinerario profesional realizado.
- Razones para el abandono.
- Abandono según edad.
- Abandono según antigüedad.

Para la recogida de información cualitativa, se planifica la realización de entrevistas en profundidad con "personas clave" de la empresa, grupos de discusión (mixtos, grupos de trabajadoras, grupos por niveles de mando, etc.) y cuestionarios de opinión para la plantilla.

Un ejemplo de preguntas a realizar en una entrevista cualitativa o en profundidad a la Dirección de una organización, dentro de un proceso de diagnóstico de Igualdad de Oportunidades, serían las siguientes:

FUENTE: Metodología ÓPTIMA de diagnóstico de plantillas desde la perspectiva de género

- *En su opinión, ¿hay razones para que mujeres y varones no accedan de igual forma a esta empresa?*
- *Esta situación ¿ha sido siempre así? ¿O se están produciendo cambios últimamente?*
- *¿Considera que el procedimiento de reclutamiento y selección es objetivo y es igual para mujeres y hombres? ¿Por qué?*
- *¿Qué cambios se han producido en los últimos años en la empresa en relación con el tipo de actividades o productos que oferta? (SI SE HAN PRODUCIDO CAMBIOS PREGUNTAR) ¿Cree que estos cambios han influido para contratar a más hombres /mujeres de las edades...? ¿Por qué?*

- *¿Podía decirme si se contratan a más mujeres actualmente que en el pasado? ¿Tienen en cuenta la edad? ¿Por qué?*
- *¿Se tienen en cuenta las responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores para contratarles? ¿Influyen estas responsabilidades a la hora de rendir en el trabajo?*
- *¿En qué se basa para recomendar que un trabajador o trabajadora aumente de categoría..., ¿podría decirme qué se exige a nivel de experiencia, conocimientos, actitudes (capacidad de comunicación...)?*
- *En cuanto a las diferencias de hombres y mujeres ¿considera que las mujeres están más preparadas, tienen más conocimientos para cubrir estos puestos que los hombres? ¿Por qué?*
- *¿Cuáles son las causas por las que se asigna mayor responsabilidad al trabajo de los hombres que al de las mujeres?*
- *¿Las características propias del trabajo que está realizando son las que hacen que los contratos de las mujeres sean eventuales?*
- *¿Por qué no se contrata a hombres para hacer esos contratos temporales en vez de a mujeres?*
- *¿Cómo son las condiciones salariales y laborales de ese tipo de contratos temporales?*
- *¿Tienen distinto interés las mujeres y los hombres en asistir a los cursos?*
- *¿La actitud hacia la promoción laboral entre hombres y mujeres puede influir? ¿en qué sentido?*
- *¿Piensa que las mujeres tienen más problemas de tiempo porque tienen que atender a sus responsabilidades familiares?*
- *Las actividades de la empresa, ¿son más adecuadas a las características de los hombres o de las mujeres?*
- *En su opinión, cuando se interrumpe la relación laboral (fin de contrato), ¿la tendencia actual es que se produzca por igual en mujeres y varones?*
- *¿Existe flexibilidad horaria para facilitar a trabajadores y trabajadoras compatibilizar las tareas laborales y familiares?*
- *¿En qué puestos o categorías es más fácil obtener retribuciones variables?*
- *En su opinión, cuáles son las razones por las que existen más o menos mujeres en...(CITAR LOS DEPARTAMENTOS PERTINENTES).*

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la Igualdad de Oportunidades dentro de la empresa.

FASE 4: REALIZAR LA PROGRAMACIÓN

Las propuestas que se elaboren en función del diagnóstico de la organización habrá que operativizarlas para que puedan ser ejecutadas y evaluadas.

Las preguntas clave a las cuales debe responder el Plan de Acción Positiva, son:

¿CUÁNTO TIEMPO?	Planificación
¿PARA QUÉ?	Objetivos
¿CÓMO?	Acciones
¿PARA QUIÉN?	Personas destinatarias
¿CON QUÉ?	Recursos
¿CUÁNDO?	Calendario
¿CÓMO LO VOY A EVALUAR?	Criterios de evaluación

Lo primero es establecer unos objetivos a largo plazo que puedan servir como referencia durante todo el proceso. Sin olvidarse de fijar, a su vez, unos objetivos concretos a corto plazo, progresivos y coherentes con los objetivos generales.

Posteriormente, hay que decidir qué acciones concretas se van a llevar a cabo. Es importante asegurar la coherencia entre objetivos y acciones, así pues al planificar las acciones hay que tener en cuenta:

- qué objetivo satisface;
- a quién van dirigidas;
- quién es responsable de su aplicación;
- qué métodos se van a utilizar;
- qué recursos se necesitan;
- cómo se medirá su cumplimiento.

Algunos EJEMPLOS DE ACCIONES E INTERVENCIONES serían las siguientes:

1. Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes.
2. Cuidar la política de marketing a fin de potenciar estrategias igualitarias de publicidad y venta que tenga la empresa.
3. Facilitar que mujeres y hombres realicen diferentes ocupaciones y tareas en la organización independientemente de su sexo.
4. Adoptar medidas que garanticen la participación de las trabajadoras en los procesos de formación continua (información adecuada, horarios, etc.).
5. Analizar y adecuar los procesos de selección y promoción de personal fomentando, en su caso, elementos que faciliten y aceleren la incorporación de mujeres en puestos subrepresentados o el desarrollo de su carrera profesional.
6. Analizar la introducción de nuevas formas de organización laboral en la negociación colectiva que posibiliten la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las trabajadoras y de los trabajadores (horarios flexibles, jornadas parciales, relevos, jornadas complementarias, etc.)

7. Sensibilizar al personal trabajador y en especial a los cuadros directivos en materia de Igualdad de Oportunidades.
8. Establecer una red de colaboración mutua entre las empresas y organizaciones comprometidas con la Igualdad de Oportunidades.

Para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos es recomendable realizar un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo. También, será necesario llevar a cabo una evaluación en la que se valoren los resultados obtenidos por el Plan una vez éste haya finalizado.

Es recomendable que se especifiquen a priori: las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan, el tiempo y los recursos que se dedicarán al seguimiento y evaluación, el tipo de evaluación realizar, los instrumentos y métodos, los mecanismos para mantener al corriente a la dirección y al personal del funcionamiento y resultados del mismo.

Por último, se deberán establecer las fases a seguir y las personas implicadas en cada una de ellas, un calendario de actuación y una previsión de recursos para cada una de las actuaciones previstas.

Algunas RECOMENDACIONES DE CARÁCTER PRÁCTICO en esta fase:

- Proponer objetivos que permitan responder a las necesidades detectadas durante la fase de Diagnóstico
- Plantear objetivos que se adecúen a la situación, estructura y características de la empresa.
- No tener miedo de los objetivos ambiciosos, pero, al mismo tiempo, prever objetivos concretos y sistemáticos que produzcan objetivos concretos y constatables.
- Proyectar acciones que permitan alcanzar los objetivos propuestos.
- Establecer un orden de tal forma que se prioricen aquellas acciones cuya realización previa posibilite afrontar las siguientes.
- Asegurar que los recursos son suficientes para conseguir los objetivos y realizar las acciones planificadas.
- Evaluar en función de los objetivos que se han previsto.
- Asegurar que existe acuerdo en torno al Plan de Acción, tanto por parte de la dirección como de todo el personal.

FASE 5: IMPLANTAR EL PLAN

La puesta en marcha de un Plan de Acción Positiva supone la realización y ejecución de las acciones previstas en los plazos que se han determinado para ello.

La comunicación del diagnóstico y del Plan es un aspecto que se debe incluir como parte del proceso de ejecución del propio Plan ya que es una parte fundamental de la estrategia que determinará en gran medida el éxito y la calidad del mismo. Esta comunicación se realizará antes de su

puesta en marcha, durante la ejecución del mismo y al finalizar. El objetivo de la misma será conseguir la mayor implicación posible de toda la organización en el proyecto.

El Plan y las actividades que surjan tendrán diferentes públicos y, dado que cada público funciona con una lógica propia, habrá que adaptar el mensaje.

Por otra parte, será preciso velar por el buen desarrollo del Plan, para lo cual habrá que hacer un seguimiento. Este se realizará a través de la recogida de las opiniones del personal sobre el desarrollo del mismo; la identificación de los posibles problemas que puedan surgir o la recogida de información sobre sus efectos...

En definitiva es importante tener un continuo flujo de información que permita ir adaptando el Plan a las necesidades emergentes.

(Consultar el modelo propuesto de PLAN DE ACCIÓN POSITIVA en el Anexo 1)

FASE 6: EVALUAR LOS RESULTADOS

La evaluación debe referirse tanto a los resultados como a los procesos y se planteará con una doble finalidad: controlar el grado de cumplimiento de lo planificado y detectar posibilidades de mejora.

Habrà que evaluar una serie de indicadores que hagan referencia desde la planificación de las acciones hasta el impacto que han supuesto en la organización. Es importante que estos indicadores se establezcan con anterioridad a la ejecución del Plan.

En cuanto al momento de la evaluación, es recomendable evaluar durante el desarrollo del Plan y después de su puesta en marcha.

Por otra parte, será de interés utilizar técnicas de evaluación cualitativas y cuantitativas, pero siempre una vez que estén bien definidos los objetivos y lo que se pretende evaluar. Es importante señalar que en el desarrollo de planes de acción positiva la evaluación debe servir, sobre todo, para reforzar el trabajo bien hecho y motivar a la mejora de la implantación de este Programa.

- El ciclo completo tiene una duración cercana a los dos años. Se entiende por ciclo completo el tiempo que transcurre desde que se empieza a contactar con la empresa, hasta que ésta programa el Plan de Acción y /o recibe el reconocimiento de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades.

3.

Herramientas Óptima

En este apartado se van a presentar por un lado, las guías editadas en el programa Óptima-Euskadi, por EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer, para trabajar en las diferentes fases del programa; y por otro lado, aquellas que han sido elaboradas desde el Programa Óptima por otras Entidades.

Estas herramientas son:

A) HERRAMIENTAS ÓPTIMA-EUSKADI:

A.1. GUÍA PRÁCTICA PARA DIAGNOSTICAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS. ENPRESETAKO EMAKUME ETA GIZONEN AUKERA-BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA EGITEKO GIDA PRAKTIKOA.

A.2. GUÍA DE DESARROLLO DE ACCIONES POSITIVAS. EKINTZA POSITIBOAK GARATZEKO GIDA.

A.3. CATÁLOGO DE ACCIONES POSITIVAS. EKINTZA POSITIBOEN KATALOGOA.

B) HERRAMIENTAS ÓPTIMA-MADRID:

— **Herramientas para la formación:**

B.1. NEGOCIACIÓN-ACCIÓN: MATERIALES FORMATIVOS DE APOYO AL PROGRAMA NOW ÓPTIMA

B.2. PROGRAMA ÓPTIMA: MANUAL DE ORIENTACIÓN PARA LA PUESTA EN MARCHA DE ACCIONES POSITIVAS EN LAS EMPRESAS. NUEVAS SITUACIONES - NUEVAS RESPUESTAS

B.3. GESTIONAR LA IGUALDAD

— **Herramientas para el diagnóstico:**

B.4. METODOLOGÍA ÓPTIMA DE DIAGNÓSTICO DE PLANTILLAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

— **Herramientas para la consulta**

B.5. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS EN LAS EMPRESAS

B.6. GUÍA NO SEXISTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A continuación se van a exponer los contenidos de estas herramientas de trabajo en forma de fichas. Estas contienen información de cada una de estas herramientas clasificada en los siguientes apartados:

- Organismo editor
- Año de edición
- Autoría
- A quién se dirige
- Objetivos
- Contenidos

A.1. GUÍA PRÁCTICA PARA DIAGNOSTICAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS.

ENPRESETAKO EMAKUME ETA GIZONEN AUKERA- BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA EGITEKO GIDA PRAKTIKOA

Organismo editor y año de edición

Emakunde. Bilbao 1996

Autoría

Fundación CIREM, Emakunde, Instituto Andaluz de la Mujer, Instituto de la Mujer de Madrid

A quién se dirige

A empresas, consultorías y profesionales con interés en realizar un diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en su organización.

Objetivos

Facilitar una metodología que permita a las organizaciones analizar las características de sus plantillas, definir objetivos para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores y buscar mecanismos que les permitan optimizar sus recursos humanos

Contenidos

QUÉ ES EL DIAGNÓSTICO

- El diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en la empresa
- ¿Para qué puede servir el diagnóstico?
- Las tres fases del diagnóstico

PLANIFICACIÓN

- La planificación del trabajo
- La comunicación de la decisión de realizar un diagnóstico

RECOGIDA DE INFORMACIÓN

- Las técnicas de recogida de información
- Las características de la empresa
- Las características de la plantilla
- Las políticas de recursos humanos
- Las opiniones del personal

ANÁLISIS Y FORMULACIÓN DE PROPUESTAS

- El análisis de la información recogida
- El informe de diagnóstico
- La difusión del informe de diagnóstico
- La discusión y formulación de propuestas

Observaciones:

Se presentan una serie de instrumentos de autodiagnóstico de gran utilidad práctica donde se muestran listados de indicadores a analizar, herramientas de planificación, descripción de técnicas de análisis, fichas de recogida de información, pistas para la interpretación de datos recogidos, etc.

Tiene un carácter general y, por tanto, adaptable a cualquier realidad empresarial.

A.2. GUÍA DE DESARROLLO DE ACCIONES POSITIVAS. EKINTZA POSITIBOAK GARATZEKO GIDA

Organismo editor y año de edición

Emakunde. Bilbao 1996

Autoría

Fundación CIREM, Emakunde, Instituto Andaluz de la Mujer, Instituto de la Mujer de Madrid

A quién se dirige

A empresas, consultorías y profesionales con interés en diseñar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en su organización.

Objetivos

Proporciona material orientado a analizar los conceptos que se van a manejar en el diseño y ejecución de los Planes de Acción Positiva, como *Acción Positiva*, *Discriminación directa e indirecta*, *segregación horizontal y vertical*, etc.

Desarrollar una metodología sobre cómo organizar el trabajo a la hora de poner en práctica un Plan de Acción Positiva.

Contenidos

PRIMERA PARTE: CUATRO PREGUNTAS BÁSICAS

- ¿Qué son las acciones positivas?
 - qué entendemos por discriminación
 - la ausencia de discriminación no implica necesariamente igualdad de oportunidades
 - qué son las acciones positivas
- ¿Porqué son necesarias las acciones positivas?
 - algunas cuestiones básicas a tener en cuenta
 - algunos planteamientos equivocados
 - cuatro argumentos a favor de la igualdad de oportunidades: cumplir con la ley, las mujeres parte clave del desarrollo empresarial, imagen de empresa, competitividad y eficiencia
- ¿Cómo aplicamos las acciones positivas?
 - qué es un Plan de Acción Positiva
 - cómo ponerlo en práctica
- ¿Cómo organizamos el trabajo?
 - comité promotor (responsable último de Plan, formado por la dirección y representantes del personal trabajador)
 - equipo de trabajo (responsable de poner en práctica el plan, formado por representantes de todas las áreas o procesos de la empresa)
 - comité permanente de igualdad de oportunidades (responsable del seguimiento y continuidad del Plan, formado por representantes de la empresa y trabajadoras y trabajadores que han participado activamente en el equipo de trabajo)

SEGUNDA PARTE: LAS FASES DEL PLAN DE ACCIÓN POSITIVA

- Compromiso
- Diagnóstico
- Programación
- Implantación
- Evaluación

Observaciones:

Esta guía es un buen instrumento para aclarar conceptos relacionados con la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones. Tenerlos claros sirve para iniciar un acercamiento a las empresas desde esta perspectiva, desterrar estereotipos e impulsar acciones en este sentido. La metodología que se presenta es básica para un desarrollo eficaz de planes de acción positiva.

Todas las fases a seguir son fundamentales y en este material se explican con detalle, recomendaciones de carácter práctico en cada una de ellas.

A.3. CATÁLOGO DE ACCIONES POSITIVAS. EKINTZA POSITIBOEN KATALOGOA

Organismo editor y año de edición

Emakunde. Bilbao 1996

Autoría

Fundación CIREM, Emakunde, Instituto Andaluz de la Mujer, Instituto de la Mujer de Madrid

A quién se dirige

A empresas, consultorías y profesionales con interés en realizar un Plan de Acción Positiva en su organización.

Objetivos

Constituir un instrumento práctico a través de un sistema de fichas que describen acciones positivas clasificadas en bloques temáticos cuya aplicación permite lograr una mayor igualdad de oportunidades en una empresa u organización.

Contenidos

Se trata de un catálogo de fichas independientes que permiten una consulta rápida y ágil. Cada ficha contiene una descripción del contenido de cada acción, el colectivo al cual se dirige, las personas responsables de su implantación e impulso, los medios y las técnicas que se pueden utilizar y las acciones que se relacionan con cada una de las fichas.

Estas fichas se agrupan en los siguientes bloques temáticos:

- Recoger información (sobre datos de la plantilla, opiniones, políticas de la empresa...)
- Cambiar actitudes (de dirección, trabajadores y trabajadoras, sindicatos...)
- Evitar discriminaciones (en la selección de personal, en la valoración de puestos, en el clima laboral...)
- Ofrecer igualdad de oportunidades (en la formación, en la promoción...)
- Facilitar los medios para la igualdad (en la organización del tiempo de trabajo, en la salud laboral...)
- Proyectar una imagen por la igualdad (hacia la clientela, hacia otras empresas...)

Las acciones se pueden realizar de forma progresiva o simultáneamente, en función de las necesidades y características de cada empresa.

Observaciones:

Este catálogo recoge un gran número de acciones posibles a aplicar en una empresa y describe los medios a través de los cuales se pueden lograr. Es una referencia clave sobre la cual diseñar un plan de acción positiva a medida de cada organización. También, se pueden combinar las acciones puesto que muestra qué acciones pueden estar relacionadas entre sí, además de quién debería participar e intervenir en las mismas.

B.1. NEGOCIACIÓN-ACCIÓN: Materiales formativos de apoyo al programa NOW ÓPTIMA

Organismo editor y año de edición

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. CCOO. FSE. Madrid, revisado Noviembre 1998

Autoría

Inma Bernabé Rubio y Elvira Sánchez Llopis

A quién se dirige

A representantes sindicales.

Objetivos

Capacitar a representantes sindicales para detectar discriminaciones en el mundo laboral y hacer visibles las desigualdades, diseñar planes de igualdad de oportunidades en el empleo y ser capaces de ponerlos en marcha.

Contenidos

Están divididos en tres partes:

— PARTE 1: Conceptos básicos relacionados con la igualdad de oportunidades y explicación sobre qué es un programa de acciones positivas.

En esta parte, se analizan los conceptos de igualdad y discriminación directa e indirecta, el sexo, como categoría biológica y el género, como construcción social; la acción positiva y las políticas de igualdad.

También se comentan las fases de un programa de acción positiva: compromiso, diagnóstico, programación, planificación, implantación y evaluación.

— PARTE 2: esta segunda parte aborda lo específico de la negociación de un plan de acciones positivas.

El equipo negociador, los prerequisites de una negociación, desarrollo de una negociación y la gestión del acuerdo, son aspectos que se analizan desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades en este capítulo.

— PARTE 3: recoge propuestas de medidas de acciones positivas.

Se ofrece un listado de medidas con la correspondiente argumentación para cada una de ellas, que está extraído de numerosos planes de acción positiva firmados en los últimos años.

Observaciones:

Este material forma parte de una acción formativa y como tal incluye una buena estructuración de los conceptos básicos de la aplicación de la igualdad de oportunidades a las organizaciones. Aporta un buen número de esquemas y diagramas de uso práctico para su aplicación. La tercera parte referente a propuestas de medidas de acción positiva, es interesante ya que no sólo las nombran sino que además son comentadas cada una de ellas.

B.2. PROGRAMA ÓPTIMA: MANUAL DE ORIENTACIÓN PARA LA PUESTA EN MARCHA DE ACCIONES POSITIVAS EN LAS EMPRESAS. NUEVAS SITUACIONES - NUEVAS RESPUESTAS

Organismo editor y año de edición

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. CCOO. FSE. Madrid 1999

Autoría

LIKADI. Delfina Chillida y Ángeles Gonzalez.

A quién se dirige

Formadoras y formadores en Recursos Humanos

Objetivos

- Analizar y conocer el significado y alcance del principio de Igualdad en el marco de las Directrices de la Unión Europea.
- Reconocer las prácticas discriminatorias, así como los ámbitos en los que éstas se manifiestan.
- Analizar la realidad de la propia empresa e identificar los criterios que definen su cultura.
- Identificar las prácticas laborales que, aplicadas de forma neutra, producen o pueden producir efectos discriminatorios y conocer sus consecuencias.
- Favorecer la necesidad de introducir cambios en el modelo cultural de la Organización asumiendo una Gestión de Recursos Humanos que no discrimine por razón de sexo diseñando un Plan de Intervención consecuente con ello.

Contenidos

A través de sus cuatro módulos, el manual propone el diseño de una acción formativa tendente a facilitar el cambio de actitudes de las personas responsables de los departamentos de recursos humanos.

La metodología de la formación propuesta se concreta en un aprendizaje activo, participativo y grupal, socializador e implicativo, en la medida que el alumnado ha de elaborar un Plan de Acción de su propia empresa.

El desarrollo metodológico en el que se estructuran las actividades propuestas en cada una de las Unidades recorre la siguiente secuencia didáctica: 1ª) experiencia o situación de aprendizaje que permite reconocer el modelo concreto o la situación de la que se parte, 2ª) el análisis de la experiencia y, 3ª) la valoración de la experiencia.

Se ha pensado en una acción formativa presencial de 40 horas, distribuidas en 13 sesiones de 3 horas cada una.

Los módulos formativos y unidades didácticas son los siguientes:

- El punto de partida: la cultura de la empresa
 - Los valores de la empresa
 - Factores de modernización
 - Diagnóstico
- Acercándose a Europa: La Igualdad de Oportunidades en la Empresa
 - Analizando modelos
 - Mainstreaming e igualdad de oportunidades
 - Prácticas sexistas y acciones positivas
- Volviendo a mirar
 - Dónde se encuentran
 - Analizando las consecuencias y la situación de las mujeres
- ¿Por qué no?
 - ¿Qué puedo hacer?
 - El Plan

También aporta anexos con normativas, solicitudes del programa ÓPTIMA, impresos, modelos de Plan de Acción Positiva...

Observaciones:

Es un programa formativo muy bien estructurado siendo de gran utilidad las propuestas de trabajo que se plantean dentro de la acción formativa. Algunos anexos necesitan actualización.

B.3. GESTIONAR LA IGUALDAD (Manual +CD rom)

Organismo editor y año de edición

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. CCOO. FSE. Madrid 1999

Autoría

Elvira Sánchez Llopis

A quién se dirige

Personas encargadas de la planificación y la gestión de los recursos humanos en las empresas, tanto públicas como privadas

Objetivos

Se trata de un curso de autoformación basado en las nuevas tecnologías, destinado a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno laboral. Este curso adopta un punto de vista estratégico "proactivo", es decir, encaminado a compensar los efectos de discriminaciones preexistentes, más que a eliminar elementos discriminatorios. Se centra en la cultura productiva más que en los elementos estructurales del sistema productivo.

OBJETIVO DEL CURSO:

— Compensar las discriminaciones preexistentes hacia las mujeres en el terreno de las relaciones laborales

ESTRATEGIAS:

- Comprender los mecanismos discriminatorios que subyacen al establecimiento usual de las relaciones laborales.
- Diagnosticar los elementos críticos de dichos mecanismos discriminatorios.
- Analizar los efectos de los distintos mecanismos discriminatorios y su consolidación en prácticas concretas de reclutamiento, selección, distribución y promoción de las mujeres en el mundo laboral.

HERRAMIENTAS

Que el alumnado:

- Disponga de criterios para analizar la realidad laboral incorporando la variable de género.
- Aprenda a diagnosticar situaciones discriminatorias directas e indirectas.
- Sea capaz de valorar, los efectos asociados a las políticas de igualdad.
- Pueda elaborar propuestas alternativas a las prácticas sexistas en materias de Recursos Humanos.

Contenidos

Módulo 1: El concepto de igualdad

- Igualdad y discriminación
- El sistema sexo-género
- Igualdad formal e igualdad real: la acción positiva

Módulo 2: Igualdad y discriminación en el ámbito laboral

- Incorporación de las mujeres al mercado laboral: caracterización
- Descripción de la realidad socio-laboral de las mujeres
- Factores estratégicos en las relaciones laborales

Módulo 3: El modelo organizativo

- La perspectiva de género en la nueva cultura organizativa
- La gestión de los recursos humanos
- La gestión del tiempo

Módulo 4: La valoración del puesto de trabajo

- Elementos determinantes para su valoración
- Salario y retribución

Módulo 5: La formación

- Formación y capacitación
- Gestión estratégica de la formación

Observaciones:

Es un material interesante para la autoformación presentando, a su vez, ejercicios que permiten la evaluación de los avances del alumnado.

B.4. METODOLOGÍA ÓPTIMA DE DIAGNÓSTICO DE PLANTILLAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Organismo editor y año de edición

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. CCOO. FSE. Madrid 2000

Autoría

Equipo de proyectos de FOREM CONFEDERAL

A quién se dirige

Personas que ocupan puestos de responsabilidad y funciones sindicales en las empresas

Objetivos

— Realizar un análisis de datos objetivos de la plantilla de una empresa que permita conocer la estructura ocupacional de la misma, diferenciando entre hombres y mujeres. Para ello se recabarán datos referidos a la empresa sobre:

- Formas de acceso al empleo
- Edad de la plantilla
- Categorías profesionales
- Relación formal (tipo de contrato)
- Formación facilitada por la empresa en el último año: materia y horas de duración de los cursos
- Formación reglada
- Antigüedad de la empresa
- Movilidad laboral (cambio de categoría profesional)
- Horario
- Remuneraciones fijas
- Remuneraciones variables (Horas extraordinarias, pluses)
- Departamentos

— Detectar las causas que provocan o generan las situaciones de diferencias entre hombres y mujeres que perjudican a éstas, en el caso de que las hubiere, en la estructura de la plantilla.

— Facilitar la elaboración de propuestas de Acciones Positivas que tiendan a mejorar la situación de las mujeres trabajadoras.

Metodología

- Análisis de los datos que tendría que aportar la empresa para detectar diferencias (PLANÓPTIMA)
- Entrevistas con responsables de personal o Recursos Humanos para conocer los argumentos con que estas personas justifican y explican las diferencias (PROÓPTIMA)
- Entrevista con el Comité de Empresa, para contrastar los datos recogidos anteriormente. Se puede realizar mediante reunión o contestación colectiva. (DISÓPTIMA)
- Conclusiones a plasmar por la persona encargada de dirigir o coordinar el análisis (CRONÓPTIMA), que puedan orientar en la toma de decisiones sobre las medidas de acción positiva a proponer para erradicar situaciones de discriminación en la empresa.

Observaciones:

El punto fuerte de esta herramienta es la combinación de información cuantitativa y cualitativa para la realización del diagnóstico de la plantilla desde la igualdad de oportunidades, además de la integración gráfica y sencilla de los datos recogidos.

B.5. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS EN LAS EMPRESAS

Organismo editor y año de edición

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. CCOO. FSE. Madrid 2000

A quién se dirige

Responsables de políticas de recursos humanos

Objetivos

- Proporcionar los elementos clave a tener en cuenta en la aplicación de estrategias de acción positiva y de prácticas no sexistas en la gestión de recursos humanos.
- Recoge los resultados obtenidos del seguimiento de la puesta en marcha de acciones positivas en las empresas desarrolladas en el Estado español en el marco del Programa ÓPTIMA.

Contenidos

Los contenidos de esta guía son:

- Definición y objetivos de las acciones positivas
- Características y desarrollo de un programa de Acción Positiva
- Experiencias empresariales en la implantación de acciones positivas en las áreas de:
- Selección/ Incorporación
- Formación
- Promoción
- Conciliación de vida familiar y laboral
- Salud laboral
- Comunicación y sensibilización de la plantilla
- Prevención y solución del acoso sexual en el ámbito de trabajo
- Representación sindical

Observaciones:

Es interesante ya que es de las pocas herramientas que realiza una recopilación de las experiencias ya realizadas dentro del programa ÓPTIMA. Sirve de modelo para otras organizaciones que quieran iniciar su andadura en la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la implantación de Acciones Positivas.

B.6. GUÍA NO SEXISTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Organismo editor y año de edición

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. CCOO. FSE. Madrid 2000

Autoría

Inmaculada Díaz, Raquel Gómez, Jorge Medina

A quién se dirige

Personas que ocupan puestos de responsabilidad y funciones sindicales en las empresas

Objetivos

Sistematizar y desarrollar la información, regulación legal y propuestas de acción que pueden servir de directriz o ayuda en tareas de representar, dirigir, garantizar o gestionar la igualdad de oportunidades.

Contenidos

Para elaborar los contenidos, la Fundación 1º de Mayo se ha ocupado de sistematizar toda la información en 10 temas referentes al tratamiento de las relaciones laborales en su práctica totalidad.

Estos 10 temas recogen las problemáticas que en materia de género pueden aparecer y que hacen referencia a los siguientes temas:

- Situación sociolaboral de las mujeres
- Acceso al empleo, reclutamiento y selección
- Modalidades de contratación
- Condiciones generales de trabajo (jornada, movilidad funcional y geográfica, despidos...)
- Promoción profesional y salud laboral
- Estructura salarial
- Formación profesional
- Maternidad y responsabilidades familiares
- Acoso sexual
- Acción positiva y comisiones de igualdad

Observaciones:

Esta guía recoge información de cada tema, legislación aplicable, ejemplos ilustrativos de casos reales y sugerencias para la negociación que sirven de directrices a direcciones de empresas y representaciones sindicales. Es muy completa y una buena herramienta de trabajo.

4.

Anexo:
Plan de igualdad de
oportunidades entre
mujeres y hombres

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ORGANIZACIÓN
PERSONA DE CONTACTO
FECHA

1. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD / ORGANIZACIÓN

Datos generales sobre la entidad / organización

Nombre:
Dirección:
Tfno. Fax. E-mail:
Sector de Actividad:
Productos / actividades principales:
.....
Actividades complementarias
Persona de contacto:
Tfno. Fax. E-mail:
Ámbito territorial
☐ Nacional ☐ Multinacional ☐ Local / Regional
Forma jurídica:
☐ Sociedad Anónima ☐ Sociedad Limitada
☐ Sociedad Anónima Laboral ☐ Cooperativa
Número de centros / sedes de trabajo:
Localización de los centros / sedes de trabajo:

Datos sobre la plantilla:

1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES:

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años			
20 – 29 años			
30 – 39 años			
40 – 49 años			
50 y más años			
Total			

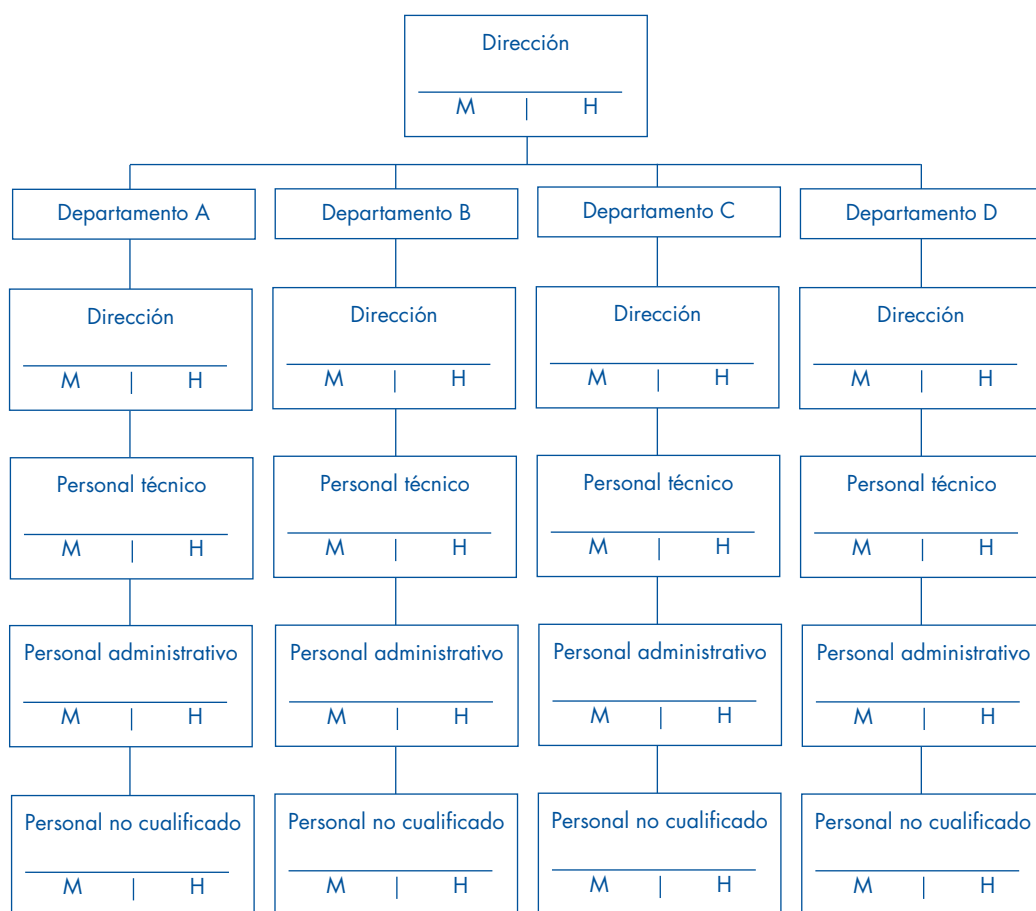
2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS:

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios			
Estudios primarios			
Estudios secundarios			
Estudios universitarios			
Total			

3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPOS DE CONTRATOS:

	Contrato fijo		Contrato temporal		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Tiempo completo					
Tiempo parcial					
Total					

4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVELES JERÁRQUICOS:



5. MOVIMIENTOS DE PERSONAL:

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
1997						
1998						
1999						
2000						
2001						
2002						

6. FORMACIÓN:

	Mujeres	Hombres	Total
Nº de personas que han recibido formación el último año			
Nº de horas dedicadas a formación el último año			
Nº de personas que han recibido ayuda para asistir a cursos de formación externa (masters, etc.)			

7. PROMOCIÓN:

	Mujeres	Hombres	Total
Nº de personas que han ascendido de nivel el último año			
Nº de promociones vinculadas a movilidad geográfica: – dentro de la misma provincia – dentro de la misma CCAA – dentro del país – fuera del país			

2. CONTEXTO DE APLICACIÓN DEL PROYECTO

Explicar brevemente el lugar que ocupa el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la estrategia general de la organización y, en concreto, dentro de la estrategia de Personal.

3. DIAGNÓSTICO PREVIO

- ¿Qué aspectos de la organización se deberían mejorar para conseguir una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres según el diagnóstico realizado?

4. OBJETIVOS

Señalar los objetivos y resultados previstos con el Plan de Acción Positiva

El Plan de Acción Positiva se orienta básicamente a:

- Fomentar la contratación de mujeres.
- Facilitar la incorporación de mujeres a niveles de dirección intermedia y superior.
- Facilitar la incorporación de mujeres y hombres en ocupaciones en que se encuentran subrepresentadas y subrepresentados.
- Implantar estrategias que permitan a las trabajadoras y trabajadores compatibilizar sus responsabilidades laborales y personales.
- Establecer mecanismos efectivos para evitar el acoso sexual.
- Eliminar cualquier manifestación sexista en el lenguaje, en la imagen y en el trato, tanto en el interior de la empresa como en su imagen exterior.
- Otras. Especificar:

5. ACCIONES

- ¿Se han realizado acciones positivas en la organización con anterioridad?
 - ☐ Sí
 - ☐ No
- Si la respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, describir brevemente las acciones realizadas.

Enumerar las actividades que se prevé realizar para la consecución de los objetivos marcados.

Nº	Acción
1	
2	
3	
4	
5	

Descripción de las acciones programadas (rellenar una ficha para cada acción)

Acción nº Denominación

Fecha inicio Fecha final

Descripción

.....

Objetivos

.....

Personas responsables

.....

Participantes (indicar el número para cada categoría y departamento)

Departamento Categoría	Dpto	Dpto	Dpto	Dpto	Dpto	Dpto
Personal directivo						
Personal directivo intermedio						
Personal cualificado						
Personal no cualificado						
Personal administrativo						

Criterios para la selección de las personas participantes

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Mecanismos de seguimiento

Ámbito territorial en el que se realizará la acción

Otros comentarios

6. CALENDARIO

Acciones previstas	Períodos							
	Año 1				Año 2			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
...								

7. CONSTITUCIÓN DE UN EQUIPO DE IMPULSO DEL PROGRAMA

Se ha previsto la creación de un Equipo de Impulso del Programa

- ☐ Sí
- ☐ No

En caso afirmativo, indicar el sexo, categoría y departamento al que pertenecen las personas:

.....

.....

8. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

¿Se ha previsto la participación de la Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores?

Sí

No

En caso afirmativo, indicar en qué ha consistido o consistirá dicha participación:

.....
.....

9. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Describir brevemente los métodos e instrumentos que se utilizarán para evaluar las acciones positivas en el Plan.

Describir la estrategia de evaluación que se va a desarrollar: calendario, convocatorias, etc.

.....
.....

10. PRESUPUESTO

Detallar el presupuesto que está previsto para realizar las acciones positivas, indicando los conceptos y la cuantía aproximada.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
TOTAL	

¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha de las acciones previstas?

☐ Sí

☐ No

(Si la respuesta a la pregunta anterior es afirmativa) Especificar qué subvenciones se han pedido o recibido. (cuantía y procedencia).

.....
.....

11. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PROGRAMA

La empresa designa como responsable de la organización, implantación, seguimiento y evaluación del programa a:

Nombre:
.....

Cargo:

Departamento:

Firmado

..... a de de

BIBLIOGRAFÍA

- Brunel, S., Sanz, E.: *Investigaciones de género promovidas por Comisiones Obreras*. Madrid 2001.
- CCOO: *Acciones Positivas para la Igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo*. NOW Luna. Instituto de la Mujer, FSE. Madrid 1996.
- Diputación Foral de Bizkaia: *Bizkaia, en marcha por la Igualdad* (Jornadas). Bilbao 2001
- Diputación Foral de Bizkaia: *La gestión de la Igualdad: Una apuesta segura para Bizkaia* (Jornadas). Bilbao 2002.
- Diputación Foral de Bizkaia: *La Igualdad: instrumento rentable en las organizaciones* (Jornadas). Bilbao 2002
- Emakunde. *III Plan de Acción Positiva para las Mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Enfoque de Género en las Políticas Públicas*. 1999-2002.
- Emakunde: *Rentabilidad de la acción positiva en las organizaciones empresariales* (Jornadas). Bilbao 1996.
- FOREM: *Guía de buenas prácticas en la valoración del trabajo*. CCOO, Instituto de la Mujer, FSE. Madrid 2000.
- LKS Investigación de mercados. *Estudio sobre posibles riesgos por motivo de sexo en los procesos de selección de personal*. Emakunde. 1998
- Macdonald, M.; Spencer, E.; Dubel, I.: *Género y cambio organizacional*. Real Instituto del Trópico (Holanda)-NOVIB. Amsterdam 1997.
- Martín Urriza, C., Zarapuz Puertas, L (CCOO): *Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género*. MTAS, Comisión de las Comunidades Europeas. Madrid 2000.
- Red ECO-Acción Positiva: *Impulso de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las organizaciones*. FSE. Programa NOW. 1999.
- Secretaría confederal de la Mujer, CCOO: *La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos*. Madrid 2000.
- VV.AA.: *Equilibrando vida y trabajo*. Harvard Business Review. Bilbao 2002.
- Wirth, L.: *Romper el techo de cristal*. MTAS. Colección Informes de la OIT. Madrid 2002.

ENLACES WEB

www.emakunde.es

www.mtas

www.ccoo.es

http://www.iam.juntadeandalucia.es/recursos_empleo/Servicio_Asesoramiento.htm

www.ilo.org

ANNE MURPHY

**Entrepreneurship Unit. Lancaster
University Management School.
GB**

**EMAKUNDE / Instituto Vasco de
la Mujer**

*Metodología
cualitativa
para el
análisis de
género en las
organizaciones*

Emakunde, en el año 2001, se planteó el reto de elaborar una nueva metodología cualitativa de análisis de las organizaciones al encontrarse, en su experiencia de trabajo con las empresas, que los materiales y metodologías empleadas hasta el momento, en concreto las desarrolladas en el Programa Optima, no eran suficientes para trabajar en organizaciones que no siguen esquemas empresariales tradicionales o que han rediseñado el concepto y la práctica de lo que es una empresa y la gestión empresarial. Y esta insuficiencia se debe, entre otras razones, a que las metodologías tradicionales se basan fundamentalmente en el análisis de los datos y la búsqueda de problemas o aspectos para la mejora y, en esa medida, son inadecuadas para detectar aquellos aspectos que facilitan el cambio o situaciones favorables a la igualdad de mujeres y hombres.

Por ello elaboró, contando con la consultoría especializada de Anne Murphy, un material que pretende servir de guía para el análisis de las organizaciones desde otro punto de vista, pero siempre con la meta de incluir la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos estratégicos de la organización. Este material, del que se incluye un resumen en este bloque formativo, está pendiente de publicación y de experimentación práctica, aunque previsiblemente durante el último semestre del año 2003 se desarrolle una experiencia piloto en una de las empresas reconocida como Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades.

Para el desarrollo de este trabajo se ha contado con la cofinanciación del Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo del Objetivo 3 del País Vasco (2000 – 2006) y con la colaboración de la empresa Irizar con quien se han contrastado distintas fases de la metodología a nivel teórico.

1.

Filosofía

Esta metodología tiene dos características fundamentales en cuanto a su filosofía.

Por una parte, es apreciativa porque busca entender "lo mejor" de las organizaciones, no sólo los problemas. Pretende conocer y captar cuáles son los factores que pueden facilitar el mejor desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones.

Por otra parte, es narrativa, se basa en narraciones porque la ilusión y la energía de las personas no está en los datos contados sino en las historias que contamos y, también, porque pretende captar el "cómo", no sólo el "qué".

Además, es una metodología rigurosa, capaz de iluminar, compartir y comunicar aspectos intangibles en las organizaciones como la libertad, el respeto y la responsabilidad.

2.

Proceso de trabajo

El proceso de trabajo para desarrollar este análisis consta de las siguientes fases:

1. Preparación y definición del alcance del proyecto.
2. Elaboración de un libro de apoyo.
3. Sesión de formación del equipo de trabajo.
4. Recolección de las historias.
5. Análisis y revisión de las historias.
6. Revisión conjunta con la organización y establecimiento de una plataforma de acción.
7. Evaluación del proceso.

2.1

PREPARACIÓN Y DEFINICIÓN DEL ALCANCE DEL PROYECTO

La preparación y definición del alcance del Proyecto ha de establecerse en una reunión con el equipo directivo de la organización que ha encargado y se ha comprometido a poner en marcha este proceso.

En esta fase, además de la reunión hay que establecer dos cuestiones clave:

- La creación de un equipo de trabajo interno de la organización.
- La preparación de un libro de apoyo que sirva de material de base para el trabajo del equipo creado.

2.1.1

REUNIÓN CON EL EQUIPO DIRECTIVO

En esta reunión es necesario establecer algunas cuestiones fundamentales para el desarrollo del trabajo posterior: cuáles son los temas actuales que preocupan a la organización, qué elementos de la organización se quieren analizar, a qué personas les vamos a preguntar, quiénes van a relatar las historias ("stakeholders") y quiénes van a recoger las historias.

Este es un buen momento para recoger la primera narración, la que nos cuenta la persona o personas que están liderando la organización.

Con respecto a quiénes contarán las historias es conveniente establecer una muestra representativa de todas las personas/colectivos del entorno de la organización: trabajadores y trabajadoras, clientes y clientas, empresas proveedoras, usuarios y usuarias finales, vecinos y vecinas, escuelas y universidades...

2.1.2

CREACIÓN DE UN EQUIPO DE TRABAJO INTERNO

Si la organización tiene establecido un sistema de grupos de mejora, éste constituiría un nuevo grupo que tendrá como primera tarea recoger historias sobre la organización y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es importante que ese grupo sea voluntario y que, en la medida de lo posible, represente la diversidad que haya en la organización: mujeres y hombres, distintas edades, distintos orígenes –si los hubiese-, etc.

En la reunión con el equipo directivo habrá que fijar cómo se desarrollará la convocatoria del grupo, así como las disponibilidades de tiempo y el procedimiento de funcionamiento.

Este equipo tendrá que participar en una sesión de formación sobre la metodología y contará con un libro o manual de apoyo para desarrollar su tarea.

2.2

ELABORACIÓN DE UN LIBRO DE APOYO

El propósito de este material es servir de apoyo para las personas responsables de recoger y dar sentido a las historias que se cuenten en y acerca de la organización.

En cada organización habrá que hacer una adecuación del libro en función de los temas y los aspectos que se quieran analizar.

Este libro recoge los siguientes contenidos:

1. ¿Por qué este proyecto?
2. ¿Por qué esta metodología?
3. ¿Qué queremos saber?
4. ¿Qué podemos esperar?
5. ¿Qué historias recogemos?
6. ¿Cómo trabajamos?
7. Presentación del proyecto
8. Preguntas concretas
9. Hacer las preguntas adecuadas
10. Recoger historias, no listas
11. Ayudar a la gente a contar sus historias
12. Escuchar generosamente
13. Procesos de aprendizaje colectivo
14. Repaso del proyecto
15. ¿Qué nos cuentan las historias?
16. Tomar notas y darles sentido

2.3

CAPACITACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo participará en una sesión de formación que le capacite para llevar a cabo esta tarea de investigación-acción práctica sobre la organización y en la organización.

A través de esta sesión se pretende ayudar a entender la metodología y consensuar algunos aspectos del trabajo a desarrollar. Concretamente los objetivos de la formación son los siguientes:

1. Entender los antecedentes de este trabajo, lo que nos ha traído hasta aquí y lo que queremos conseguir.
2. Captar algunos conceptos básicos que ayuden a entender por qué hemos elegido trabajar con este enfoque en particular.
3. Discutir sobre el alcance del trabajo: quién tiene que hablar con quién, sobre qué temas tenemos que preguntar y cómo ambos aspectos encajan en las estructuras y procesos de la organización
4. Haber tenido la oportunidad de practicar usando este enfoque y pensar sobre algunos de los desafíos.
5. Ponerse de acuerdo con los detalles prácticos y logísticos necesarios para coordinar el proyecto.

Las horas que se dediquen a la capacitación del equipo de trabajo cubrirán estos aspectos y nos permitirán disponer de tiempo tanto para la reflexión como para la práctica.

2.4

RECOGIDA DE LAS HISTORIAS

Una vez establecido el grupo de trabajo, desarrollada la sesión de capacitación y establecido quién va a preguntar a quién, las personas del grupo de trabajo se convierten en un grupo de investigación que no puede olvidar en ningún momento el enfoque de este trabajo, es decir, que sea apreciativo, riguroso y narrativo. En la sesión de capacitación se han consensuado las reglas básicas para la recogida de las historias tanto en lo que se refiere a la filosofía como en lo que se refiere a la práctica (aspectos como la toma de notas, grabación o no de las historias, escritura de las historias a posteriori, etc.).

Cada persona entrevistada tiene que contar su historia respecto a la organización. Algunos ejemplos de preguntas son las siguientes:

1. Cuéntame tu historia con esta organización: cómo empezó, qué te contaron cuando llegaste, qué trabajo has realizado, cómo te has sentido a lo largo de este tiempo...
2. ¿Qué aspectos de esta organización te han hecho sentirte más reconocida o reconocido? ¿Cuál ha sido el momento en el que mejor has estado?
3. ¿Qué se podría hacer para que esos aspectos que te ayudan a sentirte a gusto en la organización sigan avanzando?
4. ¿Qué le contarías de la organización a una persona que se incorpora por primera vez?

2.5

ANÁLISIS DE LAS HISTORIAS

2.5.1

TEORÍA

El propósito del análisis de las historias organizacionales es reflexionar e indagar conjuntamente en el significado de las historias recogidas para alcanzar una comprensión mejor sobre lo que funciona bien en la organización, por qué funciona bien y qué pueden hacer las personas de la organización para acentuar las narrativas y los personajes que ejemplifican lo mejor de su actividad colectiva. En definitiva, nos proponemos hacer un análisis de historias para establecer una plataforma de acción a partir de la comprensión y no la comprensión en sí misma. Esto significa que si trabajamos con las historias y con las personas que las cuentan o las escuchan tenemos que tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- Las historias desempeñan un papel importante en la vida de cada organización funcionando como su memoria y su repositorio de conocimiento. Este conocimiento es, sin embargo a menudo, tácito y contradictorio.
- El objetivo clave de este ejercicio es alcanzar un conocimiento más comprensivo y reflexivo de las prácticas organizacionales que promueven la igualdad de mujeres y hombres.
- El nivel al que se lleve el análisis de las historias dependerá, en primer lugar, del interés, competencia y de la capacidad del equipo de trabajo de la propia organización y, en segundo lugar, de las preferencias y de la experiencia particular de la persona o entidad consultora o facilitadora.
- Las historias cumplen dos importantes funciones dentro de las organizaciones y tenemos que tenerlo en cuenta en nuestro trabajo:
 - (a) De representación: ¿cuáles son los temas y las preguntas? ¿Cuál es el hilo argumental? ¿Qué está construyendo actualmente la gente como realidad organizativa?
 - (b) De interacción: las historias son un vehículo para intercambiar y reinterpretar. A medida que avanzamos nos contamos fragmentos unas personas a otras y construimos el conocimiento colectivo e individual. Por lo tanto, el intercambio en sí mismo es significativo.

El trabajo de análisis combina estas características que podríamos resumir como:

- (a) ¿Qué está diciendo la gente?
- (b) ¿Para qué lo está diciendo? ¿Cuál es el propósito que quieren alcanzar?

2.5.2

PRÁCTICA

Dicho todo esto, nuestro foco en este proceso está puesto en la práctica, qué es lo que la gente está haciendo y diciendo en estos momentos y cómo se manifiesta en la organización. La tarea clave consiste, en primer lugar, en categorizar las historias temáticamente y en segundo lugar, mirar qué aspectos estructurales de la organización se ponen bajo el foco de atención. Después de esto, se elaborará un documento que funcionará como una plataforma para el debate con otras perso-

nas de la organización previamente determinadas. Se trata de un enfoque de debate y comprensión en el que el análisis es un mero catalizador.

2.6

EVALUACIÓN DEL PROCESO: CUESTIONES A TENER EN CUENTA

La evaluación trata de la eficacia tanto del proceso como de los pasos dados como resultado de éste. El elemento clave a tener en cuenta es la calidad y el rigor de las preguntas planteadas para medir y juzgar cuál es el nivel de eficacia de la intervención que se ha llevado a cabo. Cada consultor o consultora que trabaje con este proceso necesita desarrollar un marco para la evaluación como parte integral de su metodología.

Necesitamos desarrollar una batería de preguntas para cada estadio del proceso. No obstante, hasta que lleguemos a conocer a fondo lo que el equipo de dirección entiende por eficacia en el contexto de la organización, estas preguntas no pueden darse por finalizadas.

Nuestro objetivo no es encontrar la definición definitiva de lo que (y no es) eficaz en el ámbito de la igualdad de oportunidades- sino de aumentar la calidad del debate en nuestros entornos, y al hacerlo, aumentar la consciencia sobre lo que se puede hacer localmente para contribuir en mayor medida a la igualdad de oportunidades.

Por ello, las preguntas que se proponen en el material realizado son simplemente una muestra de las posibles preguntas formulables.

Más importante que las preguntas específicas es, sin embargo, el espíritu con el que se les pregunta (desde un marco de investigación y aprendizaje, no de juicio inmutable). El consultor o consultora debería pretender producir un informe final para la persona que ha encargado el trabajo que coloque la evaluación de la intervención en el contexto del aprendizaje y la mejora para la organización como un todo. Sólo se podrá progresar en ampliar las oportunidades para la igualdad de mujeres y hombres en la organización si el potencial para la mejora tiene sentido en términos de resultados de negocio. Por lo tanto, las lentes para la evaluación deberían estar siempre presentes en la mente del consultor o consultora y de la persona que encarga el trabajo aunque no sea una parte integral del trabajo de las historias en sí. Sólo entonces la calidad y profundidad de la evaluación estará a la altura de la tarea de crear las condiciones para el entendimiento y el cambio.

Para conseguir un acuerdo sobre lo que es eficaz y cómo se juzgará, el consultor o consultora deberá ser capaz de diseñar un proceso evaluativo ajustado a los objetivos, a la escala y al alcance de cada proyecto en particular.

Obviamente, no podemos recaer fácilmente en métodos cuantitativos de evaluación en lo que es esencialmente un proceso narrativo y cualitativo. Haciéndolo, dejaríamos sin sentido el trabajo hecho con el grupo y con las otras personas de la organización.

Muchas organizaciones quieren ver la evaluación como números no como historias. Hay que tener en cuenta que si apoyamos la revisión colectiva y continua sobre la eficacia y la excelencia, debemos enfatizar las narraciones que muestran orgullo y éxito. El rastro más importante a dejar detrás es un espacio en el que las historias puedan ser contadas y escuchadas con respeto mutuo. Para aprender conjuntamente, primero debemos trabajar conjuntamente para escuchar lo que cada uno de nosotros y nosotras tiene que decir.

3.

Bibliografía

- BOJE, D.M. (2001) "Narrative methods for organizational and communication reserch". London: Sage
- COOPERRIYER, D.L. & SRIVASTVA, S (1987) "Appreciative inquiry in organisational life"
- WOODMAN & W. DASMORE (EYS) "Research in organisational change and development: volume I (pp 129 – 169) Greenwich, ct: Jai press
- GABRIEL, Y. (2000) "Storytelling in organisations: facts, fictions and fantasies", Oxfory: OUP
- KOHLER RIESSMAN, C /1993) "Narrative analysis" Qualitative research methods series 30. NEWBURY PARK, CA: Sage
- MARSHALL, J (1999) "Living life as inquiry" Systemic practice and action research, vol 12, nº 2, pp 155-171. Centre for action research in professional practice, University of Bath
- SIMS, D (1999) "Organisational learning as the development of stories" in M. EASTERBY-SMITH, J. BURGOYNE & L. ARAUJO (EYS.) "Organisational learning: developments in theory and practice". London: sage pp 44-58

ROSA GÓMEZ TORRALBA
Consejería de Empleo de la
Junta de Andalucía

MURGIBE, S.L.
Consultoría Igualdad de
Oportunidades. País Vasco

Experiencias y
estrategias
exitosas en el
marco del
programa
Óptima

1.

Introducción

Esta Unidad de "EXPERIENCIAS" del Bloque temático 1, está pensada para aprender de la experiencia.

En los primeros años de la década pasada, desde los Organismos de Igualdad del País Vasco, de la Administración General del Estado español y de Andalucía, se impulsó de forma coordinada el programa ÓPTIMA.

En estos momentos, son varias las Comunidades que se han ido sumando a este Programa, en gran parte, fruto del impulso técnico y económico generado desde la propia administración central, como las Comunidades de Aragón, Asturias, Canarias, Castilla – León, Galicia, Madrid, Murcia, Comunidad Valenciana, etc.

Los programas han evolucionado con ritmos y circunstancias diversas y las diferentes experiencias que se van a presentar ofrecerán una mirada desde distintos ángulos para analizar las alianzas-oportunidades, carencias - amenazas y estrategias exitosas.

Se pretende generar reflexiones, ampliar el horizonte, identificar la diversidad de casos que pueden aparecer y, sobre todo, estimular el interés por profundizar en el conocimiento de la realidad, que permita diseñar las estrategias más adecuadas para que las empresas se comprometan con la igualdad de género.

A la luz de esta experiencia, se puede decir que las estrategias exitosas requieren articular procesos participativos y sistemáticos, contar con un entorno social e institucional favorable y utilizar la formación como una de las herramientas más valiosas en estos procesos de cambio.



¿Qué se entiende por estrategias exitosas?

Aquellas estrategias que han facilitado que las empresas se muestren interesadas en participar en el programa, que hayan elaborado un Plan de Acción Positiva, que lo desarrollen y que manten-

gan "vivo" el proceso a lo largo del tiempo, en un clima de satisfacción laboral de mujeres y hombres de la organización.

No se entrará a analizar las acciones que se aprueban en el Plan de Acción Positiva. Será motivo de estudio en otro momento, ya que son los aspectos metodológicos los que centrarán el interés de este apartado.

2.

Objetivos y metodología

Los objetivos a conseguir con este tema son que las personas participantes:

1. Identifiquen los factores clave a tener en cuenta para el desarrollo de Planes de Acción Positiva en las empresas.
2. Analicen los elementos de éxito, a partir del estudio de experiencias concretas de empresas que están desarrollando el programa Óptima.
3. Desarrollen habilidades para analizar la situación de la empresa y planificar su proceso de participación en el programa Óptima.

Se presenta una relación de ejemplos de buenas prácticas de aquellas acciones que han ido generando cambios en la cultura y en la gestión empresarial en línea con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos ejemplos se han seleccionado teniendo en cuenta la diversidad de sectores, el carácter público y privado y el caso de una empresa de economía social.

Igualmente, se presentan una serie de indicaciones sobre cuáles son algunas amenazas y riesgos que hay que tener presente a la hora de incorporar la igualdad de oportunidades en las empresas. Finalmente, se proponen casos prácticos para el trabajo en el aula, que favorezcan una metodología activa y participativa, los cuales son experiencias que se están desarrollando en las diferentes Comunidades Autónomas como en el País Vasco y en Andalucía.

3.

Buenas prácticas

3.1

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS DESARROLLADOS Y LOS AGENTES INTERVINIENTES

AGENTES		FUNCIÓN
Administración Pública	Organismos de Igualdad	Propuestas, Impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento.
	Conjunto de servicios de las Administraciones	Integración de la igualdad de género en sus políticas. Apoyo expreso a las buenas prácticas de empresas.
Organizaciones sindicales	Secretarías y Departamentos de la mujer	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses
	Conjunto de federaciones y secciones	Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de las buenas prácticas
Empresas	Dirección	Aprobar el objetivo de igualdad de género
	Equipos técnicos de recursos humanos	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa.
	Trabajadoras y Trabajadores	Propuestas, participar
Organizaciones empresariales	Territoriales y sectoriales	Orientar a sus miembros y promover la igualdad como mejora de la gestión. Difundir.
Expertas / Expertos	Personas. Consultoras	Asistencia Técnica
	Investigadoras/ Investigadores	
Medios de comunicación	Profesionales y empresas	Informar y comunicar los cambios a favor de la igualdad
Instituciones internacionales	Unión Europea	Orientaciones, apoyo, reconocimiento de buenas prácticas, Intercambios
	ONU	
	OCDE, Otras	

3.1.1

¿QUÉ AGENTES INTERVIENEN?

Los agentes que intervienen en un programa de Acción Positiva en las empresas, son los protagonistas, los responsables de su devenir. Representan el factor clave, tanto para la culminación del proceso, como para que el programa se desvanezca en cualquiera de las fases de su elaboración, de su puesta en marcha o de su seguimiento y evaluación.

En la metodología del programa Óptima se establecen los modelos de funcionamiento. Aquí se pretende hacer una lectura de las experiencias concretas y poner de manifiesto los factores que han contribuido en mayor medida a que los Planes de Acción Positiva se hayan aprobado y puesto en marcha.

En el cuadro anterior se han identificado los más relevantes, los que han participado en la mayor parte de las experiencias que se conocen. Algunos con una participación real y permanente y otros, con un papel más ocasional.

Es necesario conocer estos Agentes, analizar el papel que desempeña cada uno de ellos, sus intereses, ser conscientes de que pueden representar un potencial, pero también pueden ser, en determinadas circunstancias, un obstáculo para los objetivos que se persiguen.

Hay que determinar la fase en la que participarán, definir el tipo de esta participación y la forma de organizarla.

La influencia que tiene la articulación de los agentes, la sistematización de su participación, es la primera lección aprendida de experiencias anteriores. La primera lección de buenas prácticas.

Se tendrá que analizar cada uno de ellos, en cada caso concreto. En general se pueden hacer las siguientes observaciones:

LA DIRECCIÓN

Muchas personas empresarias o directivas, posiblemente una mayoría, simpatizan con la idea de la igualdad entre mujeres y hombres.

La dificultad está en recorrer el trayecto desde esa idea favorable a su aplicación en la vida de la empresa, a que participen de la idea de modificar tendencias en la organización para alcanzar la igualdad real.

La voluntad de la Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia. Es pues necesario entender la necesidad y los intereses de la empresa para integrar la igualdad en su estrategia de futuro.

¿Por qué le interesa a la dirección invertir en igualdad y participar en el programa Óptima?

¿Por qué le interesa a la Dirección invertir en igualdad y participar en el programa Óptima?

- Mejora el clima laboral
- Disminuye el absentismo
- Reduce la siniestralidad laboral
- Aumenta la paz social
- Se anticipan a nuevos métodos de gestión
- Mejora la imagen de la empresa tanto interna como externa
- Facilita la modernización y la introducción de cambios
- Incrementa las posibilidades de candidaturas en las selecciones de personal
- Crece el prestigio y las relaciones de colaboración con las instituciones públicas.
- El programa permite aplicar un método, compartir criterios sólidos con otras empresas que ya los han aplicado.
- El programa es una oportunidad para quienes tienen la convicción de la igualdad de género.

Estas son afirmaciones de responsables de empresas que han elaborado un plan de acción positiva, y que han obtenido el reconocimiento de "Entidad colaboradora", al preguntarles por los motivos que les han llevado a avanzar por el camino de la igualdad de género.

EQUIPOS TÉCNICOS DE RECURSOS HUMANOS

Las razones que puedan motivar a responsables de recursos humanos, son en gran parte coincidentes con las apuntadas anteriormente. No obstante, sus funciones y tareas específicas, matizan sus intereses.

Los equipos técnicos necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

El personal de la empresa es el principal agente implicado en el programa. Se trata de mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores. Será el colectivo destinatario de la mayor parte de las acciones que se acuerden, aunque no es el único colectivo destinatario de acciones ni beneficiario del programa.

Hay que tener presente que el personal no es un grupo homogéneo, por lo que interesa analizar la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible: los roles y papeles que tienen unos y otras en el seno de la organización; sus necesidades e intereses; el acceso y control que tienen a los recursos económicos, de tiempo, formativos, etc.

Igualmente conviene conocer la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres de la organización. La igualdad tiene que ver con todos y todas.

Por otra parte, las organizaciones sindicales tienen un papel determinante.

Este primer análisis desvela una primera foto sobre la desigualdad de género. Mantener la perspectiva significa mirar con nuevos ojos situaciones viejas, se trata de hacer una reflexión conjunta sobre la división sexual del trabajo, sobre la relación de mujeres y hombres con el empleo, con el trabajo en el ámbito doméstico, con los cuidados. Entender la relación de dependencia entre ambos ámbitos (mercantil y doméstico) y cómo el mundo laboral tiene que adaptarse a los cambios en las relaciones entre mujeres y hombres.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa, es necesario crear una estructura específica, como por ejemplo las Comisiones permanentes de igualdad.

ORGANISMOS DE IGUALDAD

Tienen un papel de impulso y asesoramiento permanente. El dinamismo de los Organismos de Igualdad y su constancia en su papel "soporte" son elementos básicos.

El grado de "soporte" se traduce en las personas técnicas responsables del programa, los recursos económicos que invierta, el influjo político que pueda activar en el entorno de la Administración, las jornadas y campañas de sensibilización que organice y los acuerdos que alcance con el resto de agentes sociales, particularmente con las organizaciones sindicales.

CONJUNTO DE SERVICIOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La Administración Pública y todas las sociedades con participación pública, tienen en su mano favorecer los procesos de acción positiva en las empresas, hasta el punto de poder modificar la tendencia y conseguir que una mayoría de empresas los pongan en marcha.

Uno de los mecanismos favorecedores, sería el de incorporar la igualdad en las políticas de Recursos Humanos de las empresas, como uno de los criterios de valoración para la adjudicación de los contratos.

ORGANIZACIONES SINDICALES

En algunas Comunidades Autónomas, las Secretarías y Departamentos de la Mujer de algunos sindicatos han sido protagonistas activos durante todo el proceso del programa Óptima.

En otras ocasiones, la representación sindical ha formado parte del Grupo o Comisión de Igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta un Plan de Igualdad.

Sin embargo, no ha dejado de ser una sorpresa, en algunos momentos y con algunas organizaciones, la negativa del propio Comité de empresa a participar en el Programa desde el inicio. Esto siempre dificulta el proceso de sensibilización y ejecución del Plan de Acción Positiva.

En el caso de Andalucía, por ejemplo, la colaboración entre el Organismo de Igualdad y los dos sindicatos mayoritarios CCOO y UGT tuvo lugar desde el inicio del programa en el año 1995.

Los papeles que han ido adoptando cada una de las organizaciones y la evolución de la relación entre ellas, han generado una dinámica de trabajo y un grado de cooperación en el contexto del programa Óptima, que dada la capacidad de trabajo en común alcanzada, se puede afirmar que ha supuesto una de las mayores claves de éxito.

En el caso del Instituto de la Mujer de la administración central, se colaboró con la Secretaría de la Mujer de CC.OO., junto con Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas ya mencionadas.

Las Secretarías y Departamentos de la Mujer, movilizan sus respectivas organizaciones a favor de este proceso, con un doble objetivo. De una parte, promueven la participación en el programa del mayor número de empresas posible y de otra, transfieren la experiencia y las buenas prácticas a la negociación colectiva.

En el ámbito de cada una de las empresas, mantienen un acompañamiento permanente a los trabajadores y trabajadoras, imparten formación al comité de empresa, y asisten como asesoras a los Comités Permanentes de Igualdad así como a las reuniones con la Dirección de las empresas.

CONSULTORAS. PERSONAS EXPERTAS

Van a ser quienes tengan un contacto mayor con las empresas participantes, al menos en la fase del Diagnóstico y elaboración del Plan de Acción Positiva.

Tienen que desempeñar un papel formador, asesor y de apoyo.

Una de las debilidades del programa, es precisamente la falta de personas con formación específica que conjugue conocimientos relativos a la gestión empresarial y al género e igualdad de oportunidades.

También es necesario que estas personas tengan la formación y habilidades necesarias para formar y negociar con personas adultas.

¿Por qué es importante la Formación?

El cambio que se va a fomentar requiere una toma de conciencia, una nueva mirada. Cada agente implicado necesitará una formación e incluso cada fase del programa.

La formación es básica desde los niveles de dirección y gestión más altos hasta la última persona comprometida con la organización, para una sensibilización que motive el compromiso con la igualdad. Para ello, se tienen que superar las dificultades de tiempo y disponibilidad e intentar llegar a un acuerdo que permita impartir un mínimo de sesiones formativas.

En general, se puede afirmar que todavía es necesario continuar en este proceso de formación a fin de profundizar en el conocimiento de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades, orientar e integrar esta perspectiva en los procesos habituales de la empresa.

De cara a la formación mantenida en las organizaciones, se han desarrollado numerosos y diferentes programas formativos ligados a determinados objetivos como son, entre otros:

- Formación en igualdad de oportunidades para la plantilla
- Formación para impulsar el Desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de dirección
- Formación en Género y relaciones laborales para comités de empresa
- Formación en Género dirigida a personal de Recursos Humanos y Calidad
- Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad
- Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional

En el caso de la Comunidad Autónoma de Euskadi en concreto, se han desarrollado además, varias sesiones formativas y de intercambio entre empresas europeas con amplia experiencia en la materia y personas responsables de la ejecución y del impulso de los Planes de Igualdad de las diferentes Entidades Colaboradoras.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Óptima es un programa para el que la Imagen adquiere un valor destacado. El reconocimiento oficial de "Entidad colaboradora en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" y el símbolo Óptima aspiran a estar presentes, como distintivos de calidad, modernidad, valores democráticos, justicia social y apuesta por un mundo donde las diferencias por razón de sexo no discriminen.

El tratamiento de los medios de comunicación, su capacidad de transmitir esos valores, de resaltar y reconocer esa labor, contribuirá al avance y prestigio del programa, a la construcción de un nuevo simbolismo, acorde con los nuevos modelos.

INSTITUCIONES INTERNACIONALES

En algunas Comunidades Autónomas, las primeras ediciones del programa, tuvieron el apoyo de la Iniciativa Comunitaria NOW (1995-1997 y 1998-1999), lo que permitió intercambiar experiencias con otros países de la Unión Europea y contar con fondos propios para innovar y desarrollar nuevas líneas de trabajo.

La metodología desarrollada en el programa Óptima, se presentó en el primer "Seminario europeo sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Europeos", en septiembre de 1998 en Viana do Castelo, Portugal, como ejemplo de buenas prácticas en el ámbito de la integración de las políticas de igualdad.

De igual manera, el compromiso de la transnacionalidad ha favorecido el intercambio europeo de "buenas prácticas" y el establecimiento de redes y sinergias actualmente vivas entre diferentes proyectos y entidades.

La estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), se hace eco de estos trabajos, como se indica en el apartado siguiente.

3.1.2

ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL FAVORABLE

LA FIGURA DE "ENTIDAD COLABORADORA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES"

Las Administraciones tienen un papel clave en el impulso del programa. Los poderes públicos tienen la obligación constitucional de remover los obstáculos para que la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres sea real y efectiva.

Euskadi fue la primera Comunidad Autónoma que reguló la figura de "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" con el fin de incentivar las iniciativas en favor de la igualdad de oportunidades en el ámbito socio-laboral. Hasta la fecha han sido 5 (1) empresas las que han obtenido la denominación de Entidad colaboradora por parte del Gobierno Vasco.

La Administración General del Estado español lo reguló meses después. Hasta la fecha han sido 26 empresas las que ha obtenido la denominación de Entidad colaboradora (2) por parte del Ministerio.

Andalucía creó la figura en 1996. En estos momentos son 25 (3) las entidades andaluzas que han recibido el reconocimiento de entidades "Colaboradoras en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".

(1) Caja Laboral, Caja Vital-Kutxa, Gestio Eskola, Fundación Guggenheim y Metro Bilbao.

(2) AG Technology, Aki Bricolage, BP Oil España, Conservas y Frutas (COFRUSA), Deloitte & Touche, Delphi - Cilsa, S.A.- Du Pont Ibérica S.A., Envases Carnaud Metalbox – Crown Cork Ibérica, Fundación Benéfico Social Hogar del Empleado, Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM), Grupo Norte, Hewlett Packard Española, INSA (Ingeniería de Software Avanzado), Intermon, MRW, Nestlé España, Nutrexpa S.A., Panrico S.A., Procter & Gamble España, S.A., Rank Xerox Española, SAU, Sanitas, Sociedad Anónima de Seguros, Red Eléctrica de España S.A., Red Nacional de Ferrocarriles Española (RENFE), Viriato, Unilever, Unión Fenosa S.A.

(3) Coviran SCA, Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, Caja General de Ahorros de Granada, Grupo Alcántara, Iberphone S.A., Universidad de Sevilla, Universidad de Málaga, Valeo Iluminación, Hospital Psiquiátrico Ntra. Sra. Del Sagrado Corazón, Hospital Comarcal de la Axarquía, Empresa Provincial de Recaudación e Informática de Córdoba, Radio y Televisión de Andalucía, Empresa Pública de Gestión Medioambiental, Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero, Abenzoar SCA, Sierra Nevada SCA, Isofotón SA, Casino Bahía de Cádiz, Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FAECTA), Hotel Salobreña, Qualytel Teleservices, Ventores S.L., Club de Golf Novo Sancti Petri, Carchuna La Palma S.C.A., Grupo Seys.

La Unión Europea, se ha hecho eco de estas iniciativas y ha incluido en su último programa marco para la Igualdad de oportunidades (4) la " Creación de un distintivo europeo (premio o certificado de igualdad) que se concederá anualmente a las empresas que hayan creado buenas prácticas en la materia".

LAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y LAS JORNADAS

Las campañas de sensibilización son medidas que deben realizarse periódicamente, por no decir con carácter permanente, para crear un clima propicio a la adopción de planes de acción positiva.

Se han realizado diversas campañas a través de la televisión, de las cuñas de radio, de prensa especializada en economía y en otro tipo de prensa escrita. Igualmente se han realizado, en algunas Comunidades Autónomas, envíos directos de un reloj de pared con el lema de la campaña (5) a todas las empresas con más de 20 personas empleadas y como material divulgativo.

Se han elaborado numerosos materiales de divulgación y difusión (folletos, fichas, boletines, etc.) que han servido de elemento de apoyo para la puesta en marcha del programa Óptima en las diferentes Comunidades Autónomas implicadas.

Se han realizado numerosas Jornadas, Seminarios y Conferencias sobre diferentes aspectos relacionados con las empresas, la gestión y la Igualdad, presentando en ocasiones, experiencias y buenas prácticas de igualdad en otras empresas de la Unión Europea.

Igualmente, en algunas Comunidades, se han realizado periódicamente (cada dos años) unas jornadas ÓPTIMA, donde se hace entrega del reconocimiento a las empresas que han puesto en marcha su Plan de Acción Positiva.

Estas campañas de sensibilización y de información representan siempre una potente pantalla que proyecta la información a la Comunidad y sirve de punto de encuentro entre empresas interesadas. Habitualmente es el inicio del trabajo con algunas nuevas empresas.

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE FOMENTO

En algunas Comunidades Autónomas, como en el caso de Andalucía, se han creado algunas medidas complementarias para impulsar y fomentar esta política, como por ejemplo la creación de

(4) Estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) COM (2000)335 final.

(5) IGUAL x IGUAL. Campaña realizada en Andalucía en el año 1997.

convocatorias anuales de subvenciones (6) a empresas públicas y privadas para la realización de acciones positivas a favor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En este caso, se concede prioridad a los siguientes proyectos:

- a) Estudios cuyo objetivo sea analizar la viabilidad de llevar a cabo una reorganización del trabajo que facilite la conciliación entre la vida familiar y laboral de hombres y mujeres de la empresa.
- b) Gastos derivados de guardería infantil, atención de personas mayores, personas enfermas y/o con discapacidad.
- c) Asistencia técnica para la implantación de sistemas de gestión de recursos humanos con una perspectiva de género que garantice la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en aspectos como la selección, formación, valoración de los puestos de trabajo, política retributiva y promoción profesional.
- d) Gastos derivados de la implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo que promuevan el acceso, permanencia y promoción de las mujeres, así como que faciliten la conciliación entre la vida familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- e) Gastos derivados de la realización de acciones dirigidas a garantizar un clima laboral libre de acoso sexual.

En Euskadi, desde el inicio del Programa, Emakunde ha subvencionado anualmente la Asistencia Técnica necesaria para aquellas empresas interesadas en participar en el procesos de elaboración de Diagnósticos y Planes de Acción Positiva.

En otras ocasiones, también se ha apoyado económicamente la Formación específica de determinados Programas Formativos orientados a promocionar la carrera profesional de mujeres a puestos de dirección.

Por su parte, desde el Instituto de la Mujer de Madrid, también se ha venido ofreciendo la Asistencia Técnica especializada de forma gratuita para la fase inicial que conlleva la realización de los correspondientes Diagnósticos de las plantillas así como de los diseños de los Planes de Acción Positiva.

(6) Orden de la Consejería de la Presidencia del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de 17 de marzo de 2000, por la que se regula el procedimiento de concesión de subvenciones por el Instituto de la Mujer a empresas que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía para la realización de acciones positivas a favor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Resolución de 9 de abril de 2002, del Instituto Andaluz de la Mujer por el que se convoca la concesión de subvenciones para el ejercicio 2002.

3.2

VALORACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS UTILIZADAS EN LAS DIFERENTES COMUNIDADES

En lo que se refiere a la primera experiencia desarrollada en el Estado español, como fue la Comunidad Autónoma de Euskadi, se optó por una estrategia de acercamiento y difusión del Programa Óptima hacia empresas del País Vasco que respondieran a ciertos criterios, con el objeto de iniciar un proceso más "a la carta" y con más garantías de entendimientos por ambas partes.

Se optaron por determinadas organizaciones tractoras y referentes dentro de la Comunidad por determinadas características como:

- Por su implantación en todo el Territorio.
- Por su capacidad de influir en otras empresas.
- Por el estilo de Gestión avanzada.
- Por su proyección externa e internacional.

Desde el inicio del Proceso de captación, se ofrecía por parte de Emakunde material de apoyo ÓPTIMA y asistencia técnica especializada de forma gratuita durante un plazo razonable de tiempo para desarrollar la fase de Diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

Cabe destacar, que en una primera fase, la presentación era realizada conjuntamente entre personal de la Dirección de Emakunde y la Asistencia Técnica junto con personas de la Dirección de la empresa candidata.

Tanto la selección de estas empresas como este primer paso de acercamiento supuso una buena estrategia ya que los compromisos se pudieron establecer en todo momento, desde los niveles en donde se toman las decisiones.

Por otra parte, siempre se ha insistido en la necesidad de crear una estructura o Equipo de trabajo de mujeres y hombres, de diferentes niveles, departamentos y con la presencia del comité de empresa para el desarrollo e impulso de la estrategia a seguir. De esta manera, se puede afirmar que en las organizaciones en donde la participación y la comunicación han sido mejores, los resultados han sido claramente más positivos.

El buen conocimiento de la cultura empresarial de la organización con la que se trabaja y el contacto continuado desde la asistencia técnica con la misma, son elementos claves. Resulta obvio que la extensión del territorio ha contribuido de manera favorable a mantener relaciones más estrechas con las empresas.

Paralelamente, se realizaron Jornadas de puertas abiertas para dar a conocer al resto del tejido empresarial vasco y agentes sociales, así como se editaron folletos explicativos del programa y de los pasos a dar para su participación. En este sentido, la difusión y la participación desde Emakunde en los diferentes medios de comunicación cercana a la vida socio-económica vasca ha facilitado la difusión de este programa (presencia en revistas especializadas del mundo de la eco-

nomía, presencia en actos organizados por el tejido empresarial vasco, participación en Foros, etc.)

Por su parte, en Andalucía el proceso se ha destacado por la relevancia que ha adquirido la participación de las organizaciones sindicales desde el comienzo del programa, con la creación de los Comités permanentes de Igualdad. Estos Comités permanentes de Igualdad han nacido y se han ido consolidando a medida que la participación e implicación de las organizaciones sindicales en el programa aumenta y se sistematiza.

Estos Comités son órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras, al que pueden asistir como asesoras, a requerimiento de cualquiera de las partes, representantes del Organismo de Igualdad impulsor, de las secretarías o departamentos de la mujer de las Organizaciones sindicales colaboradoras o personas expertas en género e igualdad de oportunidades.

El número de miembros ha oscilado, en función de las características y dimensiones de la empresa. Con frecuencia están formados por cuatro o cinco personas designadas por la empresa y el mismo número de personas designadas por el comité de empresa.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados a este Comité.

También, dentro de la estrategia utilizada en esta comunidad, se han creado en varias empresas Equipos de trabajo permanentes del programa, formado por personal técnico del Organismo de Igualdad y una representante de cada una de las dos organizaciones sindicales. A este grupo de trabajo se suma en ocasiones la consultora contratada por el Organismo de Igualdad como asistencia técnica del programa.

Las organizaciones sindicales gestionan una parte del programa, en el marco de un convenio de colaboración con el Organismo de Igualdad, lo que les permite contar asimismo con personal especializado asignado a este programa. Se valoran conjuntamente las peticiones de participación en el programa, basándose en el perfil de la empresa. Por razones de mayoría sindical entre la representación del personal de cada una de las empresas, o de reparto, se asigna cada empresa a un sindicato, a efectos de "tutorizar" y "acompañar" el proceso. Posteriormente, se inicia el proceso.

En otras ocasiones, en donde la representación sindical participa menos, se han ido creando Equipos o Grupos de Igualdad formados por personal mixto de la empresa, representación del comité de empresa, en su caso, personal voluntario y personal en puestos de decisión, conjuntamente con la asesoría técnica del Organismo de Igualdad competente, con el fin de coordinar e impulsar el desarrollo del programa.

La formación también ha sido una parte muy importante de la estrategia seguida en esta comunidad. En la mayoría de los casos, la formación la han impartido las propias consultoras técnicas de los diferentes Programas.

En las experiencias formativas llevadas a cabo con los Comités de empresa, la formación la organizaba el propio sindicato y la imparten a través de personal especializado que designa al efecto. La concienciación de los miembros del comité de empresa es una garantía para mantener claros los objetivos del programa.

Una de las amenazas proviene de la pérdida del objetivo y la utilización de la información que se obtiene en el diagnóstico, como elemento de confrontación y conflicto laboral. En las ocasiones en que se ha difundido el diagnóstico y se ha hecho una lectura "culpabilizadora" a la Dirección, por los resultados obtenidos, el proceso ha sido paralizado por la empresa y anulada su participación en el programa. La formación es una herramienta que va a facilitar al Comité de empresa tomar decisiones y hacer propuestas.

La experiencia compartida en la ejecución y puesta en marcha del Programa Óptima, a lo largo de estos años desde los diferentes Organismos de Igualdad, ha puesto de relieve una serie de carencias y limitaciones que son importantes tener presente para ir desarrollando estrategias cada vez mejor elaboradas y adecuadas a las propias organizaciones. Algunas de ellas se pueden resumir a continuación.

LIMITACIONES EN LA IMPLEMENTACIÓN:

- Ser considerado como "Asunto de mujeres"
- Depende de la Voluntad política que exista detrás
- Depender del Departamento de personal o de Recursos Humanos
- Crear divisiones entre la plantilla
- Establecer objetivos no ligados a objetivos comerciales
- Demostrar mayor interés por la imagen
- Dificultad de ver beneficios a corto plazo
- Escaso apoyo institucional

Sin embargo, la experiencia también ha resaltado algunos elementos comunes que pueden favorecer el éxito del Programa:

- Conocimiento de la organización
- Compromiso de la Dirección
- Diagnóstico exhaustivo y supervisión
- Comunicación constante/ Publicaciones
- Equipo de trabajo
- Participación de toda la plantilla
- Personas expertas
- Recursos materiales
- Participación sindical
- Acciones específicas a mujeres y medidas transversales

- Cambio de mentalidades. Formación
- Objetivos y acciones concretas y a corto plazo
- Evaluación y supervisión continua: flexibilidad
- Apoyo y reconocimiento institucional
- La igualdad como factor de CALIDAD

3.3

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

3.3.1

RELACIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES APROBADAS CON ÉXITO

ACCIÓN POSITIVA	DESCRIPCIÓN
FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL	Acciones • Adaptar un centro infantil que haya en la zona, o crear uno en la propia empresa, de cara a poder acoger a los hijos e hijas de las personas que trabajan en ella. • Ampliar los horarios o adaptarlos a la actividad productiva. • Concertar con una empresa o cooperativa de ayuda a domicilio y cuidado de mayores. • Concertar ayudas y descuentos para la plantilla. • Realizar un estudio de necesidades en cuanto a las personas dependientes. • Campaña de información a los trabajadores de los derechos y permisos que les otorga la Ley. • Establecer reuniones con la representación sindical en la empresa para trabajar las mejoras de la Ley a introducir en el propio convenio de empresa. • Ofrecer la posibilidad de acumular las horas de lactancia. • Ofrecer la posibilidad de reducir la jornada por el cuidado de familiares menos de un tercio (que es lo que marca la Ley). • Sesión formativa sobre "Conciliación" con grupos mixtos de la empresa.
INCREMENTAR LA FORMACIÓN PARA EL PERSONAL EMPLEADO	• Cubrir las necesidades formativas del personal laboral de la empresa y aumentar la participación de mujeres en los mismos. • (Una de las acciones es Impartir los cursos en horario laboral)
RELACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	• Garantizar igualdad de condiciones laborales entre trabajadoras y trabajadores de la propia empresa. (Se realizará una nueva valoración de los puestos de trabajo)
FACILITAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A PUESTOS EN LOS QUE SE ENCUENTREN POCO REPRESENTADAS	• Informar y motivar a las mujeres, así como establecer mecanismos de selección compensatorios, para que accedan a puestos jerárquicos en los que están subrepresentadas. • Favorecer la movilidad horizontal de la plantilla con el objeto de equiparar la representación de ambos sexos en los distintos departamentos. • Instar a los servicios de colocación que presenten candidaturas de ambos sexos. • Formación de desarrollo personal y profesional para potenciar las habilidades de mujeres a fin de que accedan a puestos de mando y dirección.

sigue...

ACCIÓN POSITIVA	DESCRIPCIÓN
IMAGEN Y COMUNICACIÓN IGUALITARIA	Acciones - Formación sobre "Usos no sexistas en el lenguaje y en la publicidad". - Adaptación de campañas y documentos administrativos internos. - Formación sobre "Atención al público y género".
REFORMA Y ADAPTACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS	- Adecuación de uniformes de las mujeres según sus necesidades. - Adaptación de mobiliario y normas sobre "formas de trabajo", que mejoran la salud laboral de mujeres que trabajan de pie, en atención al público. - Instalación de servicios para el cambio de pañales tanto para hombres como para mujeres.
FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	- Sesiones informativas para la plantilla. - Sesiones de formación e intercambio de experiencias de buenas prácticas. con otras empresas de la Unión Europea.
CREACIÓN DE NUEVOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	- Convenios con entidades bancarias para mejorar la actividad empresarial de las mujeres. - Servicio de atención directa y especializada a mujeres emprendedoras.
DIFUSIÓN ENTIDAD COLABORADORA Y PROGRAMA ÓPTIMA	- Redacción de artículos en materiales de difusión interna de las empresas: boletines, revistas, Intranet, etc. - Colocación estratégica en la empresa del logotipo de Entidad Colaboradora. - Incorporación sistemática del logotipo de Entidad Colaboradora en los documentos de difusión.

3.3.2

EXPERIENCIA EMPRESA PÚBLICA. PROYECTO "IGUALDAD DE OPORTUNIDADES MUJERES-HOMBRES EN EPES"

Empresa pública que consolida el programa y lo integra como uno de sus procesos

La empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES), tiene una antigüedad de cuatro años como empresa Óptima. La visión estratégica de una mujer Directiva del área de Recursos Humanos, fue el motor que puso en marcha la experiencia. El actual responsable, que continua con energía renovada el proyecto, manifiesta la necesidad de "automatizar", de integrar el programa Óptima en los procesos de la empresa.

"... 2002 es el año de la consolidación de acciones y búsqueda de nuevas fórmulas en materia de igualdad de oportunidades. Hemos elaborado el perfil sociodemográfico desde una perspectiva de género en EPES, y al mismo tiempo seguimos dando respuesta a las necesidades de profesionales en función de las características singulares de la propia actividad en la emergencia sanitaria.

Nos queda ir incorporando las mejoras a la práctica y su desarrollo en la actividad profesional de manera que nuestra tarea en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres vaya dejando de tener el sentido compensador para pasar a ocupar un sentido de verdadero arraigo en nuestra cultura como organización".

La empresa tiene una partida anual en su presupuesto, para acciones positivas a favor de la igualdad y una red de "Agentes para la Igualdad" (7), formada por una persona en cada uno de sus centros provinciales. La dirección está convencida de la necesidad de anticiparse a los cambios. Reconoce el coste que pueda suponer el programa, pero también que es "una inversión más allá del dinero" ya que el coste que se pueda atribuir al programa, se habría tenido en cualquier caso, por ejemplo, en términos de absentismo. Resalta la importancia del seguimiento, para mantener el impulso inicial y renovar anualmente las acciones. La colaboración permanente del organismo de igualdad es un apoyo importante para orientar los procesos de cambio, y compartir los criterios con otras empresas.

Las acciones positivas que está realizando EPES y que tienen una repercusión económica directa mayor son:

1. Reorganización funcional, nuevos sistemas de organización del trabajo para facilitar la permanencia y promoción de mujeres. Acción dirigida mayoritariamente a las profesionales de la línea asistencial 061 (médicas, enfermeras y técnicas).

Se ofrece a las trabajadoras que están en período de gestación una alternativa de trabajo con objeto de no obligar a la desvinculación o exclusión temporal por tal motivo. Para ello se elabora el mapa de competencias personales y la relación de puestos de trabajo compatibles. Sustitución en el puesto original.

2. Ayudas Sociales para gastos derivados de guardería infantil, cuidado de mayores, personas enfermas o discapacitadas: FAS.

Relacionada con facilitar los medios para la igualdad en la organización del tiempo de trabajo. También se relaciona y favorece los medios, a través de ayudas económicas, para conciliar la vida familiar y laboral. Se conceden ayudas económicas sobre la base de criterios consensuados por la representación sindical en EPES y la dirección de la empresa.

La finalidad es ayudar al sostenimiento de cargas derivadas del cuidado de hijos e hijas, personas mayores o discapacitadas, facilitar los medios económicos para la realización de estudios y favorecer la formación en el seno de EPES sin discriminación por razón de cargas familiares.

Se está negociando la inclusión de estas medidas en el convenio colectivo de empresa.

(7) Personas que desempeñan esta y otras funciones.

3.3.3

EXPERIENCIA EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL. UN PLAN DE ACCIÓN POSITIVA EN LA ECONOMÍA SOCIAL

La Sociedad Cooperativa Carchuna La Palma aprueba un plan de acción positiva que integra las medidas propuestas por el comité permanente de igualdad de oportunidades

Este es un ejemplo de una entidad en la que se inicia el proceso a instancias de las organizaciones sindicales.

Es una empresa del sector agroalimentario, que cuenta con 459 personas trabajadoras, con una mayoría de mujeres, pero en la que los puestos de decisión están ocupados por hombres.

El proceso de sensibilización y formación ha facilitado la toma de conciencia sobre las responsabilidades en el ámbito de los cuidados a menores o personas dependientes.

El equipo directivo de la cooperativa ha entendido la interrelación e interdependencia que hay entre el ámbito mercantil y el doméstico y que no puede desentenderse de lo que ocurre en el ámbito doméstico.

-"... los hombres que no tienen problemas de disponibilidad, es porque el problema se lo han trasladado a una mujer que está en la casa ocupándose de todo..."

Aparte de las acciones que se van a desarrollar a corto plazo, se ha propuesto conocer con profundidad las necesidades de todo el personal y estudiar posteriormente las alternativas más adecuadas que permitan dar respuesta a cada situación.

CASO 1. VENTORE SL**Empresa privada de una actividad muy masculinizada, que aplica el programa ÓPTIMA en el proceso de modernización y cambio.**

La sociedad VENTORE SL, es una pequeña empresa de transportes, que forma parte del grupo ITALCEMENTI GROUP, FINANCIERA Y MINERA, y que trabaja en exclusiva para las otras cuatro empresas del grupo, dedicadas a la actividad principal del cemento, del hormigón, de áridos y de mortero y cementos especiales.

Es un grupo joven de empresas viejas. Desde la Dirección del Grupo se fomenta una estrategia de cambio y adaptación a las nuevas necesidades y entorno.

VENTORE era una empresa con plantilla de hombres mayores, con escasa o nula formación, y hábitos laborales muy masculinos, que alargaban la jornada de forma interminable y acumulaban un sin-fin de horas extras. Se incorpora un nuevo gerente a VENTORE y se elabora, con la Dirección de RRHH del Grupo, una estrategia de cambio que debe servir como modelo para el resto de empresas. VENTORE tenía en aquellos momentos 30 trabajadores. Las largas jornadas laborales creaban un escenario de baja productividad, alto riesgo de accidentes laborales, excesivo consumo de combustible de los camiones y elevado coste salarial. Empieza la ejecución del proceso de cambio.

Se firma un nuevo convenio colectivo de empresa, con tres pilares fundamentales: el sistema retributivo, con complementos por productividad, incentivos a las prejubilaciones y un nuevo planteamiento de jornadas y horarios, con trabajos a turnos (dos o tres personas por camión). La plantilla queda reducida a 15 trabajadores y el objetivo es ampliarla hasta llegar a 60. Abordan un proceso de reclutamiento y selección, dirigiéndose principalmente a jóvenes con formación de FP y con el carnet exigible. Progresivamente, van flexibilizando los requisitos de formación previa, y organizando formación en el puesto de trabajo, tarea en la que colaboran los trabajadores con experiencia de la empresa y por supuesto la jornada se ajusta y se establecen turnos. Contra todo pronóstico, se presentan dos mujeres a uno de los procesos de selección. Manifiestan interés por el nuevo planteamiento de la empresa, que ofrece formación en el puesto de trabajo y que no fomenta largas jornadas laborales. La empresa se sorprende, pero al aplicar los criterios, reconocen que cumplen el perfil, resultan seleccionadas y las contratan. Algo empezó a cambiar en el ambiente laboral, la imagen personal de los jóvenes empezó a mejorar y el grado de satisfacción general era manifiesto. Además, observaron que las conductas de las mujeres en su trabajo dia-

rio en los camiones, se ajustaba más a las normas de prevención de riesgos laborales, de atención y cuidado de los vehículos. También mejora la imagen externa de la Empresa y la satisfacción de la clientela.

La empresa quiere continuar la experiencia y se dirige al Instituto Andaluz de la Mujer, como "agente de intermediación laboral" ante la ineficacia de los agentes habituales, que les seguían derivando una oferta de personal absolutamente segregada, formada únicamente por hombres. Este es el contexto en el que ÓPTIMA aparece como un recurso para resolver un problema de falta de oferta femenina y probablemente, una necesidad de complicidad y apoyo institucional en un proceso de cambio absolutamente pionero en este sector de actividad y territorio.

Proceso de colaboración y participación ÓPTIMA. El Instituto Andaluz de la Mujer le concede a VENTORE S.L. una subvención dirigida a formar a un grupo de 7 mujeres, incluidas la preparación y obtención del carnet de conducir, que se incorporarán a la plantilla una vez finalizado el proceso formativo. La Asistencia Técnica del programa elabora el diagnóstico e imparte sesiones de formación dirigidas al personal directivo de la empresa y del grupo.

Las centrales sindicales trabajan con el comité de empresa, imparten formación y proponen a la dirección medidas para garantizar el ejercicio de las mujeres de su derecho a la igualdad (previsión en caso de embarazo, etc.)

La empresa aprueba el Plan de Acción Positiva. El distintivo ÓPTIMA adorna los camiones.

Propuestas para la reflexión:

1. Trabajo en pequeños grupos:

- Identificar los factores que intervienen en el proceso de cambio de la empresa y analizar los que tienen una influencia mayor en la entrada de la empresa en el programa ÓPTIMA.
- Analizar las fortalezas y oportunidades y las debilidades y amenazas para alcanzar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Proponer otras posibles medidas de acción positiva y una estrategia para extender el programa al resto de empresas del grupo.

2. Debate en plenario

CASO 2.

"DISCRIMINACIÓN INDIRECTA"

Convocatorias "aparentemente neutras" para la selección de personal

La empresa Huns S.A. se dedica a fabricar componentes electrónicos. Tienen una plantilla de cien personas, compuesta por noventa y seis hombres y cuatro mujeres (en el departamento de administración).

Inician un proceso de selección de personal para la planta de montaje. Se trata de cubrir ocho puestos de trabajo. Entre los requisitos que solicitan, se encuentra el de estar en posesión del título de FPII de electrónica.

A la selección se presentan setenta hombres y dos mujeres. La selección concluye con la contratación de ocho hombres.

Propuestas para la reflexión:

1. Trabajo en pequeños grupos

- Analizar la situación y los elementos que intervienen para obtener esos resultados.
- Proponer medidas compatibles con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

2. Puesta en común

- Alba, Alfonso. *La riqueza de las familias, mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Ed. Ariel. 2000.
- Carrasco, Cristina (ed.). *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Ed. Icaria 1999.
- Comisión Europea. *Guía para evaluar el impacto de género*. D.G.V 1997.
- Consejo de Europa. *Mainstreaming de Género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Grupo de especialistas. Ed. Instituto de la Mujer. 1999.
- Engender. *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Ed. Emakunde. Vitoria. 1997.
- Fundación Formación y Empleo de Andalucía. (FOREM-A). *Igualdad de Oportunidades ante el empleo y la formación continua*. Comisiones Obreras de Andalucía. 2000.
- Likadi. *Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género*. Ed. Likadi e Instituto Andaluz de la Mujer. 2001.
- Likadi. *Manual de Orientación para la puesta en marcha de Acciones Positivas en las Empresas. Nuevas situaciones...Nuevas respuestas*. (Programa Óptima) Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1999.
- Murillo, Soledad. *El mito de la vida privada*. Ed. Siglo XXI. 1996.
- Navarro, Vicenç. *Bienestar insuficiente, democracia incompleta*. Ed. Anagrama Barcelona, 2002
- OCDE. *Directrices y guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres*. Ed. Ministerio de Asuntos Exteriores. 1998. www.mae.es/igualdadcad.
- Pérez del Río, Teresa. *Mujer e igualdad: estudio en materia social y laboral*. Ed. Instituto Andaluz de la Mujer. 1999.
- Poal Marcet, Gloria. *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos sicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Ed. Siglo veintiuno. 1993.
- Programa ASEG *Análisis Socioeconómico y de Género*. FAO. Dirección de la Mujer y de la Población. Departamento de Desarrollo Sostenible. 1997 www.fao.org.
- Quesada Segura, R. *Los principios de Igualdad de trato y de oportunidades en la negociación colectiva*. Estudio sobre discriminación y acciones positivas. Serie estudios núm.1 Instituto Andaluz de la Mujer. 1991.
- VVAA. *Conducir el cambio estructural. El papel de las mujeres*. Informe de un grupo de expertos a la OCDE. Ed. Instituto de la Mujer.

VVAA. *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Ed. Cátedra. Barcelona 2000.

VVAA. *La mujer en el mercado de trabajo*. Instituto de Desarrollo Regional. Univ. Sevilla. 2000.

VVAA. *Globalización y género*. Ed. Síntesis. 1999.

VVAA. *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bakeaz, CDEM. 1996.

VVAA. Cristina Carrasco (ed). *Tiempos, trabajos y género*. Ponencias de las Jornadas del mismo nombre. Universidad de Barcelona. 2001.

VVAA. *Políticas de género en la Unión Europea*. Ed. Narcea S.A. de Ediciones 2001.

VVAA. *Manual de negociación colectiva no discriminatoria*. Secretaria de la mujer de CCOO Andalucía, Departamento de la mujer de UGT Andalucía e Instituto Andaluz de la Mujer. 2001.

VVAA. *Actas de las jornadas "El derecho a trabajar en igualdad"*. Serie encuentros núm.4 Instituto Andaluz de la Mujer. 1999.

VVAA. *Herramientas para eliminar la discriminación retributiva*. Instituto de la mujer. 2000.

Oficina Internacional del Trabajo. *De un Empleador a Otro: "Hablemos de Igualdad"*. 1997.

Enlaces electrónicos

<http://www.e-leusis.net/>

<http://www.mujaresenred.net/>

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_fr.htm

<http://www.oit.org/>

Planes y Programas

Estrategia marco comunitaria en materia sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)

BLOQUE TEMÁTICO 2

*Marco teórico
de la igualdad*

**MARÍA JESÚS IZQUIERDO
BENITO**

**Dpto. de Sociología.
Universidad Autónoma de
Barcelona**

Sistema

sexo-género (1)

(1) Para el desarrollo de este capítulo se parte de obras anteriores de la autora como: "¿Son las mujeres objeto de estudio para las ciencias sociales?" (1988), "Uso y abuso del concepto de género" (1994), *El malestar en la desigualdad* (1998), *Sin vuelta de hoja* (2001).

El propósito de este capítulo es presentar las implicaciones teóricas y prácticas de la distinción analítica sexo/género, así como el proceso histórico que llevó al desarrollo de esos conceptos. Iniciaremos el capítulo situando las condiciones históricas en que se apela a la biología para justificar las desigualdades sociales. A continuación diferenciaremos las posiciones actuales de la biología, que defienden la tesis de la interacción organismo medio, respecto de las tesis biosociológicas, que se apoyan en el reduccionismo biológico. Acto seguido mostraremos la noción de sexo, que en este capítulo y siguiendo los más recientes desarrollos teóricos no se concibe como el punto de partida para la construcción del género sino la dimensión física del género. En cuanto al concepto de género, señalaremos la contradicción de que en su origen se halla, no tanto la crítica de los sistemas sexistas de asignación de posiciones sociales, como la confirmación del sexismo. Una vez situado el origen del concepto género, mostraremos las principales aportaciones teóricas hechas desde el feminismo, para desembocar en sus dos dimensiones fundamentales: la social y la psíquica, y diferenciarlo de la orientación sexual. Finalmente presentaremos ejemplos del modo en que se usa en la actualidad, señalando algunas de las confusiones más generalizadas. Debemos advertir que hemos sacrificado a la profundización del concepto de género, la consideración a otras dimensiones de la desigualdad social como son la de clase o la etnia.

1.

La biología como disciplina explicativa de lo social y de lo psíquico

Partiremos señalando que los humanos no somos seres dotados de cuerpo, sino seres corporales. La expresión inmediata de nuestra corporeidad es la práctica de vivir. Ahora bien, somos seres corporales capaces de reflexión, con conciencia de sí mismos. Es así como la práctica de vivir se hace conciencia de vivir. Sin embargo, no hay una correspondencia unívoca entre la reflexión y la vivencia, ya que la conciencia nace en un sujeto histórico. Una misma vivencia se puede traducir en una multiplicidad de experiencias, el mismo hecho o acontecimiento puede ser interpretado en una diversidad de formas, las cuales dependen del momento, el lugar, el contexto, el sistema de creencias, el estado emocional, o de salud, por citar algunos de los elementos que inciden en la reflexión. Finalmente, vivencias muy similares pueden dar lugar a experiencias muy dispares, y viceversa, vivencias muy dispares a experiencias muy similares.

Por citar un ejemplo, las distintas posiciones frente a una misma actividad, el trabajo doméstico, dan lugar a experiencias muy distintas. Para un ama de casa, el trabajo doméstico es el centro de su vida, para un hombre es una actividad de importancia secundaria o con la que no se identi-

ca, para una profesional, se vive como un obstáculo que interfiere en su carrera. Aún cuando la práctica de barrer y fregar el suelo o de cuidar la ropa sea la misma en los tres casos, la experiencia de esa práctica es distinta. Inversamente, no podemos afirmar que un hombre y una mujer experimentan algo muy distinto cuando el uno se ocupa del mantenimiento del coche que prepara para las vacaciones familiares mientras la mujer organiza la ropa que se llevarán en las vacaciones.

La experiencia no es anterior a la ideología, sino que es un producto ideológico (2). Cuando fijamos nuestra atención en las cosas lo hacemos mediatizados por un lenguaje y significados ya existentes, material con el que construimos los significados nuevos. Por ello se hace muy difícil hablar del cuerpo como si fuera un punto de partida ajeno a las relaciones de poder, anterior a las condiciones sociales, en sí mismo. Lo que podamos decir del cuerpo, o de las diferencias corporales, no es pura descripción de cómo es o de cómo funciona o en qué se distingue de otros cuerpos. Quien habla sobre el cuerpo lo hace con un modo de ver el mundo, con unos intereses definidos, con unas capacidades cognitivas que dependen del lugar y del momento en el que ha nacido y de las vivencias por las que ha pasado.

Por las razones expuestas y tal como lo desarrollaremos en este capítulo, no se puede tomar el sexo como la base física y el género como la psicosocial. Esa división es inadecuada por dos motivos. En el momento mismo en que el cuerpo es hablado, se convierte en un hecho psicosocial. Además, el desarrollo corporal no es un hecho puramente orgánico, sino el resultado de la relación del organismo con el medio. En cuanto al medio, no es neutro ni igual para todas las personas, sino que está organizado e imprime sus huellas en los cuerpos en función del sexo, la clase, la jerarquía social, el momento de la historia en que se vive, por citar factores sociales de gran relevancia sobre el desarrollo físico y psíquico. En cierto modo no tiene demasiado sentido decir que el sexo se contrapone al género, sino más bien tomar el sexo como la significación física del género, porque el sexo no precede al género sino que es su resultado. Somos un cuerpo consciente, un cuerpo que tiene historia, al que le han precedido otros cuerpos con su propia historia.

Cuando se apela a la perspectiva biológica como punto de partida para esclarecer los contenidos de las categorías clasificatorias mujer/hombre, propongo que lo hagamos conscientes de los procesos históricos de los que forma parte el desarrollo de la biología, la cual no es conocimiento inmediato del hecho vital, sino experiencia y experimentación respecto de ese hecho. Las categorías mujer y hombre se apoyan en:

- Dos categorías sexuales.
- La suposición de diferencias entre ambas.
- La relación entre ámbitos de la vida humana que no son orgánicos, sino sociales y psíquicos, y la conceptualización de esas diferencias.

Tomaremos provisionalmente esta idea para anticipar a qué concepto remite el término género.

(2) Ver el artículo de Joan W. Scott "Experience" (1992) sobre la relación entre experiencia e ideología.

Para las categorías clasificatorias mujer/hombre, se toma como fundamental el reconocimiento de diferencias físicas. Ahora bien, el cuerpo no es un dato anterior a la historia, ya que tanto la percepción y el conocimiento que tenemos del mismo, como su propio desarrollo se construye en condiciones históricas. La producción de conocimiento sobre el cuerpo no se hace a partir de capacidades intelectuales o perceptivas neutras, sino que es expresión histórica de esas capacidades. La atención a las diferencias físicas, organizándolas en categorías sexuales, generacionales, raciales, e incluso morales, es el resultado de un cúmulo de circunstancias en un período de tiempo relativamente corto. El paso de una organización de la vida social fundamentada en los lazos personales y el deber, a otra en que el interés es el principal vínculo entre las personas y el dinero el medio de relación más generalizado, origina cambios considerables en la percepción y construcción de significados. En el orden social previo, están legitimadas las desigualdades, ya que las jerarquías temporales, la del rey, el señor, o el cabeza de familia, proceden de las espirituales, el fundamento último del orden jerárquico se atribuye a la voluntad divina y a la tradición. El nuevo orden se presenta como si fuera el fruto de acuerdos, contratos y pactos entre sujetos libres e iguales. En esas condiciones, la ausencia de libertad o de igualdad requiere ser explicada, dado que se toma la libertad como el fundamento mismo de las relaciones sociales. De una actitud predominantemente contemplativa ante orden del universo, en que los saberes no se adquieren sino que se revelan, se pasa a una actitud ingenieril. El ser humano no se subordina al orden sino que lo construye mediante la razón y el cálculo. En cuanto a los saberes, ya no se consideran originados en la revelación divina ni herencias del pasado, sino producto de la mente humana. Este es el contexto en el que se construyen ideológicamente los cuerpos sexuados y de su mano, las nuevas formas de desigualdad entre las mujeres y los hombres. Las diferencias sexuales se levantan al ritmo en que se construye un nuevo orden de relaciones sociales, cuya base de legitimación es la libertad y la igualdad (3).

El nuevo modelo de orden social no genera una tensión entre el ideal de igualdad y el de libertad, como si fueran aspiraciones mutuamente excluyentes. Bien al contrario, se trata de hacer compatible la consecución de la igualdad y de la libertad. De ahí que se extienda una noción de libertad que justifica la distribución desigual del derecho a la autodeterminación, tomada ésta en sus distintas dimensiones: económica, política, social, emocional, moral. La libertad es un derecho individual y la igualdad también, pero no todas las personas son ciudadanas, por tanto libres e iguales. Unas, entre las que se encuentran las mujeres, no está previsto que lleguen a serlo y otras, los niños, lo serán con el tiempo. Se argumenta que la desigualdad no es atribuible al orden social sino que es causada por deficiencias físicas o morales. El orden democrático se debilitaría si se atribuyera a causas sociales la desigualdad entre la gente. Hay que atribuir a causas naturales la inferioridad de las personas desiguales, o en todo caso a su déficit moral, en cuyo caso queda justificado su control y tutela. Las diferencias físicas, y las cualidades morales se utilizarán como base justificativa de la desigualdad social.

(3) Sobre el particular son aportaciones imprescindibles la de Foucault (1980) y la de Laqueur (1994).

Unas personas son delincuentes, otras son mujeres, las terceras son de raza negra o india, hoy el debate se está ampliando a los niños o los jóvenes. Lo anatómico-fisiológico ocupa un lugar central. El resultado es que la exclusión social queda naturalizada ya que la situación de persona excluida se asocia con alguna característica física: patologizada al entender que la persona excluida es una persona enferma física o psíquica, o criminalizada al entender que la persona excluida es un delincuente, por ello una persona enferma social, o normalizada, al entender que es inmadura. De ahí que características puramente fisiológicas que diferencian a la mujer del hombre, como son la menstruación, el embarazo o la menopausia se traten como si fueran patologías y se medicalicen, o se consideran determinantes de su rendimiento intelectual y de su estado emocional.

¿Qué es un ser humano? ¿Qué tienen en común los humanos? ¿Cuáles son las diferencias más significativas? ¿Qué se puede cambiar y qué no? Se busca explicar qué es un ser humano en términos de individualidad orgánica anterior a la sociedad. Qué personas, por presentar rasgos patológicos de naturaleza física o moral (obreros o criminales) no son "ciudadanos", cuáles no lo son pero pueden llegar a serlo en el curso de su desarrollo (niños), qué personas son un individuo incompleto o imperfectas (mujeres), cuáles apenas son humanas, cuánto menos "ciudadanos" (las personas de raza negra o india) (4). La concepción de la desigualdad mental y física de "la mujer", corre paralela a la creación de la figura del ama de casa. Hay que dictaminar científicamente los casos en los que un ser humano no alcanza el estatuto de individuo. Desde el siglo XIX la literatura sobre el tema ha sido abundante. Desde la segunda mitad del siglo XX y como resultado de la lucha de las mujeres, también se ha producido abundante literatura en la que se reconocen de las diferencias físicas entre los sexos, y al propio tiempo se niega que las mismas sean base justificativa de la desigualdad social de las mujeres (5). Los planteamientos de Beauvoir constituyen un buen ejemplo de esta posición:

Pero tampoco él [cuerpo] basta para definirla [a la mujer]; ese cuerpo no tiene realidad vivida, sino en la medida en que es asumido por la conciencia a través de sus acciones y en el seno de una sociedad; la biología no basta para proveer una respuesta a la pregunta que nos preocupa: ¿por qué la mujer es el Otro? Se trata de saber de qué modo la Naturaleza ha continuado en ella en el transcurso de la historia; se trata de saber qué ha hecho la humanidad de la hembra humana. (Beauvoir, 1977 vol I: 60).

Ahora bien, desde el propio pensamiento feminista también hay quien afirma que la desigualdad social de las mujeres tiene su base material en las diferencias físicas, principalmente el papel distinto de hombres y mujeres en la procreación. Shulamith Firestone, en un libro de fuerte impacto en

(4) Estamos hablando de un momento histórico en que se discute la esclavitud.

(5) Como de Beauvoir (1977), Oakley (1977), Sullerot (1968), Reuchlin (1980), Piret (1968), Millet (1975), Chafetz (1978), Janssen-Lurret (1976) y Walum (1977).

el feminismo radical de la década de 1970 (6) propone una aproximación materialista de carácter biológico que defiende la disolución de las clases sexuales mediante la substitución de la reproducción sexual por reproducción artificial, ya que como ella dice, lo natural no es necesariamente un valor humano:

El materialismo histórico es aquella concepción del curso histórico que busca la causa última y la gran fuerza motriz de todos los acontecimientos en la dialéctica del sexo: en la división de la sociedad en dos clases biológicas diferenciadas con fines reproductivos y en los conflictos de dichas clases entre sí; en las variaciones habidas en los sistemas de matrimonio, reproducción y educación de los hijos creadas por dichos conflictos; en el desarrollo combinado de otras clases físicamente diferenciadas [castas]; y en la prístina división del trabajo basada en el sexo y que evolucionó hacia un sistema [económico-cultural] de clases. (Firestone, 1970: 22).

Más recientemente, de la mano del postestructuralismo, se ha realizado un trabajo de deconstrucción del sexo y del cuerpo (7). Tomando como punto de referencia la obra de Foucault -particularmente su *Historia de la sexualidad*- donde se examina la dimensión productiva del poder se estudia el modo en que los discursos y las prácticas constituyen ciertos tipos de cuerpo con tipos particulares de poder y capacidades. Siguiendo esa línea, no sólo el género es una construcción, sino que en realidad, todo es género, dado que el propio sexo es construido. Esa es la posición de Moira Gatens cuando se plantea que:

ya no se puede continuar concibiendo el cuerpo sexuado como la base factual y biológica no problemática sobre la que se inscribe el género, sino que debe reconocerse como construido por discursos y prácticas que toman al cuerpo como su objetivo, tanto como su vehículo de expresión. Entonces, el poder no es algo que se pueda reducir a lo impuesto, desde arriba, en los cuerpos macho y hembra diferenciados naturalmente, sino que también es constitutivo de esos cuerpos, en la medida en que han sido constituido como macho y hembra. (Gatens, 1996:70).

Si tomamos, a título de ejemplo, los niveles de mortalidad a causa de trastornos psíquicos, hallamos que en el transcurso de 19 años (período del que disponemos de datos) el hecho más significativo es el aumento alarmante de las defunciones por esta causa en ambos sexos. Adicionalmente, se constata que partiendo de un número inferior de mujeres muertas a causa de estos trastornos, en el transcurso de esos años, se ha producido una brecha de diferencias crecientes entre mujeres y hombres. No podemos decir que las unas hayan aumentado sus diferencias físicas respecto de los otros. Sí en cambio podemos afirmar que en el transcurso de esos años, ha aumentado de un modo considerable la proporción de mujeres adultas, en edad de tener cargas familiares y que a la vez tienen un empleo remunerado, y por tanto hemos de sospechar que también hayan aumentado las tensiones psíquicas de las mujeres. Sea cual fuere la interpretación de

(6) *La dialéctica del sexo* (1977).

(7) De esta posición son ejemplo los trabajos de Butler (1990), Moore (1994) Laqueur (1994), Aoki (1996), Hughes y Witz (1997) Celary Harrison y Hood-Williams (1997), Gatens (1996).

estos datos, la muerte, que es el hecho físico más radical, se halla sometida a cambios, no es un dato fijo. En estos datos, podemos detectar el impacto del género por la diferencia en el porcentaje de variación en el número de muertes según el sexo.

Defunciones por causa de trastorno mental según el sexo(1)

AÑO	MUJERES	VARONES	% DE MUJERES
1980	375	525	41,7
1985	1.143	939	54,9
1990	3.327	2.116	61,1
1995	6.080	3.313	64,7
1998(2)	7.718	4.078	65,4
% variación 1980-1998	1.958,1	676,8	—
Brecha del género	1.958,1 - 676,8 =	1.218,3	

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. (1) Excepto psicosis orgánica senil y presenil.

(2) Último año del que se disponen datos.

2.

El uso abusivo de los reduccionismos: biologismo y culturalismo

El determinismo reduccionista, que implica estudiar la realidad ordenando los acontecimientos en secuencias de causas/efectos, suponiendo que un conjunto de efectos es producto de una causa última común, es una característica fundamental de la ciencia moderna. Hay dos tipos de reduccionismo que tienden a presentarse como vías de explicación alternativas, y por tanto incompatibles. El determinismo biológico ha sido contestado con los argumentos, también reduccionistas, del culturalismo o del determinismo cultural. La respuesta culturalista tiene dos vertientes. La que concede primacía a lo social sobre lo individual, ejemplos destacados de lo cual son el marxismo vulgar, y el relativismo sociológico. Otra de sus vertientes es la que toma la oposición individuo-sociedad atribuyendo a las experiencias tempranas un papel determinante, un ejemplo de esta posición sería la freudiana vulgar, o los planteamientos skinnerianos según los cuales el ser humano estaría directamente determinado por los estímulos, recompensas y castigos, a que haya estado sometido desde su nacimiento (8). Juntamente con el determinismo cultural también el pensamiento

(8) Ver Lewontin (1987).

postmoderno favorece que se deje de lado la realidad física ya que se centra en el proceso de construcción de significados.

El interaccionismo es una respuesta crítica a los determinismos de una u otra índole. No puede afirmarse que los comportamientos sociales de los humanos estén determinados genéticamente, en el sentido de que no puedan ser modificados por condicionamientos sociales. Tampoco se puede afirmar lo contrario, que los individuos sean el puro reflejo del contexto familiar o social. Desde el punto de vista interaccionista se considera que ningún factor de los que intervienen en las características individuales puede tomarse a priori. Por ello genotipos -herencias genéticas- muy similares, darían lugar a fenotipos -manifestaciones de la relación entre la herencia y el medio- muy distintos, mientras que con genotipos muy distintos pueden darse fenotipos muy similares. Hay que añadir que no se produce un mero proceso de adaptación al medio, sino que el propio medio también está sometido a modificaciones. Por ello, se da la contradicción de que ese medio que contribuye a que seamos lo que somos, es a su vez obra nuestra. En otras palabras, tanto el organismo como el medio son sistemas abiertos. Lo que caracteriza a los organismos, no sólo los humanos, sino todos los seres vivos es que: a) construyen su medio tomando del medio los elementos que permiten su construcción, b) transforman su medio, c) alteran la naturaleza física de los estímulos ambientales. d) Finalmente hay un mundo mental. En cuanto al mundo mental, genera respuestas que afectan al mundo objetivo, no sólo al mental (9).

Lo biológico y lo social no son ni separables, ni antitéticos, ni alternativos, ni complementarios. Todas las causas del comportamiento de los organismos son, en el sentido temporal al que deberíamos limitar el término causa, simultáneamente sociales y biológicas, y todas ellas pueden ser analizadas a muchos niveles. Todos los fenómenos humanos son simultáneamente sociales y biológicos, del mismo modo que son al mismo tiempo químicos y físicos. Las descripciones holísticas y reduccionistas de los fenómenos no son "causas" de estos fenómenos, sino simples "descripciones" de los mismos a niveles específicos. (Lewontin et al., 1987:324 y ss.).

Este planteamiento pone en cuestión el modelo aditivo, justamente el más generalizado en las aproximaciones a la desigualdad social de las mujeres, en buena parte de las formulaciones realizadas en términos de sistema sexo/género. Para la perspectiva aditiva, una mujer sería una hembra (sexo) con identidad femenina (género) conducta femenina (género) y ocupando posiciones sociales femeninas (género). Esta misma postura se supone que la estructura orgánica no cambia, o cambia poco, y puesto que implica una perspectiva reduccionista cultural o económica, se considera que lo más modificable son las condiciones ambientales.

(9) Lewontin (1987).

La mujer y el hombre como resultados

Nuestra condición de seres vivos de reproducción sexuada, de mamíferos, más que una tabla rasa æ un punto de partida neutroæ es un marco y una base para la construcción del orden social y el orden psíquico. Es un marco porque fija límites a lo que podemos hacer de nuestras vidas, y es una base, porque es el primer recurso material con que contamos para vivir. Nuestras características físicas no causan el orden social sino que lo apuntalan. La diferencia entre causa y apuntalamiento reside en que atribuir causas comporta suponer que de un hecho æser una especie sexualdaæ se sigue necesariamente otro hecho ævivir en un orden patriarcalæ.

Tomo la noción de apuntalamiento como condición de posibilidad o imposibilidad de algo, el patriarcado y el sexismo. Esas condiciones de posibilidad del sexismo, lo son también para otro tipo de relaciones sociales, en las que se potencie la diversidad entre los individuos y las culturas y no la división sexual, por ejemplo. El marco que proporcionan nuestras características físicas tiene hasta el momento un límite rígido de gran transcendencia: cualquier forma de organización social que pretenda tener continuidad ha de resolver de algún modo la procreación y el cuidado de las criaturas. Habida cuenta de nuestra extrema dependencia en los primeros años de vida, esa es una condición de posibilidad/imposibilidad, un límite físico. Sin embargo, son numerosos y muchos inimaginados, los órdenes sociales compatibles con esa exigencia vital.

La mujer, como el hombre, no son un punto de partida, sino un resultado. Esto significa que la mujer y el hombre, es decir, las construcciones históricas, económicas sociales y psíquicas mujer y hombre, son la respuesta que hemos dado al hecho de que en nuestra especie la procreación sea sexuada y las criaturas totalmente dependientes en los primeros años de vida. Paralelamente, constatamos que nuestro orden social se fundamenta en la subordinación de quienes cuidan de las personas dependientes desde el punto de vista físico o psíquico, y las tipifica como femeninas; respecto de quienes producen y transforman el medio, y administran las relaciones sociales, políticas y económicas, y los tipifica como masculinos. El sistema sexo/género no es un orden caracterizado por relaciones de complementariedad, en que se reconozca la igual importancia de mujeres y hombres, sino de desigualdad, mujeres y hombres tienen distinto valor así como las actividades que desarrollan conforme a la división sexual del trabajo. La complementariedad sólo es una apariencia que contribuye a legitimar la desigualdad al confundirla con la diferencia. Al hacerlo, dota de estabilidad un orden sexista y patriarcal. Orden sexista, porque regula las relaciones entre los individuos a partir de las diferencias anatómicas y fisiológicas referidas al aparato genital. Orden patriarcal porque establece el gobierno de los patriarcas, respecto del patrimonio: la mujer (10) y los hijos e hijas. La regulación de las relaciones sociales es tal que hace significativas las categorías hombre y mujer, y las categorías de edad viejo/vieja, adulto/adulta, niño/niña.

(10) Obsérvese que es frecuente que los hombres al referirse a su esposa dicen, no ya "mi mujer", sino "la mujer". También es muy significativo el hecho de que para referirse a la esposa se use "mujer", mientras que para referirse al esposo se dice "marido". Mujer y esposa son sinónimos, mientras que hombre es un sinónimo muy poco usado para "esposo". Esta asimetría parece señalar que la mujer lo es en tanto que esposa, mientras que el hombre lo es en cualquier caso.

4.

Cómo se construye la noción de que la mujer no se construye sino que es: El regreso de la biosociología

Cada vez son más frecuentes los trabajos que sostiene la importancia de las diferencias sexuales y la necesidad de que reciban reconocimiento, así como el impacto que las mismas pueden llegar a tener en el mundo. Estas posiciones encarnan contenidos esencialistas sobre la naturaleza de las relaciones hombre/mujer, o cuanto menos reduccionistas, siendo el reduccionismo más frecuente el biológico. Un ejemplo de reduccionismo biológico es el libro de Helen Fisher, *El primer sexo. Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo* (2000). La obra se inicia con la pregunta "¿Qué es la mujer?" y recuerda a Simone de Beauvoir, quien se la formuló en *El segundo sexo*, concluyendo que la mujer no nace sino que se hace. La respuesta de Fisher es que la mujer nace.

¿Qué cambio expresa que *El segundo sexo* sea contestado con *El primer sexo*? ¿Qué ha pasado entre finales de los años setenta, década en que *El segundo sexo* se popularizó especialmente en el movimiento feminista, e inicios de 2000? Hace algo más de veinte años Edward Wilson publicó dos libros: *Sociobiology. The New Synthesis* (1975) y *On Human Nature* (1978). En aquella ocasión, el recurso a la naturaleza para explicar la sociedad provocó una tormenta de críticas. No puede decirse que la misma obedeciera al carácter novedoso de los planteamientos de Wilson. El reduccionismo biológico, que pretende dar cuenta de los fenómenos sociales y psíquicos en clave física, de genes u hormonas, lleva entablando una larga y renovada batalla con las posiciones ambientalistas. Parecía que la misma se estaba zanjando al prevalecer las concepciones que destacan la importancia de la interacción organismo/medio, donde ni el organismo ni el medio se estudian como si fueran entidades fijas, sino abiertas a influencias externas. Lo orgánico hoy se concibe como un proceso abierto, el impacto sobre el organismo de las condiciones ambientales, no desvía o modifica al organismo, porque no hay organismo si no hay interacción con el medio, el organismo, en cierto modo es esa interacción. El medio tampoco se considera invariable, sino que también se encuentra en permanente transformación, de modo que el impacto de las interacciones es una parte intrínseca de lo que podríamos calificar como normal (11).

(11) Ver Birke (1986), Lewontin et al (1987), Maturana (1996), por citar algunos de los muchos trabajos disponibles.

En una sociedad con desigualdades crecientes, apelar a la biología equivale a sustraer del ámbito de la política y de las luchas de poder la reflexión sobre el lugar que se ocupa en el mundo, para someterse a las reglas de la sabia naturaleza, como ocurrió en la segunda mitad del siglo XIX. Por qué un libro, cuya base argumental es tan vieja y ha estado tan rechazada por el movimiento de mujeres en toda su historia pasada y por los más modernos planteamientos de la biología, recibe tanto reconocimiento en la actualidad.

Fisher dice reconocer que "el medio y la herencia están eternamente entrelazados" (2000:13). Sin embargo, la tesis central del libro es que la confluencia de dos factores acelerará el impacto que la mujer tendrá en el futuro. El primer factor es la generación del *baby boom*, un contingente muy amplio de población está llegando a la mediana edad. Y el segundo factor es el impacto de la menopausia sobre el equilibrio hormonal:

Con la menopausia, descienden los niveles de estrógeno, dejando al descubierto los niveles naturales de andrógenos y otras hormonas sexuales masculinas del organismo femenino. Los andrógenos son potentes sustancias químicas generalmente asociadas con la autoridad y el rango en muchas especies de mamíferos, entre ellas la humana. A medida que la marea de mujeres de la generación del *baby boom* llegue a la madurez, se encontrarán equipadas ãno sólo económica y mentalmente sino también hormonalmenteã para efectuar cambios sustanciales en el mundo. (Fisher, 2000:18) (El subrayado es mío).

Dicho de otro modo, cuando las mujeres llegan a la menopausia se virilizan, porque se modifica el equilibrio hormonal a favor de las hormonas masculinas (12). Como las hormonas masculinas explican la autoridad y el rango, y en las mujeres menopausicas aumenta el peso relativo de esas hormonas, las mujeres que llegan a esa edad ganan en poder de intervención en el mundo. Podemos esperar –según Fisher– un gran impacto en la sociedad, derivado del acercamiento a la menopausia de la cohorte de mujeres de la generación del *baby boom* (13). Si muchas mujeres se virilizan a la vez, su autoridad va a producir un impacto visible en el mundo.

(12) Es cuestionable que se denomine *masculinas* o *femeninas* a hormonas que no son patrimonio exclusivo de las mujeres o de los hombres. Esa es la traslación de nociones sociales al lenguaje de la biología, los andrógenos no son ni masculinos ni femeninos, como tampoco los estrógenos, si lo fueran estaríamos diciendo que un tipo de hormonas sólo están presentes en personas dotadas de caracteres sexuales *machiles* y otras en las personas dotadas de caracteres sexuales primarios *hembriles*. Lo que no es el caso. Ambos tipos de hormonas están presentes tanto en los hombres como en las mujeres, y el peso relativo de las distintas hormonas se modifica con el sexo y con la edad, y con otras circunstancias vitales. Además hay importantes diferencias de persona a persona lo que origina por ejemplo, que algunas mujeres tengan los pechos más pequeños que algunos hombres, o algunos hombres las caderas más redondeadas que algunas mujeres. Con la llegada a la menopausia y la modificación del equilibrio hormonal, es frecuente que aumente la cantidad de vello en la cara. Es una lectura muy sexista de este fenómeno decir que la mujer *se viriliza*, dado que los cambios que se han producido en ella son de carácter cuantitativo –más o menos presencia de tal o cual hormona–, y no cualitativos –ausencia de ciertas hormonas y presencia de otras.

(13) Las que en Occidente tienen más poder adquisitivo para comprar libros como el de Fisher. Lo que hace del libro un producto de la mercadotecnia además de ser un instrumento político del liberalismo.

¿Es aceptable la afirmación de que las modificaciones del equilibrio hormonal que tienen lugar en la menopausia lleva a que las mujeres aumenten su autoridad y rango como afirma Fisher? ¿La lucha feminista por la igualdad de derechos no tendrá que ver con la situación de las mujeres maduras? ¿Podemos esperar que esa alteración de los equilibrios hormonales afecte de igual modo la situación de las mujeres en Afganistán, Etiopía, Somalia? A menos que se suponga que las mujeres menopausicas de los países occidentales, más bien Estados Unidos –ignoro si la autora nos autorizaría a incluir en este grupo a las chicanas, las negras, las disminuidas físicas y psíquicas, las viejas, las enfermas de Alzheimer– incidan en la totalidad del planeta.

Por qué tales afirmaciones no levantan una respuesta crítica por parte de las mujeres, como en su día la levantaron los libros de Wilson. El elogio de la diferencia acompañado de la invisibilización de la desigualdad, es una salida a "la cuestión de la mujer" que tiene bajo coste para una parte de las mujeres, las que gozan de privilegios de clase, étnicos, de edad o raciales.

Helen Fisher no está sola, sus planteamientos no están tan alejados de los de Sylviane Agacinski (1998), defensora de la representación política paritaria de las mujeres y de los hombres, quien usa argumentos reduccionistas cuando dice:

La especie humana se divide en dos, y solamente en dos, como la mayoría de las otras especies. Esta división, que es la de todos los seres humanos, sin distinción, es ya una dicotomía o, dicho de otra manera, todo individuo que no es mujer es hombre y todo aquel que no es hombre es mujer. No existe una tercera posibilidad. (Agacinski, 1998: 15).

Ambas autoras, retroceden en el túnel del tiempo para regresar con un lenguaje más sofisticado que el habitual a primeros de siglo cuando Moebius publicaba *La inferioridad natural de la mujer*. Las dos autoras coinciden en partir de unas diferencias anteriores a la sociedad, como lo hace el propio Moebius, pero en su caso no están connotadas negativamente. Se busca un orden de la naturaleza del que aparentemente no se puede escapar. Pero la naturaleza no es sabia ni tonta, no tiene un plan, la naturaleza tampoco es el fruto de un proceso planificado. Es lo que sucede como fruto de la concatenación de casualidades. De qué otro modo se explica la inadecuada disposición de la uretra en las mujeres, que por su cercanía a la vagina favorece infecciones frecuentes de las vías urinarias, o los problemas que origina la cercanía entre la tráquea y el esófago, que frecuentemente hace que nos atragantemos, o la bifuncionalidad del pene, micción y eyaculación. Las características físicas que tenemos al nacer son el fruto de la casualidad, en cambio, es fundamental reconocer los distintos modos en los que se han significado las características sexuales, y el modo en que se ha usado para construir un orden de relaciones sociales. Importa desenmascarar la violencia simbólica contenida en la defensa de las diferencias.

Por más que se insista en lo contrario, cuando se diferencia por razón de sexo se está clasificando según un criterio ajeno a lo social o lo psíquico, tampoco se clasifica con criterio físico, sino que el orden político construye las categorías que lo replican, y las categorías básicas del sexismo son la mujer y el hombre. Cuando decimos sexo nos estamos refiriendo a una dimensión del género, a la operación de reducir la diversidad individual, a un solo conjunto de características que comparten con otras personas, los caracteres sexuales primarios: los que intervienen en la procrea-

ción. Reducir las personas a sus diferencias respecto de los caracteres sexuales primarios es un modo de negar la diversidad individual, lo que tenemos de específico cada ser humano.

Ese reduccionismo, con ser grave, sólo es una parte del problema. Si aceptamos que los seres humanos nos modificamos en función de las circunstancias y relaciones en las que nos hallamos inmersos y que en parte son producto nuestro, si adicionalmente aceptamos que las relaciones sociales son fundamentalmente desiguales, estamos en condiciones de sostener que no conocemos las diferencias propias de cada persona. La desigualdad social las ahoga, no permite que afloren. No tenemos base para afirmar cuáles son las características de las mujeres en sí mismas, porque no podemos aislar a las mujeres del contexto en el que viven y se forman, forman sus deseos y aspiraciones. Por tanto, cuando hablamos de las mujeres, no nos referimos a personas en sí mismas, sino a un sistema de relaciones que toma las capacidades relativas a la procreación como punto de partida para la ordenación de las relaciones sociales.

Vivimos en condiciones de desigualdad y somos producto de esas condiciones. ¿Cómo podemos entonces afirmar qué es lo que realmente somos, entendiendo por real lo que seríamos si no hubiera desigualdad? La desigualdad ahoga las diferencias, ¿cómo entonces podemos hablar de algo que desconocemos y sobre lo cual apenas podemos ofrecer otra cosa que construcciones imaginarias? La diferencia no se reduce al sexo, o a la edad, o al lugar de nacimiento, o a cualquier otra característica. Tampoco es verbalizable. La diferencia es desorden y el lenguaje ordena el mundo.

5.

La aportación de la biología a la definición del sexo

Cuando se toman en consideración las aportaciones de la biología (14) aumenta la conciencia de la complejidad de la distinción sexo/género. Se pone en evidencia que ni tan sólo el sexo es un aspecto unitario de la persona, sino que se puede descomponer en un número de dimensiones. Hampson y Hampson (1979) mencionan siete: sexo genético, gonádico, de las estructuras reproductivas internas, de las estructuras reproductivas externas, hormonal, socialmente asignado, psi-

(14) Es menester no confundir los planteamientos de la biología, con los de la sociobiología (sería más ajustado denominarla biosociología). En la biología prevalecen la posiciones interaccionistas organismo/medio, y de unas características orgánicas respecto de otras, mientras que la sociobiología es una corriente de pensamiento que da prioridad explicativa a los factores de orden físico, como los genes o las hormonas en la determinación de la conducta.

cológico. Por tanto, además de manifestar la complejidad de aquello que denominamos sexo, optan por considerar que el género no es un aspecto diferenciado del sexo. Definen lo social y lo psíquico como dimensiones del sexo, lo que legítimamente nos permite deducir que la diferenciación sexual no es puramente física, sino que consiste en la construcción de un sistema de significados que se apoyan en características corporales.

El planteamiento Alfred Jost reduce el esquema a 4 componentes y a diferencia de los autores anteriores no incluye el género como dimensión del sexo. Inversamente, toman el género como una de las dimensiones del sexo (lo que denominan sexo del registro civil):

1. **Sexo genético.** La dotación genética de cada individuo es de 46 cromosomas, 23 proceden del padre y 23 de la madre, de ellos son dos los que intervienen en la determinación del sexo, los cromosomas X e Y. Si la dotación genética es de 44+XX cromosomas el sexo es hembra, si es de 44+XY el sexo es macho.

2. **Sexo gonádico.** Las hembras están dotadas de ovarios y los machos de testículos. La diferenciación de las gónadas depende del equilibrio hormonal.

3. **Sexo corporal.** Los caracteres sexuales primarios, son los que determinan la posibilidad de la procreación, siendo la base de la diferenciación macho/hembra. En cambio, respecto de los caracteres secundarios, no se puede hablar propiamente de diferenciación sexual. Factores como el tamaño de las mamas, la cantidad y distribución de la grasa subcutánea, la estatura, la cantidad de vello y su distribución, el peso o la fuerza física, no se presentan conforme a dos patrones perfectamente diferenciados, como ocurre con los caracteres sexuales primarios. Para los caracteres sexuales secundarios las diferencias son estadísticas. La mayoría de mujeres tienden a tener una cierta apariencia externa y la mayoría de hombres otra. Ahora bien, hay hombres cuyas mamas, o dimensión de la cadera son mayores que las de muchas mujeres, y hay mujeres con una cantidad de vello, altura, o fuerza superior a la de muchos hombres.

4. **Sexo del registro civil.** Finalmente, al margen del sexo con el que cada persona nace, hay un acto social de imputación de sexo de importancia transcendental, se trata del que aparece en el registro civil. La imputación de sexo es el primer acto de género al que nos vemos sometidos. En casos de indiferenciación sexual o de escasa definición de los caracteres sexuales externos, puede conducir a atribuciones de sexo erróneas. Un ejemplo que se cita en los textos es el caso de un niño judío, quien al ser sometido al rito de la circuncisión, perdió buena parte del pene, y su familia decidió inscribirlo en el registro como niña. Otro ejemplo es la problemática que se presenta en la película *Mi querida señorita*, donde la protagonista, a quien se la ha imputado de sexo hembra y es educada como tal, resulta tener aparato genital machil solo que insuficientemente definido, tras una intervención, que no es de cambio de sexo sino simplemente correctora de la deficiencia morfológica, queda definida como de sexo macho, situación a partir de la cual deberá hacer el recorrido de adquirir identidad masculina.

Las diferencias sexuales no siempre se cumplen en todos los niveles de determinación del sexo, ni se cumplen para todas las personas. Una minoría se halla en situación ambigua, por factores de

diversa índole. Tal situación origina asignaciones de sexo en unos casos arbitrarias y en otros erróneas. Citaremos algunas fuentes de insuficiente definición sexual, o definición confusa:

1. **Alteraciones genéticas.** Se trata de casos en que no se produce la combinación cromosómica 44+XX o 44+XY, como ocurre en el síndrome de la triple X situación compatible con el embarazo. O el síndrome de Turner, en que falta uno de los cromosomas sexuales, 44+X0, sus síntomas son la ausencia de ovarios o la estatura baja. O el síndrome de Klinefelter, 44+XXY, machos desde el punto de vista anatómico, cuyo pene y testículos son pequeños, y son estériles. Según Money en este tipo de individuos se da una alta proporción de transexuales.

2. **Alteraciones gonádicas.** Hembrización testicular, se da con el par XY, desde el punto de vista genético se trata de machos, cuyos testículos producen andrógeno, pero su apariencia corporal es hembril, esta particularidad se pone de manifiesto por la falta de flujo menstrual. Generalmente se les asigna sexo hembra erróneamente. Hermafroditismo auténtico, se da con el par XX, se caracteriza por la presencia de tejido testicular y ovárico, los órganos genitales externos aparecen como inacabados y pueden recordar tanto a los del macho como a los de la hembra. Como en el caso anterior, la asignación de sexo es discrecional.

3. **Alteraciones o tratamientos hormonales.** Provocan cambios en los genitales externos, afectando al tamaño del clitoris, o apareciendo un pene y un escroto con aspecto normal. Algunos individuos a los que se asignó erróneamente el sexo, una vez descubierto el error, han rechazado la reasignación. Por otra parte, la administración de estrógenos provoca el desarrollo de los pechos en adultos normales con identidad cromosómica XY, y hay casos en que se produce el desarrollo mamario de forma espontánea.

¿Puede hablarse de síndromes como los citados en términos de anomalía? En algunos casos originan dificultades físicas que afectan a sus condiciones de vida. Ahora bien, el evolucionismo nos ha enseñado que ninguna característica corporal puede ser tomada en sí misma como patológica o anormal. Lo único que se puede constatar es el grado en que una cierta característica es adaptativa desde el punto de vista de la supervivencia, lo que no es mucho decir. Tenemos la capacidad de transformar el medio, haciéndolo compatible con nuestras características, o adecuándolo a nuestras limitaciones. Así hacemos cuando para aumentar nuestra velocidad y confort en los desplazamientos usamos coches o autobuses o aviones, cuando nos ponemos gafas para compensar la miopía, o construimos puentes, o ponemos escaleras y ascensores, o instalamos calefacción en nuestra vivienda y si tenemos frío, no es atribuible a nuestras limitaciones física, sino a que carezcamos de dinero para pagar la factura.

En el curso del desarrollo de las distintas formas de vida, se han producido mutaciones genéticas como las que acabamos de mencionar. A esas mutaciones hay que añadir diferencias considerables de individuo a individuo resultado de la combinación de los caracteres sexuales de la madre y del padre.

En la especie humana, la probabilidad de que nazcan dos hijos/hijas con idéntica genética de una misma pareja es una entre 8.388.608:

$$2^{23} = 8.388.608$$

(2 patrimonios genéticos, el del padre y el de la madre, elevado a la 23 potencia que es el número de cromosomas que aportan cada progenitor/progenitora).

Las situaciones de escasa diferenciación sexual pueden requerir actuaciones médicas, sea mediante la administración de hormonas o mediante la cirugía. Ahora bien, no cabe confundir este tipo de intervenciones con las llamadas operaciones de cambio de sexo practicadas a los llamados transexuales, ya que éstos no tienen anomalías en la definición del sexo. Su demanda se expresa como rechazo del propio cuerpo, con el que no se identifican. Se refieren a su cuerpo como un obstáculo para la realización personal, incluso como una negación de su ser. En este caso, la expresión cambio de sexo, es un eufemismo con el que se oculta socialmente un hecho incontrovertible, la legitimación de mutilaciones sexuales radicales. La persona que se somete a este tipo de intervenciones, no adquiere las capacidades sexuales propias del sexo al que quiere acceder mediante la operación, no llegará a gestar hijos e hijas si su sexo original era macho ni podrá fecundar si su sexo original era hembra.

6.

Orígenes del concepto de género

Separar las características y capacidad físicas respecto de las sociales, psíquicas o históricas tiene ya una trayectoria larga, particularmente en el pensamiento feminista. En cambio, el término género tiene un origen relativamente reciente. Para hablar de su significado y uso hay que tener en cuenta las circunstancias que han dado origen al mismo, ya que son condiciones históricas y sociales las que explican el desarrollo de la diferenciación sexo/género.

En su práctica clínica, los psiquiatras Stoller y Money recogieron la queja de personas que decían sentirse encerradas en un cuerpo de hombre cuando en realidad eran mujer. Su cuerpo, según narraban, estaba equivocado, y manifestaban la necesidad de reparar el error. Reclamaban que se les practicara una operación de cambio de sexo, y no querían que se les identificara como hombres, sino como mujeres. Tal demanda de que el cuerpo se correspondiera con su verdadero ser llevó a considerar que se debían separar, al menos conceptualmente, dos aspectos de la persona:

1. **El sexo.** Relativo a los aspectos anatómicos y fisiológicos, lo corporal. Que daría lugar básicamente a dos posibilidades: hembra y macho.

2. **El género.** Relativo a los aspectos psíquicos y sociales. Cuyas dos posibilidades serían: femenino, masculino.

Este planteamiento implicaría dividir a la mujer y al hombre en dos componentes, ser mujer u hombre sería el resultado de una adición:

Mujer = sexo hembra + género femenino
Hombre = sexo macho + género masculino

La preocupación de Stoller y Money se centró en desarrollar procedimientos de diagnóstico que permitieran identificar el género de aquellos o aquellas pacientes que reclamaban una operación de cambio de sexo. Tal medida era prescrita, y continúa siéndolo en la actualidad (15), cuando se obtienen supuestas evidencias de que el sexo de la persona, no corresponde con su de género. Con tal intervención quirúrgica se persigue la correspondencia entre el sexo y el género según el esquema que se presenta un poco más arriba. Es más, la prescripción de la intervención quirúrgica, no hace sino afirmar la exigencia de que haya una correspondencia entre las características físicas de un lado, y la psíquicas y sociales del otro. Se da el contrasentido de que las operaciones de cambio de sexo lejos de cuestionar el sistema sexo/género, lo afirman, ya que dan por supuesto que una persona no se puede sentir femenina o desarrollar las funciones socialmente asignadas a las mujeres, si no tiene un cuerpo que se correspondan a esa identidad psicosocial. Parece más aceptable mutilar el cuerpo que contravenir los principios de la división sexual del trabajo. Así pues, en el origen del concepto de género y de la separación conceptual entre sexo y género se encuentra el reconocimiento y aceptación de la división sexual del trabajo y de identidades unitarias diferenciadas para las mujeres y para los hombres. Y esa afirmación del sexismo se disfraza de derecho a la realización personal.

También hallamos en otras culturas la aspiración de llegar a ser una verdadera mujer o un verdadero hombre, corrigiendo a la naturaleza mediante las mutilaciones sexuales. La ablación del clítoris es una práctica extendida en las culturas subsaharianas. En los países occidentales esta intervención ha provocado gran rechazo social, al punto de haberse llegado a penalizar, por considerarla, a diferencia de la mal llamada operación de cambio de sexo, mutilación sexual. Las inmigrantes procedentes de culturas en las que se practican este tipo de mutilaciones, hallan, no sólo la incompreensión, sino también el rechazo y la represión legal de sus prácticas culturales. Ante tal situación optan por desplazarse a sus lugares de origen, con el fin de someter a sus hijas a estas intervenciones en condiciones sanitarias deplorables que, en muchos casos, dejan secuelas de por vida, como recurrentes infecciones de las vías urinarias.

(15) En nuestro país, incluso hay un movimiento orientado a demandar que tal operación corra a cargo de la Seguridad Social.

Sería abusivo afirmar tajantemente que las mutilaciones sexuales sean prácticas que los hombres imponen a las mujeres, buscando suprimir toda posibilidad de obtener placer sexual. Es cierto que las mutilaciones genitales contribuyen a perpetuar la dominación de los hombres sobre las mujeres. Pero sería muy desajustado suponer que los hombres o las mujeres sean conscientes del impacto de estas prácticas sobre las relaciones entre los unos y las otras. Hay que tener presente que la desigualdad social no se impone única y fundamentalmente mediante la represión abierta, el control policial o penal, sino que en buena medida, las propias personas oprimidas contribuyen a sostenerla con sus creencias. Creer que aquello que nos es impuesto es lo mejor que nos puede pasar, o lo único posible, tiene como resultado que seamos nosotras y nosotros mismos quienes contribuimos a mantener las cosas como están. Pero al mismo tiempo, no puede decirse que los actos de sumisión o de dominación se realicen con plena conciencia de su significado y consecuencias.

Las propias mujeres defienden las mutilaciones sexuales entendiendo que el clítoris es un signo de masculinidad y que una mujer verdaderamente femenina no debe tenerlo, dicen sentirse más femeninas después de la intervención. Esa respuesta se asemeja sospechosamente a los argumentos que aportan quienes desean que se les elimine el pene para poder ser verdaderas mujeres.

Ambas situaciones, correspondientes a distintas culturas, son síntomas de un problema común: la feminidad, la división del trabajo, la diferenciación y separación entre las tareas femeninas y las masculinas se ha venido justificando sobre la base de las diferencias innatas entre las mujeres y los hombres, consecuencia por tanto de sus características físicas. Las actitudes conservadoras sobre el particular se asentarían en la pretensión, carente de soporte científico, de que la naturaleza es sabia y por tanto no debe ser cambiado su curso. Paradójicamente, por más que se defiende tajantemente la idea de que el cuerpo, el sexo, determina el género, lo que acaba ocurriendo a los ejemplos que acabamos de mencionar lo confirman es que el género se impone al cuerpo, y legítimas transformaciones del mismo, corrigiendo a la naturaleza cuya sabiduría se usa como argumento para defender el sexismo. Se le somete a mutilaciones para que su apariencia corresponda a la establecida culturalmente para la realización de ciertos modos de vida. Si alguien quiere ser mujer, su cuerpo ha de tener una apariencia *hembril* y si quiere ser hombre, el cuerpo debe amoldarse a tal aspiración, adquiriendo una apariencia *machil*.

Podemos denominar dictadura de género al rechazo social de las transgresiones en la relación sexo/género. La dictadura de género implica que las aspiraciones de las personas, el tipo de actividades que desarrollan, el lugar que ocupan en la familia, han de corresponderse con el sexo al que culturalmente se atribuyen. Esa dictadura, rechaza y penaliza socialmente las orientaciones de la propia vida que no se ajusten al patrón según el cual las hembras están obligadas a ser femeninas y los machos a ser masculinos. A la dictadura de género se contraponen la democracia, que no debe tomarse como el contrario de la dictadura, o como la posibilidad de elegir libremente el género pudiendo optar por los modos de vida que socialmente se asignan a las mujeres o a los hombres independientemente del sexo, en lugar de someterse a la asignación social del género. Se trata más bien de lograr que las diferencias de género sean irrelevantes, por alcanzar una

situación social en que tanto las mujeres como los hombres participen de las mismas actividades e intereses, adquieren responsabilidades sociales y familiares equivalentes. Si cada persona se halla en la posición de poder trazar su propio plan de vida, no cabe anticipar cuáles serán sus intereses, actividades, capacidades. Los términos *masculino* o *femenino* dejan de tener sentido cuando ya no son rasgos mutuamente excluyentes de las mujeres o de los hombres.

7.

Desarrollo del concepto de género

En el seno del pensamiento feminista, la referencia más directa a la noción de género es el trabajo de Gayle Rubin. Esta autora, partiendo de los planteamientos de Marx, Lacan y Lévi-Strauss define el sistema sexo/género como el sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica, que no debe confundirse con el sexo, en un producto de la actividad humana: en cuanto a la división sexual del trabajo y la orientación heterosexual del erotismo. En una línea afín, Monique Wittig advierte que aquello tomado como origen de la opresión de las mujeres, el sexo, sólo es una marca:

lo que creemos es una percepción física y directa sólo es una construcción mítica sofisticada, una "formación imaginaria", que reinterpreta las características físicas (que en sí mismas son neutras como cualquier otras por más que marcadas por los sistemas sociales) mediante la red de relaciones en que son percibidas. (Wittig, 1992: 11-12).

A diferencia de Gayle Rubin, que pone el acento en las características estructurales de la relación sexo/género, Judith Butler lo pone en la acción. En el proceso de constitución de la subjetividad, intervienen relaciones de poder que nos constituyen como lo que somos: mujer u hombre. Del planteamiento de Butler se deduce que ser mujer o ser hombre es el resultado de un acto de sujeción. Pero una vez sujetos mediante las relaciones de poder intrínsecas a los procesos de socialización, podemos confirmar o negar el poder que nos da forma, mediante acciones que lo contradicen. Una vez formadas como amas de casa, o como cabezas de familia, podemos negarnos a ocupar ese lugar. El precio de la subversión es, cuanto menos, la pérdida de reconocimiento, amenaza fundamental a nuestro ser social, o el riesgo físico, ya que la última instancia del poder y la manifestación de su fracaso es la destrucción física de quien se le opone.

Por otra parte, para Butler el género no es la interpretación cultural del sexo, ni la interpretación cultural del cuerpo, ni se construye culturalmente sobre el cuerpo. En cualquiera de estos casos estaríamos tomando al sexo y al cuerpo como lo dado, lo innato. El cuerpo no es un producto natural sino que se produce como nudo de relaciones sociales. Tampoco podemos tomar el género como un a priori, sino como algo que se hace:

El género siempre es un hacer, aunque no un hacer por parte de un sujeto que se pueda considerar preexistente a la acción. (Butler, 2001:56).

Nos hace mujeres u hombres someternos a las reglamentaciones de género. Nuestra interpretación de esas reglamentaciones, obedecerlas sólo parcialmente o desobedecerlas deshace el género, lo vuelve problemático, pone en evidencia su carácter contingente. La mujer y el hombre no tienen existencia anterior a las relaciones sociales. La mujer es *hacer de mujer* y el hombre *hacer de hombre*, pero uno y otro hacer se requieren mutuamente. La existencia de la mujer es condición de necesidad de la existencia del hombre y viceversa. Si estudiamos la situación social de las mujeres sin tener en cuenta la de los hombres, no podemos saber si lo que nos ocurre tiene lugar por el hecho de ser mujeres, o se trata de algo de alcance general.

Como es bien sabido, el género es un concepto que alcanza una pluralidad de dimensiones: la física (a la que denominamos sexo), la psíquica, la social, la política, la cultural, o la económica, por citar las principales. Ahora bien, de entre la totalidad de ámbitos en que tienen lugar las relaciones de género destacan, llegando a condicionar los restantes ámbitos: el modo en que las personas se relacionan en la producción de su existencia física, la orientación de su deseo, y la pauta predominante que guía las acciones. Lo que denominamos mujer y hombre no son sujetos sometidos a relaciones desiguales, sino efectos del poder, materializaciones de la desigualdad social. De entre las múltiples relaciones de poder, las económicas son fundamentales, como también es fundamental la constitución psíquica asociada a las mismas. Por el impacto de lo económico sobre otros ámbitos y dimensiones de la vida puede afirmarse que la división sexual del trabajo tiene un efecto constituyente de subjetividades.

1. **La división sexual del trabajo.** Es la primera forma de división social del trabajo. Comporta que ninguna persona sea autosuficiente, porque depende para su subsistencia de la producción de otras personas, lo que genera vínculos que se pueden definir como de complementariedad, de dependencia, de subordinación, o de explotación. El modo en que se califican tiene consecuencias trascendentales. Se pueden valorar positivamente, como vínculos de complementariedad. Mientras que si se adopta una visión crítica respecto de las características y consecuencias de la división del trabajo, el resultado es proponer que la misma desaparezca o se modifique por la dependencia, subordinación y explotación que contiene.

2. **La construcción psicológica del deseo.** Una característica de la especie humana es que no tiene programada genéticamente la conducta. Los impulsos no se traducen en conductas estereotipadas ni constantes. Por eso, los estereotipos culturales deben tomarse como una forma de violencia. La salida de los impulsos, y por tanto, la orientación de la conducta es directamente dependiente del proceso de socialización, consiste fundamentalmente en la huella que dejan en la persona las experiencias pasadas de satisfacción. Esas huellas funcionan a modo de cauces que, teniendo su origen en el pasado, orientan las conductas futuras.

El sistema sexo/género organiza y rige la asignación de posiciones sociales conforme a la lógica de la división sexual del trabajo. Mediante la misma se da por sentado que las actividades de cuidado inmediato de la vida humana, sea en el ámbito doméstico o en el mercado sean propias de

mujeres, y las actividades relativas a la producción de bienes, a la administración de la riqueza, y a la defensa o el ataque, sean asignadas a los hombres.

Respecto de la mujer, cuando no se le conoce se da por supuesto que su posición social es femenina porque se toma sus características anatómicas como marcas, y por ello se le toma como objeto erótico. Pero si se descubre que se encuentra en posición masculina, cambia inmediatamente la naturaleza de la relación. Una mujer dotada de una apariencia física atractiva, en un bar o paseando por la calle en principio es un objeto de deseo para cualquier hombre que se cruce con ella, pero esa misma mujer, deja de ser objeto a disposición de los hombres cuando cruza la puerta de la empresa en que trabaja como gerente o como ingeniera de desarrollo, los hombres subordinados a su autoridad profesional se convertirán en seres solícitos, atentos a satisfacer sus exigencias. La sabiduría popular ha tomado nota de este hecho. En la vida cotidiana es frecuente oír expresiones como "Fulanita es muy poco mujer", "Menganita es muy femenina", "No tiene nada de hombre quien hace tal o cual cosa". La conciencia de que la gente no nace hombre o mujer sino que hay que convertir a las criaturas en lo uno o lo otro se manifiesta también, en que se diferencia la ropa que llevan los niños de la que llevan las niñas, o el tipo de juguetes que se les regalan, o la decoración de su habitación. Es como si se temiera que si no se tiene cuidado, los niños pudieran acabar feminizándose y las niñas masculinizándose.

La asignación de género, implica atribuir a las mujeres un lugar distinto del que ocupan los hombres, cosa en la que no interviene su voluntad, se da por descontada, se toma como natural. Pero los sistemas sociales, no sólo son formas pautadas de relación entre las personas, y formas de resolver los problemas de la vida en común, la creación y satisfacción de necesidades. Entrañan relaciones de poder, desigualdades y privilegios que en principio son una amenaza a la convivencia. Las relaciones de poder se hacen más estables cuando el proceso de asignación de posiciones sociales va acompañado de un proceso de socialización paralela que hace deseable aquello que nos ha sido impuesto, o nos condena a elegir aquello que se ha predeterminado nos corresponde socialmente. Como por ejemplo ser amas de casa o mantener a una familia. Por eso, cuando nos referimos al género, no podemos dejar de considerar la doble dimensión del mismo, la social y la psíquica.

7.1

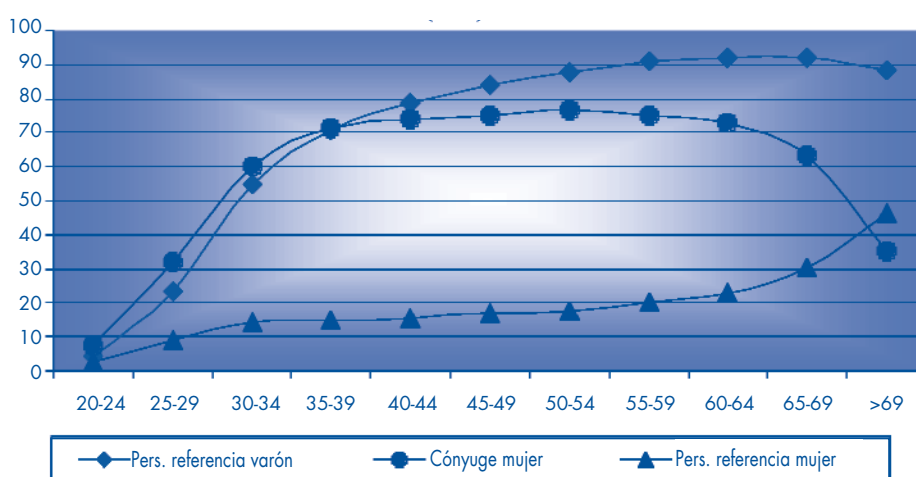
LA DIMENSIÓN SOCIAL DEL GÉNERO

Las relaciones sociales se hallan organizadas de manera que se imponen unas reglas de reparto de las distintas actividades y posiciones, especialmente las referidas al trabajo. Tener un trabajo asalariado, participar en la vida política, cuidar de las criaturas, de las personas enfermas y de las ancianas, atender a las necesidades de las personas con las que se convive, son tareas especializadas. Se aplican criterios de género para asignación de posiciones, los estilos de vida, o la manera de ocupar nuestras posiciones, así como para la valoración que se hace de las mismas. Que las mujeres y los hombres ocupen distintas posiciones sociales no es algo que haya ocurrido de manera espontánea, sino que es el resultado del ejercicio del control social. Forman parte de

los aparatos de control social y garantizan que las personas se ajusten a unas ciertas exigencias sociales: el sistema educativo, la familia, la organización del trabajo, el tratamiento de las diversidades culturales, los medios de comunicación social, etcétera.

Los sujetos se configuran en el reparto de responsabilidades, y las subjetividades que se construyen en sociedades como la nuestra remiten a un hombre provisor-protector-guerrero y a una mujer cuidadora-nutriz. El reconocimiento que recibe del hombre es dependiente de su función económica política o bélica, y el de la mujer queda difuminado en la familia, o la maternidad. Esa configuración de los géneros se corresponde con la división sexual del trabajo. Hay, una tercera categoría de individuos, *los dependientes*, que en su mayor parte hijas e hijos. Ahora bien, con el envejecimiento de la población cada vez son más los viejos y viejas, generalmente mujeres, que requiere cuidados, y las personas enfermas, mientras que son cada día menos las criaturas.

Posición en el hogar según el sexo y la edad. 3er trimestre de 2002. (EPA)



El modelo de ciudadanía que se ha implantado y respaldamos con nuestras acciones, pretende que el cuidado de *los dependientes* no es responsabilidad pública, solidariamente asumida por todas las personas adultas. En principio, cada cabeza de familia ha de dotarse de la estructura familiar que le permita asumir su parte en la continuidad de la sociedad, haciéndose cargo de la protección de *los dependientes*. El implícito es que corresponde a la mujer dotar de infraestructura al hombre para que éste pueda ejercer sus funciones de ciudadano. En ese pretendido pacto, y en la medida que tiene un carácter patriarcal, la propia categoría de dependiente se construye socialmente, alargando artificialmente la edad de acceder al trabajo remunerado, o acortándola, también artificialmente. Una manifestación de ese pacto es que las tasas de desempleo entre los hombres cabeza de familia (posición de género masculina) son las más bajas de la población activa, y el hecho de que las mujeres ama de casa (posición de género femenina) no son contabilizadas en las filas de las personas desempleadas. Contabilizarlas como amas de casa es un modo

indirecto de negarles la ciudadanía ya que la Constitución de 1978 en su art. 35 dicta que el trabajo, entendido como la participación en las actividades remuneradas, es un deber de ciudadanía.

Tasas de actividad y de paro por sexo y parentesco con la persona de referencia (*)

PARENTESCO	TASAS ACTIVIDAD			TASAS DE PARO		
	TOTAL	MUJERES	VARONES	TOTAL	MUJERES	VARONES
Persona de referencia	58,7	35,8	66,3	6,1	12,3	5,0
Cónyuge o pareja	42,9	39,8	81,2	13,8	15,2	5,4
Hija/Hijo	63,4	57,1	68,7	17,3	21,1	14,6
Total	54,3	42,1	67,3	11,4	16,5	8,1
Labores del hogar	Mujeres			Varones		
	98,6			1,4		

FUENTE: INE. EPA. Resultados detallados año 2002 trimestre 3º. Unidad: tanto por ciento

(*) En la práctica la expresión "persona de referencia" se aplica a quien ocupa la posición de cabeza de familia, expresión mediante la que se soslaya el hecho de que la familia es sexista y está jerarquizada.

La concepción actual de la ciudadanía comporta la externalización a las familias –léase mujeres– de los costes de producción de la vida humana. Implica una carga negada que no se reparte igualitariamente entre las personas miembros de la familia y mucho menos entre toda la ciudadanía, tengan o no tengan familia. Tal disposición tiene como resultado la externalización de costes de producción de la vida humana a las mujeres que sigue la lógica que ha conducido a la degradación del medio ambiente. Las mujeres son usadas de forma similar a como ocurre con el medio ambiente, sin cubrir los costes de su recuperación o cubriéndolos sólo en parte. La degradación del entorno natural y la degradación social de las mujeres son dos procesos muy similares.

La división sexual del trabajo va acompañada de un extrañamiento entre la mujer y el hombre que favorece fantasías omnipotentes. Por parte de la mujer, la pretensión de que la vida de las demás personas depende por entero de ella, y que puede anticipar y satisfacer cualquier necesidad. Esa fantasía alimenta la receptividad hacia las necesidades ajenas y la falta de atención, hacia las propias necesidades. El substrato emocional de esa fantasía es una actitud en parte amorosa, en parte resentida, en parte despreciativa ante la precariedad humana de las demás personas, que no de ella. En cuanto al hombre, al suponer que las otras personas no son capaces de conseguir los medios para cubrir sus necesidades ni de defender sus vidas, alimenta también sentimientos de omnipotencia, que como en el caso de la mujer, se traducen en una explosiva mezcla de amor, resentimiento y desprecio. La mezcla, en el caso de la mujer puede conducir a que adopte actitudes manipuladoras y de chantaje emocional, y en el del hombre a que dirija su agresividad hacia aquellas personas cuyas vidas dependen de él.

7.2

LA DIMENSIÓN

PSÍQUICA DEL GÉNERO

La construcción de la subjetividad, quién soy yo, qué hay en mí, cuáles son mis deseos, aspiraciones y modos de hacer, tiene dos dimensiones que son las fundamentales:

1. **El modo de desear.** El deseo interviene en las relaciones con las demás personas y determina en buena medida el modo en que se producen. El deseo puede ser deseo de ser deseada, de conseguir que *los otros* vivan a una como aquella de quien depende su felicidad. O bien, como es el caso del género masculino, el deseo se orienta hacia *los otros*, los cuales se convierten en su objeto.

2. **El modo de hacer.** Hay básicamente dos modos de hacer, o cuanto menos de conseguir que pase lo que deseamos. La feminidad se refiere a la práctica de la pasividad, no consiste en no hacer nada, sino asignar a *otros* la realización de los propios deseos. La masculinidad es la práctica de la actividad, que consiste en realizar los propios objetivos, o los de aquella que para uno es el objeto de deseo. Por tanto, una persona activa puede pasar la mayor parte del tiempo buscando satisfacer a la mujer. La pregunta ¿qué quieren las mujeres? formulada por muchos filósofos y por qué no decirlo, por muchos hombres, no tiene el equivalente ¿qué quieren los hombres? Son los hombres los que se ven impulsados a actuar para satisfacer a las mujeres, y no a la inversa. El hombre ha de conquistar el mundo, ganar dinero, tener prestigio, rodear de comodidades a la mujer, como recurso para lograr que la mujer se deje poseer por él. En eso consiste el drama vital del sexismo que se resume en un chiste tan cruel como el que se relata a continuación: Para las mujeres, ¿cuál es el colmo del matrimonio? –Que queriendo tener un visón en el armario, un jaguar en el garaje y un tigre en la cama, acaban con un conejo en el armario, un panda en el garaje y un cerdo en la cama. El poder social de los hombres tiene su cara oculta en el interés instrumental de las mujeres por ellos.

DIMENSIONES DE LA SUBJETIVIDAD

GÉNERO

	Femenino	Masculino
Deseo	Desear ser deseada.	Tener un objeto de deseo.
Acción	Impulsar a los demás a realizar las propias aspiraciones.	Actuar por sí mismo para realizar las propias aspiraciones.

Cuando se dice que las mujeres son un objeto sexual para los hombres, lo que se afirma es que ellos las desean a ellas. Si ese hecho se valora negativamente es porque se confunde la noción de objeto con la de cosa. Los objetos pueden ser personas o cosas. Decir de algo o de alguien que tiene entidad objetiva quiere decir que existe al margen de la voluntad del resto, que no desaparece por el hecho de que el resto cierre los ojos, o le de la espalda, o imagine que se muere, o que lo destruyen: que no lo poseen por el simple hecho de soñarlo. Por lo tanto, referirse a la mujer

como objeto de deseo de un hombre, es decir de ella que es alguien distinto de quien la desea y cuya posesión vincula a la felicidad.

Ahora bien, si una mujer se comporta ante el hombre que la desea como si ella misma no experimentara deseo hacia él, si adopta una actitud pasiva, si se deja hacer, pero no hace, se deja conquistar pero no conquista, corre el riesgo de que el hombre la viva como si fuera una cosa. Y ella misma puede sentirse cosificada, cuando la cortejan, abrazan o buscan. En estas condiciones, el acto sexual se convierte en un acto de invasión, ya que ella es poseída, tomada por él, mientras que él no es poseído, tomado por ella.

Cuando, el proceso de socialización, las chicas adquieren identidad femenina y los chicos masculina, en las chicas queda ahogada su parte activa salvo en las actividades de servicio y de cuidado de las demás personas. Mientras que en los chicos queda anulada su parte pasiva. La relación sexual se convierte en un acto de dominación en que la persona dominada, la chica, se ofrece a su dominador, el chico. El encuentro erótico libre puede llegar a confundirse con el acoso sexual y llevado al extremo, con la violación.

Lo que se acaba de exponer no debe ser interpretado como que las mujeres son enteramente femeninas y los hombres enteramente masculinos. Desear y ser deseado, actuar impulsando a los demás a hacer lo que se desea o a que participen en la realización de nuestras aspiraciones, o luchar uno o una misma para hacer realidad los propios sueños, son características comunes a todos los seres humanos. Ahora bien, al socializar de manera diferente a las niñas que a los niños, se desarrollan exageradamente unas cualidades y se atrofian otras, en las niñas de un modo y en los niños de otro modo.

Para comprender la importancia del proceso de socialización hay que tener presente que en nuestra especie no está programada genéticamente la conducta. Por tanto, no hay instintos que nos empujen a actuar, reaccionando siempre del mismo modo a las sensaciones que experimentamos o a lo que percibimos del exterior. En nuestras relaciones con las demás personas, y en primer lugar con la persona que nos cuida habitualmente, generalmente nuestra madre, vivimos experiencias de satisfacción, y podemos ver cómo las viven aquellas personas que son importantes para nosotros y nosotras. La vivencia del placer y la identificación con quienes saben disfrutar de la vida, el deseo de ser como las personas que amamos y admiramos, marca un camino a seguir para nuestros impulsos. Por más que nuestra conducta no está programada genéticamente, nuestros comportamientos son previsibles, porque nos hallamos programados socialmente.

Las vivencias infantiles, y la identificación con las personas que se hicieron cargo de nuestra persona, se graban de un modo tan profundo, que nos impulsan a actuar incluso en contra de nuestras creencias y aspiraciones conscientes. Una chica que haya sido cuidada por una mujer que adopta una actitud sumisa frente a su marido, tenderá a comportarse de ese modo con los hombres por más que la madre le diga que ha de ser autónoma. La propia madre, con su conducta transmite a la hija la sumisión. En cuanto al chico, si ha crecido en un ambiente en que su padre maltrataba habitualmente a su madre y lo maltrataba también a él, cuando se enamora tenderá a repetir los comportamientos de su padre, por más que luego se odie a sí mismo. También puede ocurrir lo contrario, que repare el daño que sufrió en su infancia, impidiendo que las criaturas se

vean sometidas a malos tratos. Es frecuente que los hombres que maltratan a sus parejas y a sus hijos e hijas digan que no lo pueden evitar: "se me ha ido la mano", como en sentido inverso oír que alguien dice que se le dispara un resorte automático cuando ve que se maltrata a un niño o a una niña.

Una cosa es decir de una persona que es femenina o masculina desde el punto de vista psíquico o social, y otra muy distinta reducirla a su género, definirla como si sólo fuera femenina o masculina, o como si siempre lo fuera. Judith Butler critica la idea de que se pueda afirmar categóricamente que una es y se siente mujer, o bien hombre como algo excluyente respecto de cualquier otro tipo de identidad. La persona no es internamente coherente y por ello no se puede hablar de una identidad monolítica o compuesta de un conjunto de rasgos complementarios o afines. Lo que caracteriza a la persona es precisamente esa fragmentación de su identidad en diversas dimensiones, y el hecho de que la relación entre unas dimensiones y otras es fuente de contradicciones y conflictos. Otra característica de la persona es que su identidad no viene dada, sino que se construye a lo largo de toda la vida.

7.3

EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL

Frecuentemente se confunde el género con la orientación sexual. Ahora bien, el género se refiere a las diferencias en la manera de pensar, sentir y hacer que se asocian socialmente a las características sexuales. En cambio la orientación sexual se refiere al tipo de personas que resultan atractivas como compañeras o compañeros eróticos o como complemento en la vida. Es un error frecuente suponer que cuando una mujer tiene rasgos que se corresponden a la masculinidad, o cuando un hombre prevalecen rasgos femeninos, prefieren las personas del mismo sexo. Sin embargo, una mujer puede ser muy masculina y no ser lesbiana, un hombre puede ser muy femenino y no ser homosexual. El género y la orientación sexual son dos dimensiones que no están, necesariamente relacionadas.

GÉNERO	ORIENTACIÓN SEXUAL	
	Heterosexual	Homosexual
Femenino	Mandato para las mujeres	Transgresión de los hombres
Masculino	Mandato para los hombres	Transgresión de las mujeres

Por contradictorio que parezca, la relación entre el género y la orientación sexual es muy estrecha porque no existe un impulso que nos lleve a procrear. La producción de nuevas vidas, que desde el punto de vista social es una riqueza (16) requiere como condición previa que las mujeres y los

(16) No hay más que tener presentes las discusiones que tuvieron lugar en Niza hace unos pocos años sobre el peso relativo de cada uno de los estados de la Unión Europea, y la defensa del criterio del número de habitantes para determinar el mismo.

hombres se sientan atraídos respectivamente. La división sexual del trabajo y acentuar las diferencias entre las mujeres y los hombres, en su apariencia física y modo de comportarse, favorece la atracción sexual, porque habitualmente lo que más atrae es lo diferente y complementario. El género crea una relación de complementariedad entre los sexos. Siguiendo a Foucault podríamos afirmar que las mujeres y los hombres son el resultado del control de la sexualidad.

Cuando se establecen relaciones de carácter lesbiano u homosexual, es frecuente hallar que una de las dos personas miembros de la pareja tiene actitudes más femeninas y otro más masculinas, el patrón de división sexual del trabajo, suele mantenerse incluso entre parejas del mismo sexo, porque tal como la sociedad está organizada es más fácil la vida si una de las partes se encarga de ganar dinero y la otra de cuidar de la casa, que si las dos partes comparten ambas tareas.

8.

Reflexiones finales

Como en otros muchos casos, respecto del sistema sexo-género, la ciencia no precede, sino que sigue a las luchas sociales. El desarrollo teórico del concepto de género tiene como origen la lucha de las mujeres contra la desigualdad social a la que se encuentran sometidas. En esa lucha, han coincidido con otros colectivos en la denuncia de los reduccionismos biológicos y con ello han potenciado el avance de la propia biología hacia posiciones interaccionistas. Esas posiciones, a su vez, han facilitado la definición del marco teórico en que situar la desigualdad de las mujeres, entendiendo que lo corporal, lo social, lo psíquico, lo histórico, no son hechos separados, y cada una de nosotras o nosotros, el resultado de la suma de todas esas dimensiones. El cuerpo es género y el género tiene una dimensión corporal. Otra implicación del interaccionismo es que no es posible estudiar la situación de las mujeres aisladamente, sino que la mujer se construye como lo que es, en tanto el hombre se somete también a las disposiciones del sistema sexo/género. Mujer y hombre son un par de conceptos inseparables. Tomándolos así se entiende, por ejemplo, que la mujer, no podrá jamás alcanzar los derechos del hombre, porque los derechos de este último surgen de la explotación de las mujeres. Lo que nos es negado a nosotras lo tienen ellos. Ser hombre es beneficiarse de la explotación de las mujeres. Por ello, acabar con la desigualdad social de las mujeres, requiere la desaparición de las categorías sociales mujer y hombre.

Quisiéramos concluir este capítulo recordando los anhelos sociales que han alimentado el esfuerzo teórico de separar analíticamente el sexo del género sobre los que hemos hecho el recorrido. No son otros que la aspiración a construir una sociedad capaz de movilizarse ante cada amenaza a la autonomía individual y al ejercicio libre de la ciudadanía. Una de las principales amenazas es el sexismo, orientación de las relaciones sociales que genera desigualdad y extrañamiento entre las mujeres y los hombres. Tal agresión social presenta como diferencia aquello que no es sino desigualdad y es eso lo que el marco teórico del sistema sexo/género permite evidenciar.

9.

Anexo: Nota sobre la organización de los datos aplicando los conceptos de sexo y de género

La aplicación de las nociones teóricas que han dado pie al desarrollo de los conceptos de sexo y de género ha corrido una suerte desigual. Se dan las posibilidades que se presentan en el siguiente cuadro:

9.1

NO SE USA EL TÉRMINO NI EL CONCEPTO

La clasificación que se usa es la de varón y hembra, suponiendo que la masculinidad y la feminidad son una parte de los atributos sexuales, naturales, que condicionan las capacidades de la gente para realizar cualquier actividad u ocupar cualquier posición social.

Los hombres y las mujeres son unitarios. Se supone que del sexo de la persona se derivan el resto de características.

Por ejemplo, las mujeres tienen instinto maternal, los hombres instinto agresivo. Las características genéticas determinan las hormonales, y éstas las psíquicas y las sociales.

9.2

SE USA EL CONCEPTO Y NO EL TÉRMINO

La situación de mujeres y varones se representa como un producto social mientras que se entiende que las diferencias sexuales no son causa sino justificación de la desigualdad entre varones y mujeres. En los trabajos en que se usa el concepto, pero no el término hallamos frecuentemente evidencias sobre la desigualdad o la discriminación de las mujeres. Caso de utilizar estadísticas, los datos no se presentan agregados sino que se diferencian por sexo, buscando evidenciar la desigualdad. Por ejemplo:

Ganancia media en pesetas por hora trabajada según el sexo. 4º trimestre de 2000

TIPO DE INGRESO	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Pagos Ordinarios	1.445	1.551	1.175
Horas extraordinarias	1.701	1.717	1.554

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística.

9.3

SE USA EL CONCEPTO Y EL TÉRMINO

La situación de varones y mujeres se representa mentalmente como un producto social y psíquico, se considera los efectos sociales de que las hembras sean femeninas, y los machos masculinos. Las construcciones teóricas en que se usa el término y el concepto suelen propiciar a una situación social en que pierda sentido el concepto de género en tanto que herramienta de análisis, porque carezca de sentido diferenciar lo masculino de lo femenino dado que se reconozca y acepte su presencia en los individuos de cualquiera de los dos sexos. Por ejemplo:

Proporción de personas de cada posición de género y distribución de los géneros por sexo (dimensión socioeconómica del género)

GÉNERO: % RESPECTO DEL TOTAL	CARACTERÍSTICAS DE LA TIPOLOGÍA DE GÉNERO	% MUJERES EN CADA GÉNERO	% HOMBRES EN CADA GÉNERO
Femenino: 24,2	Personas cuya relación respecto del cabeza de familia es la de esposa/esposo. Por tanto, de hogares de más de una persona. Y que se definen como ama de casa cuando se les pregunta sobre su ocupación	46,3	0,2
Superfemeni- no/activo: 8,6	Personas cuya relación respecto del cabeza de familia es la de esposa/esposo. Por tanto, de hogares de más de una persona. Y que se definen como activas (ocupadas o paradas) cuando se les pregunta sobre su ocupación	15,6	1,0
Masculino: 22,1	Personas que ocupan el lugar de cabeza de familia. Sólo incluimos a aquellos que viven en hogares de más de una persona, ya que son aquellos en los que es materialmente posible establecer relaciones de género. Y que se definen como activas (ocupadas o paradas) cuando se les pregunta sobre su ocupación	2,9	42,9
Super -masculino: 1	Personas que ocupan el lugar de cabeza de familia. Por tanto, de hogares de más de una persona. Y que se definen como amas de casa	0,6	1,4
Situación transicional: 22	Personas que ocupan el lugar de hijo/hija del cabeza de familia. Por tanto, de hogares de más de una persona.	18,2	27,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta del CIREs sobre usos del tiempo.

9.4

SE USA EL TÉRMINO Y NO EL CONCEPTO

En este caso se substituye mecánicamente el término sexo por el término género. Los estudios suelen tratar la relación mujer/hombre. Adicionalmente se suelen abordar las características, condiciones y consecuencias de la división sexual del trabajo, olvidando los aspectos estructurales, no ya individuales de la división del trabajo por géneros. De este modo se ignora la jerarquía y dominación estructural que se produce entre los dos géneros en el sentido de aceptar que se asignen más recursos intelectuales y materiales a las actividades socialmente consideradas masculinas que a las socialmente consideradas femeninas. La aplicación mecánica del término género, por tomar un ejemplo, llevaría a presentar la tabla que hemos mostrado más arriba substituyendo la palabra sexo por la palabra género.

Ganancia media en pesetas por hora trabajada según el género. 4º trimestre de 2000

	AMBOS GÉNEROS	HOMBRES	MUJERES
Pagos Ordinarios	1.445	1.551	1.175
Horas extraordinarias	1.701	1.717	1.554

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística.

De entre las posibilidades enumeradas, la última, usar el término género y no el concepto, es la menos rigurosa, ya que se llama clasificación por género lo que en realidad es clasificación por sexo.

No usar el término ni el concepto es la práctica propia de los reduccionismos biosociológicos.

Usar el término y el concepto es la posibilidad ideal. Ahora bien, entraña una complejidad considerable ya que implica, como se ve en el ejemplo anterior, desarrollar conceptualmente los contenidos de cada género y tener en cuenta las posiciones que no se ajustan exactamente a la lógica de los géneros. Adicionalmente, hay que determinar la dimensión de la vida a que hace referencia la clasificación, en el ejemplo y a partir de los datos de una encuesta sobre el uso del tiempo, se ha trabajado la dimensión socioeconómica del género. Cuando en el ejemplo se relaciona la posición de género con el sexo, tomamos como sexo la dimensión física del género, lo que para Hampson y Hampson es el sexo del carnet de identidad. Identificador que en realidad no es el sexo sino la atribución civil del sexo.

Es igualmente aceptable la práctica de no usar el término género sin que por ello se caiga en reduccionismos biológicos.

- Agacinski, Sylviane, *Política de sexos*. Madrid, Taurus, 1998.
- Auki, Doug, "Sex and Muscle: The Female Bodybuilder Meets Lacan", *Body and Society*, vol. 2 (4), 1996.
- Birke, L. Women, *Feminism and biology. The feminist challenge*. Brighton, Wheatsheaf Book, 1986.
- Butler, J. y Scott, J., *Feminist Theorize the Political*. London: Routledge, 1992.
- Butler, Judith, *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge, 1990.
- , *Mecanismos psíquicos del poder*. Madrid, Cátedra, 2001.
- Firestone, Shulamith, *La dialéctica del sexo*. Barcelona, Kairós, 1977.
- Fisher, Helen, *El primer sexo. Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Madrid, Taurus, 2000.
- Foucault, Michel, *Historia de la sexualidad. 1. La voluntad de saber*. Madrid: Siglo XXI, 1980.
- Freud, Sigmund, "El malestar en la cultura" 1929 [1930] Tomo VIII. Obras completas. Madrid: Nueva Visión, 1984.
- Gatens, Moira, *Imaginary Bodies. Ethics, power and Corporeality*. Londres: Routledge, 1996.
- Harrison, Wendy C. y Hood-Williams, John, "Gender, Bodies and Discursivity. A Comment on Hughes and Witz", *Body and Society*, vol. 3 (4), 1997.
- Hampson, Joan y Hampson, J. L., "The ontogenesis of sexual behavior in man", en Young, William, C. (ed.), *Sex and internal secretions*, vol. 2., Baltimore: Williams & Wilkins, 1961.
- Hughes, Alex y Witz, Anne, "Feminism and the Matter of Bodies: From de Beauvoir to Butler", *Body and Society*, vol.3 (1), 1997.
- Izquierdo, María Jesús, *El malestar en la desigualdad*. Madrid: Cátedra, 1998.
- , *Sin vuelta de hoja. Sexismo: Placer, poder y trabajo*. Barcelona, Ed. Bellaterra, 2001.
- , "¿Son las mujeres objeto de estudio para las ciencias sociales?", en *PAPERS, Revista de Sociología*, nº 30. Universidad Autónoma de Barcelona, 1988.
- , "Uso y abuso del concepto de género", en Mercedes Vilanova (comp.), *Pensar las diferencias*. Barcelona: Seminario Interdisciplinario Mujeres y Sociedad, Universidad de Barcelona, 1994.
- Jacob, François, *La lógica de lo viviente. Una historia de la herencia*. Barcelona: Laia, 1977.
- Jost, Alfred, "El desarrollo sexual prenatal", en Sullerot, Evelyne, *El hecho femenino...*

-
- Laqueur, Thomas. *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Madrid: Cátedra, 1.994.
- Lewontin, R.C., Rose, Steven, y Kamin, Leon J., *No está en los genes. Racismo, genética e ideología*. Barcelona: Crítica, 1987.
- Money, John, "Sex reassignment as related to hermafroditism", en H. Benjamin, *The transsexual Phenomenon*. Nueva York: Julien Press, 1966.
- Scott, Joan W., "Experiencia", en Butler, J. y Scott, J., *Feminist Theorize the Political...*
- Sullerot, Evelyne, *El hecho femenino*. Barcelona: Argos Vergara, 1979.
- Spelman, Elizabeth V., *Inessential Woman. Problems of Exclusion in Feminist Thought*. Boston, Beacon Press, 1988.
- Stoller, Robert, *Recherches sur l'identité sexuelle*. París: Ed.Gallimard, 1978.
- Wittig, Monique, "One is not born a woman", *The straigh mind and other essays*. Boston, Beacon Press, 1992.

**ARANTXA RODRÍGUEZ
ÁLVAREZ
MERTXE LARRAÑAGA
SARRIEGUI**

**Dpto. Economía Aplicada I.
Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales.
UPV-EHU**

*El trabajo de
las mujeres:
Claves para
entender la
desigualdad
laboral*

Las mujeres, iguales de derecho, desiguales de hecho. Esta idea sintetiza la situación actual de las mujeres en las sociedades industriales avanzadas del siglo XXI. Pero si las leyes establecen un marco posible para la igualdad, ¿por qué las desigualdades entre mujeres y hombres se resisten ferozmente a desaparecer?

Sin duda, la conquista de la igualdad entre mujeres y hombres tiene en la eliminación de las desigualdades económicas uno de sus núcleos centrales. Y, en la sociedad salarial moderna, hablar de desigualdades económicas de las mujeres es, en gran medida, hablar de desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso y participación en el mercado de trabajo. De manera que la dinámica del empleo femenino es una pieza clave para comprender los cambios en la situación social, económica, cultural y política de las mujeres. No por casualidad, la reivindicación del acceso pleno y en igualdad al mercado de trabajo, como base material para la autonomía económica y social, ha sido –y sigue siendo– uno de los ejes fundamentales de las movilizaciones de las mujeres desde mediados de los años 60 en Europa y Norteamérica (Tobias, 1997).

Sin embargo, a medida que las mujeres han ido incorporándose al mercado laboral, el acceso pleno y en igualdad se ha mostrado como un objetivo huido; esto es, según las mujeres han ido escalando dificultosamente posiciones en el mercado de trabajo la meta de la igualdad parece alejarse también como un espejismo inalcanzable. Esta dinámica es el resultado, por una parte, de la aparición durante las dos últimas décadas de nuevas barreras, nuevos obstáculos, que bloquean la consolidación de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, que son consecuencia de los procesos de reestructuración de la economía globalizada (Jenson, Laufer y Maruani, 2000). Así, se puede afirmar, sin temor a exagerar, que el acceso masivo de las mujeres al mercado de trabajo en las últimas cuatro décadas ha alterado radicalmente el mapa de la desigualdad entre los sexos. Los cambios en la actividad laboral femenina son paradigmáticos y han supuesto avances incontestables para las mujeres. El mercado de trabajo se ha feminizado y las mujeres son hoy una parte importante y un componente estable de la fuerza de trabajo. Esta evolución ha ido de la mano de una considerable mejora en los niveles educativos de las mujeres y en otros muchos indicadores sociales. Como resultado, las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo se han ido atemperando para diversos indicadores: tasas de participación, diferencias salariales, diferencias en la cualificación, presencia en determinadas actividades y ocupaciones, etc. Pero la progresiva feminización del mercado laboral es un proceso incompleto y sin consolidar, con avances y también retrocesos que plantean interrogantes urgentes para el futuro del trabajo de mujeres y hombres. La crisis del empleo, el aumento y mantenimiento de altas tasas de paro, la creciente precariedad, la reestructuración o declive del estado social, son algunas de las tendencias que obstaculizan hoy la conquista de la igualdad. Por tanto, aunque las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral están cambiando, estos cambios vienen acompañados de "nuevas formas de desigualdad" (Maruani et al, 2000).

Por otra parte, la desigualdad laboral entre mujeres y hombres y la aparición de nuevas fronteras de la desigualdad (Maruani, et al, 1998) es también el resultado de una inserción muy desventa-

josa cuyo origen es la posición subordinada de las mujeres en la sociedad y en la familia y, muy especialmente, en relación con el reparto del trabajo doméstico que sigue siendo responsabilidad primaria de las mujeres y, por tanto, un condicionante básico de su participación. Ambos procesos se retroalimentan mutuamente en una espiral que frena el avance hacia la igualdad. Por ello, entender los procesos o mecanismos de producción y reproducción de desigualdades entre los sexos en el empleo exige ir más allá del análisis del mercado laboral. Es decir, para comprender la situación relativa de mujeres y hombres en el mercado de trabajo es preciso relacionar la dinámica del empleo con otros ámbitos de actividad y trabajo que estructuran las condiciones de participación (o no) de mujeres y hombres en el mercado laboral. En particular, para las mujeres, el trabajo que realizan fuera del mercado, el trabajo de reproducción o doméstico, es fundamental para entender, por ejemplo, la elevada concentración de mujeres en el empleo a tiempo parcial, o el subempleo. Esto supone la necesidad de adoptar una perspectiva integrada que destaque no ya la importancia analítica y empírica del trabajo doméstico sino la relación de interdependencia absoluta entre producción y reproducción que caracteriza el sistema económico capitalista (Picchio, 1994). Esta perspectiva integrada permite no sólo mostrar como el trabajo doméstico de las mujeres condiciona decisivamente su trabajo asalariado, sino que además es la razón primaria de las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral. El reparto o no reparto del trabajo entre sexos se convierte así en un elemento determinante para superar los obstáculos para la igualdad en el empleo.

Maruani (2000) resume la situación de las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres como: "tres pasos para adelante, dos pasos para atrás". El sistema permanece "bloqueado" y los procesos que generan, o a través de los cuales se producen, las desigualdades entre sexos continúan intactos. Aún mas, se corre el riesgo de que los retrocesos provocados por las nuevas realidades económicas erosionen incluso los logros consolidados. En esta línea, esta ponencia tiene por objeto entender la desigualdad laboral de las mujeres en relación con las estructuras sociales que afectan las decisiones de participar o no y en qué medida en el mercado laboral. Así pues, el punto de partida de nuestra presentación es que la desigualdad laboral de las mujeres solo puede entenderse adecuadamente en relación con la división sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo: bases del reparto del trabajo entre mujeres y hombres

La base material sobre la que se construyen las relaciones sociales de sexo y, por tanto, la desigualdad entre mujeres y hombres, es la división sexual del trabajo. Mujeres y hombres desempeñan tareas y roles diferenciados en la sociedad que llevan adscritos valoraciones sociales muy diversas. Y, aunque esta división del trabajo por sexos no implique necesariamente una jerarquía, es a partir del mantenimiento y reproducción de estas diferencias sobre las que se ha construido históricamente la subordinación de las mujeres, de tal manera que puede decirse que dicha subordinación está directamente relacionada con la división sexual del trabajo si bien es una consecuencia de aquella y no a la inversa. La división sexual del trabajo es, por consiguiente, el núcleo sobre el que se establece la dominación y subordinación de las mujeres, una dominación que se traduce, históricamente, en un estatus social inferior para éstas.

La división del trabajo entre mujeres y hombres ha sido y es una constante de la organización del trabajo social históricamente en todas las sociedades y culturas, si bien la forma particular en que esta división se expresa varía considerablemente en el tiempo y el espacio (Ortner, 1974, Hartmann, 1976). Por tanto, la noción de "división sexual del trabajo" expresa una categoría analítica que remite a unas relaciones sociales entre mujeres y hombres que debe ser "cualificada" para un período histórico y un espacio geográfico determinado. Porque no sólo la propia consideración de trabajo expresa formas de actividad productiva muy diversas en el tiempo y el espacio, sino porque la forma, características, intensidad, etc. de la división de ese trabajo entre los sexos cambia igualmente (1). Sin embargo, el elemento de continuidad y coherencia es que "...en

(1) Por ejemplo, aunque en las sociedades modernas, la división del trabajo entre mujeres y hombres es jerárquica: los hombres arriba y las mujeres abajo, esto no ha sido así en todos los tiempos ni en todas las culturas. Lo que sí es constante en todas las culturas y a lo largo de la historia es la separación de ámbitos y funciones, la división de tareas (Reiter, 1975). Según Hartmann (1976), la relación jerárquica entre hombres y mujeres en que los hombres dominan y las mujeres están subordinadas, es decir, el patriarcado, es sin embargo muy antigua. El sistema patriarcal aunque previo al capitalismo, estableció un orden social en que los hombres controlaban el trabajo de las mujeres y de la familia, aprendiendo en el proceso las técnicas de organización y control jerárquicos que serían fundamentales en el capitalismo. De este modo, la división sexual del trabajo y las técnicas de organización y control jerárquicos fueron decisivos para la formación en el capitalismo emergente de una división del trabajo sexualmente organizada al sistema de trabajo asalariado.

todas partes y en todos los tiempos, el 'valor' distingue el trabajo masculino del femenino: la producción 'vale' más que la reproducción, la producción masculina 'vale' más que la femenina (incluso cuando son idénticas entre sí)" (Hirata y Kergoat, 2000:142). Y es sobre esta desigual valoración del trabajo de mujeres y hombres sobre la que se construye la jerarquía social que adjudica a aquellas un lugar subordinado en todos los ámbitos: económico, social, político y cultural.

En las sociedades industriales modernas, la sociedad salarial que surge de la revolución industrial a finales del siglo XVIII en Europa, la división sexual del trabajo se articula a partir de la separación entre dos ámbitos de actividad y de relación social: la esfera de lo público, ligada a la producción, y la esfera de lo privado, asimilada fundamentalmente a la reproducción. La industrialización pone en marcha un proceso paralelo de salarización de la fuerza de trabajo y de externalización fuera del ámbito doméstico de la producción de bienes y servicios para el mercado que rompe con la unidad tradicional del "hogar" como espacio integrado de producción y reproducción. La externalización de la producción para el mercado somete a ésta a la lógica de la valoración, desvinculándola progresivamente de su objetivo histórico: la satisfacción de las necesidades básicas, la reproducción social, que queda relegada a un inevitable segundo plano. Mientras el trabajo asociado a la producción para el mercado se socializa en el ámbito público, el trabajo de la reproducción, ajeno a la lógica del intercambio mercantil y la monetarización, se mantiene individualizado en el ámbito privado. Así, la separación espacial y temporal entre producción y reproducción permite el funcionamiento cuasi-autónomo de dos esferas claramente diferenciadas: una pública, asimilada a la producción mercantil, y otra privada, ligada fundamentalmente a la reproducción. El resultado de esta rígida separación es el reforzamiento de una división sexual del trabajo preexistente que reserva para los hombres la esfera pública y relega a las mujeres a la esfera privada. Es decir, la extensión de la división tradicional del trabajo sexualmente organizada al sistema de trabajo asalariado y la recomposición de la familia para el mantenimiento del control de los hombres sobre las mujeres. Esta segregación asigna tareas, comportamientos, expectativas, roles y espacios diferentes de actividad y de relación a mujeres y a hombres, jerarquizando, al mismo tiempo, y dando valor a unos y negando y despreciando a otras.

La segregación de dos esferas de trabajo y de relación social y, especialmente, el reforzamiento de la división sexual del trabajo en la sociedad salarial, tiene graves consecuencias para las mujeres. En primer lugar, esta división del trabajo sirvió, a lo largo de la industrialización, para justificar la exclusión de las mujeres del espacio de la producción mercantil y confinar a buena parte de ellas en el ámbito doméstico. De manera que, aunque inicialmente la mano de obra femenina es parte fundamental de la revolución industrial y del desarrollo del capitalismo, muy pronto la responsabilidad de la reproducción se convirtió en el argumento principal para expulsar a las mujeres del mercado de trabajo y relegarlas a la esfera privada, a la familia y el hogar. La figura del ama de casa, como modelo normativo femenino, se forja en este proceso de "domesticación" de las mujeres, es decir, de segregación hacia un ámbito doméstico de nuevo cuño centrado en las cargas del hogar y de los cuidados. En gran parte de los países industrializados, el resultado de

este proceso fue una tendencia a la baja en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo durante el siglo XIX que no se invierte hasta que comienza la segunda mitad del siglo XX (2). En segundo lugar, esta división sexual del trabajo ha condicionado radicalmente la forma en que las mujeres se han (re)incorporado a un mercado de trabajo constituido bajo un prisma esencialmente masculino. La exclusión relativa de las mujeres de la producción mercantil permitió históricamente consolidar un mercado laboral estructurado sobre la referencia única del "cabeza de familia" hombre, exento, de hecho, de las tareas domésticas diarias que realiza por y para él una mujer ama de casa. En la mayoría de las sociedades industriales avanzadas, la afluencia masiva de mujeres al mercado laboral, a partir de los años 60, se produjo bajo un modelo familiar hombre-jefe de familia/mujer-ama de casa que subordinaba la participación laboral de las mujeres a su mantenimiento en exclusiva de las obligaciones y responsabilidades familiares. Como se verá más adelante, esta disponibilidad condicionada explica en gran medida la elevada concentración de mujeres en los empleos a tiempo parcial que les permiten (a menudo involuntariamente) "conciliar" ese trabajo asalariado con las responsabilidades familiares, y su concentración en sectores y ocupaciones caracterizados por bajos salarios y cualificación, escasa movilidad y capacidad de promoción y en situaciones de fuerte temporalidad, inestabilidad y precariedad. La inserción laboral desventajosa y subordinada para las mujeres es consecuencia del funcionamiento de un mercado laboral que excluye y segrega en función del sexo a partir de diferencias reales o ficticias en la disponibilidad femenina y masculina que tienen su origen en el reparto desigual de las cargas familiares entre mujeres y hombres. La división sexual del trabajo en el ámbito doméstico se traslada, de este modo a la división sexual del trabajo en el mercado laboral (Borderías, 1993).

Y, en tercer lugar, la división sexual del trabajo y la jerarquización entre diferentes ámbitos de trabajo ha contribuido decisivamente a la invisibilización y desvalorización social del trabajo fuera del mercado que realizan mayoritariamente las mujeres. Oculto por las relaciones personales y el espacio privado, una buena parte del trabajo cotidiano de las mujeres se ve privado no ya de visibilidad y valoración sino de la propia consideración como tal. El trabajo "reproductivo" se contraponen al "productivo" y no se considera relevante desde el punto de vista de la producción contable y la generación de riqueza porque no tiene categoría de trabajo. Igualmente, la población

(2) En el Estado español, por ejemplo la participación femenina en el trabajo asalariado sufre fuertes retrocesos desde el último tercio del siglo XIX hasta la segunda mitad del XX. Entre 1880 y 1940, la proporción de mujeres que participan en el mercado laboral se reduce a la mitad, pasando del 17,2% en 1877 al 8.3% en 1940 (Capel, 1983; Espina, 1985). Esta tendencia a la desasalarización de las mujeres empieza a invertirse a mediados de la década de los 40 y, aunque hasta 1964 no se recuperan los niveles de actividad de la segunda mitad del siglo pasado, la fase expansiva de la economía española consolida esta dinámica de re-incorporación de las mujeres al mercado laboral. Otros factores, además de la división sexual del trabajo, han contribuido también a la exclusión de las mujeres del mercado laboral incluido el descenso del sector agrario, la legislación proteccionista del trabajo industrial, etc. (San José, 1986).

que realiza esa producción tampoco es contada como fuerza de trabajo ni aparece en las estadísticas laborales ya que, por definición, esta consideración exige una relación de intercambio de tiempo a cambio de una remuneración. Las mujeres que no participan en el mercado laboral son definidas como no productivas o "inactivas". Esta calificación oculta el hecho de que las mujeres que no están activas en el mercado de trabajo están, sin embargo, muy ocupadas.

En resumen, la división sexual del trabajo está en el origen de la condición social inferior de las mujeres en nuestra sociedad. Además, en las economías industriales modernas (capitalistas) la división sexual del trabajo en la esfera doméstica, familiar, se corresponde con la división sexual del trabajo en el mercado laboral. Ambas formas de división del trabajo por sexos son interdependientes y se refuerzan mutuamente -como tendremos ocasión de mostrar- a partir del funcionamiento de la esfera doméstica o de la reproducción y de la esfera mercantil o de la producción (Picchio, 1994). Así, aunque en las sociedades industriales la segregación de los empleos por sexos es el mecanismo principal de mantenimiento de la superioridad masculina al imponer salarios más bajos y condiciones laborales menos favorables para las mujeres en el mercado laboral, esta organización social del trabajo en el mercado laboral tiene su origen en la organización del trabajo familiar, la división doméstica del trabajo entre mujeres y hombres, y su asignación exclusiva a aquellas. El trabajo doméstico de las mujeres repercute sobre su trabajo asalariado y es la causa principal de las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral. La división doméstica del trabajo debilita la posición de las mujeres en el mercado laboral que las segrega hacia segmentos precarios. A su vez, esa posición debilitada de las mujeres en el ámbito laboral contribuye a reforzar la división del trabajo en la esfera doméstica al mantener a las mujeres dependientes económicamente de los hombres. De este modo, el funcionamiento del mercado de trabajo facilita la perpetuación de la división sexual del trabajo en la familia y viceversa. Y sin embargo..... las cosas no son lo que eran; el aumento de la participación laboral de las mujeres, aunque incompleta y de manera muy desventajosa, está transformando radicalmente las estructuras familiares y sociales y, más aún, la propia identidad de las mujeres forzando una reconsideración sobre la organización social del trabajo en el mercado laboral y la organización familiar y, en definitiva sobre la organización social del tiempo.

3.

El trabajo oculto y la economía invisible

De manera que para entender la dinámica del trabajo asalariado de las mujeres y la desigualdad laboral, no se puede partir sólo de la consideración del empleo y del funcionamiento del mercado de trabajo aislado de su interdependencia del trabajo doméstico. Como veíamos en la sección anterior, no es posible entender las experiencias de trabajo de las mujeres en una esfera sin tener en cuenta su experiencia en la otra y cómo se influyen mutuamente. De igual modo, no es posible comprender la organización social del trabajo en el mercado laboral sin referencia a la organi-

zación familiar. Así es que para entender la desigualdad laboral de las mujeres hay que partir de la interdependencia entre ambas esferas: la doméstica y la mercantil y de una visión integrada y global del trabajo.

En primer lugar, es importante entender que la tendencia general en las ciencias sociales a analizar la situación laboral de las mujeres al margen de su relación con la esfera familiar y a considerar la organización y dinámica del mercado de trabajo independientemente de la organización familiar, como esferas autónomas que obedecen a lógicas diferentes, tiene su origen en una visión androcéntrica (y, por tanto, sexista) de la sociedad. Esta visión androcéntrica construye un marco analítico y metodológico a partir del referente exclusivo de la población masculina proyectando después un genérico persona que expresa una realidad parcial y sesgada que, sin embargo, pretende ser inclusiva de la experiencia humana.

Uno de los ejemplos más evidentes de esta visión androcéntrica y sexista de la sociedad es la consideración del trabajo doméstico como "trabajo improductivo" y su exclusión de los Sistemas de Cuentas Nacionales. Sin embargo, de acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, trabajo es "la acción y el efecto de trabajar", y trabajar "ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio". Aunque en esta definición no se restringe el concepto al trabajo remunerado o asalariado, en la mayor parte de la literatura económica la equiparación entre empleo y trabajo, es prácticamente total. Pero esta asimilación del concepto de trabajo con la actividad remunerada es una invención de la modernidad que tiene su origen en la estricta división sexual del trabajo que surge con el desarrollo del capitalismo industrial. En la sociedad industrial, el trabajo asalariado, el empleo, se convierte en la forma socialmente dominante de la actividad productiva mientras que el trabajo doméstico, que se realiza de forma individual, en el ámbito privado y feminizado, se torna invisible y perdiendo progresivamente la categoría misma de trabajo. Ahora bien, la hegemonización social y económica del trabajo asalariado en modo alguno significa que ésta constituya la única modalidad de trabajo ni siquiera la única relevante. Junto a éste, siguen coexistiendo otras modalidades, incluido el trabajo doméstico, pero también la autoproducción, el trabajo voluntario, etc., que aunque no derivan una compensación monetaria requieren una inversión de tiempo, dedicación y energía para producir bienes y servicios para terceras personas. Limitar el concepto de trabajo a aquellas actividades que proporcionan una remuneración y que se sitúan dentro de la lógica del intercambio mercantil implica confundir trabajo con empleo y, de este modo, ignorar gran parte de la actividad productiva que se realiza diariamente fuera del mercado laboral y la importante contribución económica que ésta representa.

La exclusión de estas actividades de los Sistemas de Cuentas Nacionales (SNC) supone un grave error de subestimación económica de la riqueza que produce una sociedad al desestimar toda la producción, distribución, consumo, acumulación o transmisión de los bienes y servicios que no pasan por el mercado. Pero además, la exclusión de la producción no mercantil de los SCN conlleva que la población que realiza esa producción tampoco sea contada como fuerza de trabajo ni aparezca en las estadísticas laborales ya que, por definición, esta consideración exige una relación de intercambio de tiempo a cambio de una remuneración. De este modo, la exclusión de la

producción no remunerada implica no sólo la subestimación del valor de los bienes y de la riqueza producida sino la negación e invisibilización del volumen de horas y de la contribución económica que realizan amplios sectores de la población (3).

Para las mujeres, la no consideración de la producción fuera del mercado tiene una importancia económica y política particular no sólo porque son ellas quienes dedican una mayor proporción de su tiempo productivo a actividades no remuneradas sino porque la sobrerrepresentación en estas actividades, especialmente del trabajo doméstico, es un factor clave de su subordinación. Por esta razón, visibilizar la contribución económica de las mujeres y dar carta de identidad al trabajo doméstico ha sido uno de los ejes fundamentales de la lucha por la igualdad. Pero ha sido sobre todo en las últimas dos décadas cuando la estimación de la producción doméstica y de la aportación de las mujeres se ha convertido en una cuestión política y teórica prioritaria apoyada por importantes avances conceptuales, teóricos y metodológicos que han permitido mostrar cada vez con más claridad la cara oscura y el sexo oculto de la economía (Picchio, 1994, 1999; Benería, 1992, 1995; Waring, 1988; Borderías et al, 1994; Carrasco, 1999, 2001; Durán, 1988, 1991).

A nivel contable, una amplia variedad de estudios en diversos países se han ocupado de cuantificar y valorar en términos monetarios la dimensión del trabajo no remunerado (4). La conclusión que se extrae de estos estudios es inquietante: el valor de la economía invisible, ocultada por las estadísticas oficiales, representa entre una tercera parte y la mitad del valor del PIB oficial (Godschmidt-Clermont, 1995; Durán, 1997), la mayor parte del cual es producido por mujeres en la esfera privada. Esta conclusión coincide con la recogida en el informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Humano (PNUD) del año 1995, uno de los documentos que, en fechas recientes, más ha contribuido a dar a conocer el alcance de la producción no monetarizada y de la aportación de las mujeres a la economía mundial. A partir de datos sobre la utilización del tiempo de mujeres y hombres en una muestra de 31 países, el informe PNUD desvela que la producción no registrada en los Sistemas de Cuentas Nacionales constituye una parte significa-

(3) La parcialidad de los indicadores económicos y la incapacidad de las estadísticas oficiales para reflejar adecuadamente los niveles de producción, de desarrollo y de bienestar ha sido cuestionada desde posiciones muy diversas. La subestimación de la contribución económica de la producción doméstica o de las actividades no mercantiles y de subsistencia no es el único aspecto problemático de los SCN. La necesidad de una revisión profunda de los fundamentos conceptuales y metodológicos de los SCN ha sido planteada también por sectores vinculados a la conservación y defensa del medio ambiente por la falta de consideración de los costes de la destrucción del medio ambiente (Naredo y Parra, 1993).

(4) La cuantificación del trabajo no monetarizado se realiza a partir de encuestas de presupuestos de tiempo que permiten medir tiempo de trabajo invertido en las distintas tareas diarias. Aunque el cálculo en términos de tiempo presenta dificultades para la delimitación de tareas y la diferenciación en la producción conjunta, en general, se considera que la medición en input tiempo de trabajo es la fórmula más adecuada para calcular la cantidad de trabajo doméstico o no remunerado que se realiza en una sociedad.

tiva de la producción total. Esta ocultación es sin embargo fundamental para el funcionamiento de la economía en su conjunto y para la sostenibilidad de la vida. Su importancia varía entre países pero en todos ellos es tan relevante que Durán (1998) lo ha comparado a un iceberg: lo que contamos es sólo la punta visible de un gran iceberg que permanece oculto bajo las aguas de la cequera analítica y metodológica. El cuadro 1 muestra la distribución de la carga de trabajo entre actividades registradas y no registradas en los Sistemas de Cuentas Nacionales recogidas por las encuestas de usos del tiempo en diferentes países.

CUADRO 1. Distribución del tiempo total (registrado y no registrado en los Sistemas de Cuentas Nacionales) dedicado a actividades económicas por mujeres y hombres en varios países (en porcentaje del tiempo total de trabajo)

PAÍS Y AÑO DE REFERENCIA		TIEMPO TOTAL DE TRABAJO		MUJERES		HOMBRES	
		SCN	Fuera del SCN	SCN	Fuera del SCN	SCN	Fuera del SCN
PAÍSES INDUSTRIALIZADOS							
Australia	(1992)	44	56	28	72	61	39
Austria	(1992)	49	51	31	69	71	29
Canadá	(1992)	52	48	39	61	65	35
Dinamarca	(1987)	68	32	58	42	79	21
Finlandia	(1987/88)	51	49	39	61	64	36
Francia	(1985/86)	45	55	30	70	62	38
Alemania	(1991/92)	44	56	30	70	61	39
Israel	(1991/92)	51	49	29	71	74	26
Italia	(1988/89)	45	55	22	78	77	23
Países Bajos	(1987)	35	65	19	81	52	48
Noruega	(1990/91)	50	50	38	62	64	36
Reino Unido	(1985)	51	49	37	63	68	32
Estados Unidos	(1985)	50	50	37	63	63	37
PROMEDIO		49	51	34	66	66	34
PAÍSES EN DESARROLLO-Zonas urbanas							
Colombia	(1983)	49	51	24	76	77	23
Indonesia	(1992)	60	40	35	65	86	14
Kenya	(1986)	46	54	41	59	79	21
Nepal	(1978)	58	42	25	75	67	33
Venezuela	(1983)	59	41	30	70	87	13
PROMEDIO		54	46	31	69	79	21
PAÍSES EN DESARROLLO-Zonas rurales							
Bangladesh	(1990)	52	48	35	65	70	30
Guatemala	(1977)	59	41	37	63	84	16
Kenya	(1978)	56	44	42	58	76	24
Nepal	(1978)	56	44	46	54	67	33
Filipinas	(1975-77)	73	27	29	71	84	16
PROMEDIO		59	41	38	62	76	24

FUENTE: Goldschmidt Clermont y Aligisakis, 1995 y Harvey, 1995 en Informe sobre Desarrollo Humano 1995.

El cuadro 1 refleja, en primer lugar, que la producción no registrada en los Sistemas de Contabilidad Nacional es considerable en todos los países analizados aunque la proporción de tiempo dedicado a actividades económicas remuneradas y no remuneradas difiere significativamente tanto entre países en desarrollo e industrializados como entre mujeres y hombres. Según estos datos, los SCN reflejan, como promedio, menos de la mitad del tiempo total de trabajo que se realiza en los países más industrializados y algo más de la mitad en los menos industrializados incluyen en la muestra, las mujeres trabajan mayor cantidad de horas que los hombres, realizando un promedio del 53% de la carga total de trabajo en los países en desarrollo y un 51% en los industrializados (5). Y, tercero, los datos muestran que, aunque las mujeres realizan más de la mitad de la carga global de trabajo en el mundo, sólo un tercio de ese tiempo de trabajo -tanto en países industrializados como en los países en desarrollo- corresponde a actividades comerciales remuneradas incluidas en los SCN. En los países industrializados, las mujeres dedican dos tercios de su tiempo total de trabajo a actividades no remuneradas y un tercio a actividades remuneradas. En contraste, los hombres dedican dos tercios a actividades remuneradas y un tercio a actividades no remuneradas. En los países en desarrollo, más de las tres cuartas partes del trabajo masculino se realiza en actividades remuneradas mientras que dos tercios del trabajo de las mujeres queda fuera de los SCN. En consecuencia, mientras la mayor parte del trabajo masculino percibe ingresos y el reconocimiento por su contribución económica, la mayor parte del trabajo femenino sigue estando no remunerado y no valorado, sigue siendo invisible (6).

Según el Informe PNUD, si se contabilizara el trabajo no remunerado como si fueran transacciones de mercado, aplicándole los salarios corrientes, el valor monetario producido en el año 1995 se estima en unos 16 billones (16.000.000.000.000) de dólares, es decir, una suma superior a un

(5) Por otra parte, el volumen y la proporción del total de horas de trabajo comercializable de mujeres y hombres refleja sólo en parte la importancia de la contribución en tiempo económico pero no la intensidad del trabajo. Esta cuestión es de vital importancia en la producción doméstica donde muchas tareas -especialmente las que desarrollan las mujeres- se realizan simultáneamente y además sin cesar a lo largo del día.

(6) Además, esta invisibilización es doblemente significativa por el hecho de que el trabajo masculino remunerado en el mercado es a menudo el resultado de una producción conjunta, que no sería posible en la misma medida si las mujeres no dedicaran buena parte de su tiempo a realizar las tareas domésticas y atender a las personas (PNUD, 1995:109-110).

70% del monto oficialmente estimado del producto mundial de ese año, 23 billones de dólares (7). Esta estimación incluye el valor del trabajo no remunerado realizado por mujeres y hombres así como la remuneración insuficiente del trabajo femenino en el mercado, con los salarios predominantes. De esta suma, la contribución no monetarizada e invisible de las mujeres se estima en 11 billones de pesetas, esto es casi un 70% del total de la producción no monetarizada y un 50% del PIB mundial en ese año.

La valoración monetaria del trabajo no remunerado representa un paso importante en la visibilización de este trabajo y de su contribución económica y, en consecuencia, de la de las mujeres. Porque aunque esto no haya servido para su redistribución o remuneración, al menos la estimación contable permite, como dice Vandellac (1994), traducir ese trabajo 'de amor' en términos de dinero y, de este modo, trasladar el debate a la esfera pública. Pero un planteamiento que se limite a la contabilización puede llevar también a equívocos. En primer lugar, porque la exclusión del trabajo doméstico de los SCN no es sólo una cuestión de sexismo y androcentrismo científico; la exclusión se deriva de la propia conceptualización reduccionista de la disciplina económica construida sobre la base de una consideración muy restrictiva de lo que constituye una actividad económica (la que pasa por el mercado) y a partir de categorías analíticas y conceptuales específicas sobre el comportamiento racional de las personas, el concepto de trabajo y trabajador/trabajadora, de producción, de familia, etc. y, en particular, la incapacidad de revelar la interdependencia entre producción/mercado y reproducción/familia (Borderías et al., 1994, Carrasco, 1999); Picchio, 1999).

En segundo lugar, la mera contabilización del trabajo reproductivo corre riesgos de nuevas invisibilizaciones porque asimilar miméticamente las actividades domésticas con las de mercado refuerza la ilusión de que estas son dos esferas de funcionamiento y de relación autónomas e independientes. En la medida en que este planteamiento asimila el funcionamiento de la esfera do-

(7) Una vez estimada la cantidad de trabajo realizado, la valoración en términos monetarios puede calcularse bien a partir del coste del input tiempo de trabajo o a partir de la valoración del output familiar. En la estimación del PNUD, el salario de mercado seleccionado es el "de alguien de reemplazo para trabajar en el hogar, es decir, alguien que pueda realizar en el hogar la mayoría de las actividades económicas que efectúan en forma no remunerada los miembros de la familia. Dado que en los países industrializados esos trabajadores suelen ser mujeres con baja remuneración, al utilizar su salario como patrón de medida se llega a una estimación muy prudente del valor del trabajo doméstico." A este salario se le añaden las contribuciones por concepto de seguridad social de la persona empleadora (p. 109). Diversos estudios muestran que en los países industrializados el valor de la producción no registrada en los SNC representa al menos la mitad de producto interior bruto y más de la mitad del consumo privado, al margen del sistema utilizado para estimarlo. Un estudio realizado en Australia en 1992, citado en el informe PNUD, arroja una estimación de la producción no registrada en el SCN en torno al 86% del PIB. Otro estudio en Alemania en el mismo año arroja una estimación del 55%. (P.109). Para una discusión en profundidad sobre diferentes métodos de estimación, ver Carrasco, 1991.

méstica y la esfera mercantil y reduce su valoración a una única dimensión, la monetaria, puede crear la impresión equívoca de que esta estimación económica refleje adecuadamente el conjunto de las actividades (productivas y reproductivas) domésticas, contribuyendo de hecho a "enmascarar la naturaleza y el funcionamiento de las relaciones de sexo y de clase propias de la esfera de la reproducción doméstica que es la familia" (Vandelac, 1994:161). Y no sólo porque el nivel de disponibilidad para el mercado laboral descansa, en gran parte, en la producción doméstica (sobre todo femenina), sino porque la propia delimitación del tiempo de trabajo asalariado se estructura sobre la base de una diferenciación espacial y temporal previa entre tiempo de trabajo para el mercado y tiempo de trabajo de no mercado; la relación salarial, el contrato de trabajo, la regulación laboral, sólo es posible sobre la base de esa diferenciación que excluye los espacios de no mercado de una regulación contractual monetaria (como no sea la que lleva implícita el contrato matrimonial). De hecho, sólo es posible hablar de tiempo "productivo" y "no productivo", de la vida, en la medida en que una parte del tiempo diario se convierte en una prestación delimitable, medible e intercambiable; una actividad cuyo producto está destinado a y es apropiado por otras personas a cambio de una compensación monetaria (Gorz, 1995).

Por todo ello, la valoración mercantil del trabajo doméstico es importante pero insuficiente porque, en última instancia, la importancia de la producción doméstica no está sólo en su gratuidad, en el hecho de que por realizarse en el marco de una relación familiar la producción de bienes y servicios no derive un valor monetario; ni en su contribución estratégica al funcionamiento de todo el sistema económico en su capacidad subsidiaria de la reproducción social a través del abaratamiento del coste de reproducción de la fuerza de trabajo. Su importancia radica, sobre todo, en las relaciones sociales que se construyen en la esfera privada; unas relaciones que implican la apropiación de la capacidad de trabajo doméstico y, por consiguiente la indefensión, la dependencia y la inseguridad económica para quienes lo realizan, pero que se establecen, además, sobre el control de la sexualidad y de la capacidad reproductiva de las mujeres que es la base de la sociedad de sexos.

Pero, la valoración del trabajo doméstico no es sólo una cuestión de justicia para las mujeres. Este debate sirve para mostrar que la carga global de trabajo en la sociedad incluye mucho más que el trabajo monetarizado y, por tanto, que lo que habitualmente llamamos "economía" se refiere únicamente a la mitad monetarizada de todas las actividades de producción, distribución, consumo, acumulación e intercambio de bienes y servicios. La visibilización del trabajo no remunerado de las mujeres y, por tanto, de las condiciones de sostenimiento de la vida y la reproducción social, constituye el nexo clave para avanzar hacia una concepción integrada de la economía en que producción y reproducción se entiendan como procesos interdependientes.

4.

El reparto actual de la carga global de trabajo entre mujeres y hombres

Desde una perspectiva integrada de la economía, la carga de trabajo que se realiza en una sociedad se compone del volumen de horas de trabajo que se invierten en el mercado laboral más el número de horas que se dedican al trabajo fuera del mercado. El tiempo de trabajo mercantil, remunerado, viene dado por el número de personas ocupadas en el mercado de trabajo y en función de la duración efectiva de la jornada laboral anual. El tiempo de trabajo no remunerado o no monetarizado, se realiza mayoritariamente en la esfera privada y su volumen puede estimarse a partir de las encuestas de presupuestos de tiempo. Pero, mientras el tiempo de trabajo remunerado dispone para su estimación de una amplia cobertura estadística (8), el trabajo no remunerado permanece oculto por los indicadores y las estadísticas oficiales; esta deficiencia ha sido, en parte, subsanada por la creciente elaboración de las encuestas sobre usos del tiempo. A pesar de sus limitaciones (9), estas investigaciones se han convertido en un instrumento clave para estimar la dimensión del trabajo y la economía no monetarizada. Para las mujeres, las encuestas de usos del tiempo han sido claves para estimar la realidad oculta e invisible que les afecta de manera particular.

Como se ha mencionado anteriormente, desde principios de los años 80 las encuestas de presupuestos y usos del tiempo han permitido mostrar que, a nivel mundial, aunque el tiempo destinado al trabajo remunerado es, después del sueño, la actividad más prolongada de una parte de la población, en conjunto, el tiempo destinado a trabajo no remunerado (doméstico, fundamentalmente) forma una masa aún mayor (Durán, 1991). Los datos recogidos por el informe PNUD subrayan precisamente el hecho de que si se tiene en cuenta el volumen total de trabajo las mujeres realizan más de la mitad de esa carga global y el tiempo que dedican a trabajar es ligeramente mayor que el de los hombres. Sin embargo, sólo un tercio del tiempo total de trabajo de las mujeres corresponde a actividades comerciables remuneradas incluidas en los Sistemas de Cuentas Nacionales (PNUD, 1995).

(8) Sin duda incompleta y con numerosas lagunas como en el caso de la contabilización de la economía sumergida.

(9) Las encuestas de presupuestos de tiempo, en las que se interroga a las personas acerca de sus actividades diarias a lo largo de un determinado período, tampoco se han librado de las críticas por resultar insulsamente descriptivas y teóricamente uniformes así como poco esclarecedoras debido a las complicaciones prácticas del análisis de las estimaciones de tiempo y la ausencia de una teoría apropiada.

Las pautas agregadas de distribución del tiempo de trabajo recogidas en el Informe PNUD, se mantienen también para la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV). Las dos Encuestas de Presupuestos de Tiempo elaboradas en la CAPV por el Instituto Vasco de Estadística, Eustat, en los años 1993 y 1998, confirman una distribución similar del reparto del tiempo global de trabajo. De acuerdo con la encuesta realizada en el año 1998, en la CAPV, las personas adultas dedican al trabajo un promedio semanal de 38 horas y 25 minutos, repartido prácticamente al 50% entre trabajo monetarizado y trabajo no monetarizado.

CUADRO 2. Distribución de la carga global semanal (sin vacaciones) de trabajo por sexos en la CAPV, 1998 (horas y minutos y % sobre el total de horas de trabajo)

TIPO DE TRABAJO	MUJERES	HOMBRES	MEDIA M Y H	% TOTAL TRABAJO		
				Mujeres	Hombres	Total
1. Trabajo monetarizado	16:42	25:39	19:08	39,4	60,6	100
2. Trabajo no monetarizado	28:14	9:47	19:17	74,3	25,7	100
3. Carga total de trabajo	44:56	35:26	38:25	56,0	44,1	100
Índice de monetarización	37%	72%	100%			

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo, 1998 (EUSTAT).

Ahora bien, como puede observarse en el cuadro 2, la distribución del tiempo global de trabajo entre mujeres y hombres es notoriamente desigual: mientras los hombres trabajan como media 35:26 horas a la semana, el número de horas de trabajo de las mujeres asciende a 44:56; es decir, las mujeres trabajan un promedio de 9 horas y media más a la semana que los hombres, o lo que es lo mismo 1 hora y 22 minutos más al día. Esto supone que, en el año 1998, las mujeres desarrollan el 56% de todo el trabajo que se requiere para mantener el nivel de bienestar y riqueza existente, mientras que sobre los hombres recae el 44% restante de la carga total de trabajo de la sociedad (10). Pero además, la contribución de las mujeres se concentra en el trabajo no monetarizado: casi tres cuartas partes del total de éste; los hombres, sin embargo, se concentran en la actividad laboral, remunerada, aportando algo más del 60% del tiempo de trabajo monetarizado. El trabajo no monetarizado recae, por tanto, desproporcionadamente en manos de las mujeres que ocupa la mayor parte, un 63%, de su tiempo de trabajo. En contraste, los hombres dedican el 72% de su tiempo de trabajo semanal a la actividad laboral y apenas un 28% a las tareas domésticas y al cuidado a personas del hogar.

(10) En 1993 estos porcentajes eran del 45 por 100 para los hombres y del 55 por 100 para las mujeres. Por lo tanto se puede apreciar un ligero aumento de la diferencia de la carga de trabajo de las mujeres y de los hombres.

Estos datos confirman que, para la mayoría de las mujeres, el trabajo doméstico sigue siendo la principal actividad diaria mientras que el trabajo remunerado ocupa un lugar secundario, subordinado a las actividades domésticas. Los hombres, por el contrario, tienen como ámbito fundamental de actividad productiva el trabajo extradoméstico. Por tanto, no puede sorprender que una realizada por el CIREs en 1991, el 65% de las mujeres mayores de 18 años manifestaran que la organización de su tiempo depende principalmente de los horarios de la familia mientras que un porcentaje equivalente de los hombres encuestados (61%) definiera los horarios de trabajo como los que más condicionan su vida cotidiana (IOE, 1996: 23). Esta sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo no remunerado, la asimetría en las funciones y el, sin duda, deficiente reparto de las tareas y de las responsabilidades domésticas, constituye, en palabras de Sylviane Agacinski (11), "el mayor fracaso del feminismo". Este fracaso se explica, en parte, por la fuerte resistencia de los hombres a asumir la corresponsabilidad doméstica y, en parte, porque se ha confiado voluntariamente en el cambio de mentalidad y en las actitudes individuales y no se ha trabajado significativamente el campo normativo ni de las acciones a nivel colectivo. Y es que la compatibilidad entre trabajo remunerado y familia sigue siendo visto, en gran medida, como un problema individual que se resuelve a nivel individual y, a pesar del aumento de la actividad laboral de las mujeres en las últimas décadas, el modelo familiar tradicional ha permanecido relativamente inalterado, sin cambios en la organización familiar y social (12).

Por otra parte, persisten diferencias muy importantes en cuanto a la asignación por sexo de las distintas tareas; cuando los hombres realizan algunas tareas domésticas, la asignación de éstas no es homogénea, sino que se produce una "especialización" que resulta generalmente desfavorable para las mujeres tanto en cantidad como en calidad. Habitualmente, las mujeres suelen ocuparse de las tareas menos discrecionales, más laboriosas y de las que deben realizarse a diario, como la preparación de los alimentos, la limpieza y el cuidado de las niñas y niños, mientras que los hombres se ocupan de tareas más esporádicas como el bricolaje, las relaciones con la comunidad de vecinos o los trámites burocráticos. La mayor contribución relativa de los hombres a los quehaceres domésticos no remunerados consiste en ir de compras y otras diversas actividades domésticas, como las reparaciones en el hogar. Pero, incluso en estas categorías, su contribución en tiempo sigue siendo menor que la de las mujeres (13).

En el caso de la CAPV, en el año 1998, las mujeres dedican muchas más horas semanales que los hombres a la preparación de comidas (7 horas y 37 minutos más), a la limpieza (4 horas y 52 minutos más) y a la ropa (2 horas y 47 minutos más). Destaca, por ejemplo, el hecho de que los hom-

(11) Agacinsky, S. (1998) *Política de sexos*. Madrid: Taurus.

(12) Ver Carrasco, C. y Rodríguez, A. (1999) "Women, Families and work in Spain". *Feminist Economics*. en imprenta.

(13) *Situación de la mujer en el mundo*, opus cit.

bres apenas dediquen tiempo a las principales tareas relacionadas con la ropa, es decir, a la colada y al planchado (dedican sólo 3 minutos semanales a la colada y otros tres minutos a la plancha). Los hombres sólo dedican más tiempo que las mujeres a las gestiones (10 minutos más) y, si las tendencias de 1993 (14) se confirman, también al bricolage y al cuidado de animales domésticos.

Además, la encuesta de la CAV identifica distintos tipos de jornadas diarias que reflejan diferentes formas de distribuir y organizar el tiempo de diversos grupos. El sexo y la relación con la actividad aparecen, junto con la edad, como los determinantes fundamentales de la organización del tiempo. El Cuadro 3 muestra la distribución entre tiempo de trabajo remunerado y no remunerado para mujeres y hombres en distintas situaciones de actividad.

CUADRO 3. Tiempo medio diario dedicado al trabajo por sexos según la situación de actividad (horas y minutos)

	OCUPADAS/ OCUPADOS		PARADAS/ PARADOS		JUBILADAS/ JUBILADOS		ESTUDIANTES		L. HOGAR	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Trabajo no monetarizado	3:29	1:15	3:24	1:02	4:54	1:31	1:15	0:52	6:35	7:27
Trabajo monetarizado	4:29	5:42	0:18	0:00	0:04	0:16	0:04	0:16	0:09	0:00
Carga Total de trabajo	7:58	6:57	3:42	1:02	4:58	1:47	1:19	1:08	6:44	7:27

FUENTE: Encuesta de Presupuestos de Tiempo. Análisis de las diferencias entre géneros en el uso del tiempo. EUSTAT, 1993.

De este cuadro se deducen varias cuestiones de especial interés. En primer lugar, que el trabajo doméstico es una condición común a todas las mujeres, cualquiera que sea su situación de actividad; en todos los casos (exceptuando entre las personas dedicadas a las labores del hogar!) las mujeres dedican significativamente más tiempo al trabajo doméstico que los hombres aunque el diferencial varía en función de que participen o no en el mercado laboral. En segundo lugar, que la dedicación de los hombres al trabajo doméstico es relativamente independiente de su situación de actividad: ocupados, parados y jubilados dedican una cantidad de tiempo muy similar a las tareas domésticas. Tercero, que las mujeres que tienen una ocupación laboral dedican al trabajo doméstico algo menos de la mitad del tiempo que las que se dedican exclusivamente a las tareas del hogar. Cuarto, que las mujeres con una ocupación laboral dedican más del doble de tiempo que los hombres en esa misma situación a las tareas domésticas y al cuidado de las personas. Quinto,

(14) En 1998 las actividades de semi-ocios no vienen desagregadas por tipo de actividad por lo que no disponemos de los datos precisos.

que las mujeres que tienen una ocupación laboral trabajan más horas en total (1:14 min más) que las mujeres que se dedican a las tareas del hogar en exclusiva. Y sexto, que la jornada diaria de trabajo de las mujeres con empleo se divide casi al 50% entre trabajo remunerado y no remunerado y su jornada efectiva supera en una hora la jornada diaria de los hombres con empleo (15). Por otra parte, la distribución de la carga de trabajo no permanece fija a lo largo de los años. Así, si comparamos los resultados de las dos Encuestas de Presupuestos de Tiempo realizadas en la CAPV en 1993 y 1998, es posible detectar algunos cambios bastante llamativos en el empleo del tiempo de hombres y mujeres, especialmente en el caso de estas últimas.

CUADRO 4. La distribución por género de la carga semanal de trabajo, excluyendo las vacaciones, 1993 y 1998 (horas y minutos)

CARGA SEMANAL DE TRABAJO	TRABAJO SEMANAL				TRABAJO SEMANAL TOTAL		PARTICIPACIÓN EN TRABAJO SEMANAL				PARTICIPACIÓN TOTAL	
	Mujeres		Hombres				Mujeres		Hombres			
	1993	1998	1993	1998	1993	1998	1993	1998	1993	1998	1993	1998
Trabajo monetarizado	9:45	16:42	26:35	25:39	36:20	42:21	27	39	73	61	100	100
Trabajo no monetarizado	33:06	28:14	8:39	9:47	41:45	38:01	79	74	21	26	100	100
Carga total de trabajo	42:51	44:56	35:14	35:26	78:05	80:22	55	56	45	44	100	100

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Presupuestos del Tiempo, 1993 y 1998 (EUSTAT)

Como puede apreciarse en el cuadro 4, en los últimos cinco años (16), se constata una incipiente tendencia a la igualación en el empleo del tiempo de mujeres y hombres. En primer lugar, se de-

(15) Este diferencial de 1 hora es equivalente al que aparece en la Encuesta metropolitana de Barcelona de 1986 según la cual las mujeres que trabajan fuera del hogar dedican 4h30' a las tareas domésticas y 6h30' al trabajo monetario lo que supone un total de 11 horas diarias; los hombres con un empleo dedican 2h30' al trabajo doméstico y 8h al monetarizado, es decir, 10h30' (citado en IOE, 1996). Sin embargo, datos de la encuesta CIRES de 1991 indican que, en el Estado español, tres cuartas partes de las mujeres realizan estas tareas en exclusiva, sin ningún tipo de colaboración masculina y que entre las mujeres que tienen un empleo, la jornada doméstica suplementaria es 4 veces superior a la de los hombres.

(16) De todas maneras el escaso tiempo transcurrido entre las dos encuestas, sin duda un tiempo demasiado corto para que se produzcan cambios estables tan espectaculares hace conveniente una cierta cautela en el análisis de los resultados. Habrá que esperar algún tiempo para corroborar que los cambios observados entre 1993 y 1998 se mantienen en el tiempo.

fecta un extraordinario aumento de la carga de trabajo monetarizado para las mujeres y una disminución del tiempo invertido en trabajo no monetarizado, ambos de una magnitud nada desdeñable. La segunda pauta de cambio es un descenso en la carga semanal de trabajo monetarizado entre los hombres a la vez que aumenta su contribución al trabajo no monetarizado. Ambas tendencias, en conjunto, hacen que la participación de mujeres y hombres en el trabajo monetarizado sea más igualitaria que en el año 1993. En tercer lugar, se produce un aumento de la participación de los hombres en el trabajo doméstico si bien este aumento se deriva sobre todo de la disminución de las horas de trabajo doméstico de las mujeres y, en menor medida, de un aumento en términos absolutos de las horas que los hombres dedican a este trabajo. Por último, de la lectura del cuadro 3, se deduce que la carga de trabajo semanal total de las mujeres ha aumentado en 2:05 horas como consecuencia del espectacular incremento de las horas de trabajo remunerado (6:57 horas) y la disminución, algo menor pero cuanto menos inesperada y nada despreciable, del trabajo no monetarizado (4:52 horas). En el caso de los hombres, el aumento de su carga de trabajo semanal (de 12 minutos) se debe, al contrario que en el caso de las mujeres, debido a una disminución de las horas de trabajo monetarizado (56 minutos) y a un aumento del tiempo dedicado a las tareas domésticas y al cuidado a personas del hogar (1:08 horas).

En resumen, las encuestas de usos del tiempo de la CAPV revelan el mantenimiento de una estructura dual y asimétrica del reparto del tiempo global de trabajo entre actividades remuneradas y no remuneradas y entre mujeres y hombres. El trabajo doméstico continúa recayendo predominantemente sobre las mujeres mientras que los hombres delegan esa actividad y mantienen una distribución fuertemente sesgada hacia el trabajo remunerado. Sin embargo, la dedicación de las mujeres al trabajo doméstico varía significativamente según su situación de actividad. En particular, la participación laboral es determinante para las mujeres porque reduce considerablemente su dedicación al trabajo doméstico aunque, incluso cuando tienen un empleo, su contribución es siempre mucho mayor que la de los hombres. En contraste, los hombres muestran una sorprendente impermeabilidad y su aportación a las tareas domésticas se mantiene constante independientemente de que estén empleados, parados o jubilados. El reparto desigual del trabajo doméstico sigue siendo, por tanto, una realidad que afecta a las mujeres independientemente de su condición laboral. En un contexto de creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral esa desigualdad supone, de hecho, la consolidación de una doble jornada femenina y, en consecuencia, que las mujeres que tienen una ocupación laboral tienen en general menos tiempo libre que sus equivalentes masculinos: según la Encuesta vasca, como promedio una hora diaria menos (17). Pero además, las encuestas también revelan que las mujeres que tienen una ocupación laboral trabajan, como consecuencia de la doble jornada, más horas que las que no están en el mercado la-

(17) En la encuesta vasca, el diferencial en el tiempo libre es un indicador significativo del impacto de la doble jornada. Las mujeres vascas tienen como media 1h 10 minutos diarios menos de tiempo libre que los hombres.

boral. No puede extrañar, entonces que la escasez de tiempo se haya convertido en uno de los problemas centrales para las mujeres de nuestra época (Grau, 1991). Igualmente, no debe sorprendernos que muchas mujeres manifiesten las contradicciones y la esquizofrenia propia de lo que se denomina el malestar de la emancipación.

5.

Reorganización y cambios en el reparto del trabajo no remunerado entre mujeres y hombres

La desigual distribución de la carga de trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres es una constante que aparece reflejada en todas las encuestas de usos del tiempo. Y sin embargo, la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral en las últimas tres décadas, junto a otros factores como el aumento de la formación de las mujeres, han alterado intensamente el mapa de la desigualdad. En relación con el trabajo, el aumento de la participación laboral de las mujeres impone cambios importantes en cuanto al trabajo no remunerado, como hemos podido apreciar para el caso de la CAPV en la sección anterior: reduce considerablemente el tiempo disponible y efectivo de trabajo doméstico. Pero, además, en los últimos años, han aparecido algunos indicios relevantes de cambios en el reparto del trabajo entre mujeres y hombres. Un conocido estudio elaborado por Gershuny y Robinson (1991) sobre la evolución de los usos del tiempo, entre 1960 y 1985, en seis países industrializados (18), identifica dos dinámicas de cambio fundamentales: por una parte, una tendencia a la disminución en el tiempo dedicado globalmente a trabajo doméstico y, por otra, una tendencia a la reducción en la cantidad de tiempo invertido por las mujeres y un aumento en la de los hombres.

En relación a la primera de estas dinámicas, la tendencia a una reducción en la cantidad de tiempo dedicado al trabajo doméstico, Gershuny y Robinson estiman que, entre la década de los 60 y los 80, el trabajo doméstico rutinario (limpieza, cocina, etc.) se redujo entre una hora y hora y media por día en los seis países estudiados. Generalmente, esta tendencia se explica como resultado del desarrollo y difusión de las tecnologías domésticas ahorradoras de tiempo de trabajo y de la substitución de servicios producidos en el hogar por servicios comerciales y públicos. Sin

(18) El estudio cubre la evolución de los presupuestos del tiempo entre 1960 y 1985 en seis países: Canadá, Dinamarca, Holanda, Noruega, Reino Unido y Estados Unidos.

duda, la mejora del equipamiento doméstico ha tenido un efecto importante en la organización del trabajo en esta esfera, pero la "paradoja del trabajo doméstico" es que la reducción del tiempo invertido en tareas rutinarias, facilitada por la mecanización y mejora de la productividad doméstica, se ha visto más que compensada tanto por el aumento del tiempo dedicado a otras tareas como el cuidado de las personas o la compra como por el aumento de los estándares de la vida doméstica (19). Esta evolución pone de manifiesto que los avances técnicos en sí mismos no garantizan la disminución de la dedicación diaria a las tareas domésticas sino que son las relaciones sociales en el interior del hogar las que determinan fundamentalmente el uso que se hace de la tecnología disponible (Gardiner, 1997). Igualmente, en lo que respecta al efecto de sustitución de la producción doméstica por producción mercantil, hay que tener en cuenta que, como el propio Gershuny (1978) ha mostrado, en las sociedades industriales avanzadas el aumento de la capacidad de consumo de los hogares a partir de los años 60 ha repercutido sobre todo en un aumento de los estándares de consumo de bienes manufacturados mientras que el aumento del coste relativo de los servicios personales ha limitado su capacidad de actuar como sustituto del propio tiempo. En cuanto a los servicios públicos sociocomunitarios, la oferta asociada al desarrollo del Estado social ha contribuido a absorber sólo en parte la demanda social aunque las diferencias en este sentido son abismales entre países.

La segunda dinámica de cambio identificada por Gershuny y Robinson (1991) es la tendencia a la disminución en la cantidad de tiempo de trabajo doméstico invertido por las mujeres y una redistribución marginal hacia los hombres lo que, en conjunto, revelaría, según los autores, una incipiente tendencia hacia un reparto más igualitario del trabajo doméstico entre mujeres y hombres. Es cierto que los datos indican que las mujeres con empleos realizan sustancialmente menos trabajo no remunerado que hace dos décadas y los hombres (presumiblemente sus compañeros) considerablemente más. Sin embargo, a partir de esto, no es posible deducir que se haya producido una transferencia de las mujeres a los hombres. De hecho, Gardiner muestra que, en el caso de Gran Bretaña -uno de los países en los que se basa el estudio de Gershuny y Robinson- la reducción del tiempo de trabajo doméstico de las mujeres, desde principios de los años 60 hasta los 80, corresponde mayoritariamente al descenso en la proporción de éstas que se dedica en exclusiva a las tareas domésticas; la reducción es sorprendentemente escasa una vez se toma en consi-

(19) Los cambios en las formas de vida y de consumo han afectado de forma importante al trabajo doméstico. Por ejemplo, la organización territorial urbana, segregada y fragmentada ha aumentado considerablemente los tiempos de desplazamiento y reducido la accesibilidad a numerosos servicios. Igualmente, las nuevas estructuras de consumo y distribución en grandes almacenes y supermercados alejados de los lugares de residencia implican también necesidades de tiempo. También los cambios en la provisión de numerosos servicios externos (médicos, burocráticos, etc.) exigen una disponibilidad temporal y espacial importante.

deración el aumento de la proporción de mujeres con empleo (20). Al mismo tiempo, esta autora considera que el incremento de la participación masculina responde más al aumento de la demanda de tiempo en los hogares que a una redistribución del trabajo doméstico entre mujeres y hombres. No hay ningún indicio de que la reducción en la dedicación femenina se haya transferido directamente a los hombres (21).

Por otra parte, el diferencial en la cantidad de tiempo que dedican mujeres y hombres al trabajo doméstico no es el único indicador de desigualdad; se mantienen también diferencias importantes en cuanto al tipo de tareas que realizan hombres y mujeres. Las mujeres, en general, realizan más tareas dentro de la casa y aquellas que tienen un menor grado de discrecionalidad mientras que los hombres hacen más tareas fuera de la casa y aquellas que pueden hacerse en un rango horario mucho menos restringido. Esto es, las tareas domésticas típicamente femeninas siguen siendo aquellas que tienen unos condicionantes horarios y espaciales muy rígidos y no pueden ser fácilmente programadas en función de las demandas laborales por lo cual son más susceptibles de tener un fuerte impacto en su trabajo remunerado, requieren una estrecha coordinación con ese trabajo y necesitan reemplazo si las demandas del trabajo remunerado son altas. Esta rigidez hace que el desarrollo habitual de esas tareas entre a menudo en conflicto con la actividad laboral de las mujeres. Una redistribución más igualitaria del trabajo doméstico exigiría, por lo tanto, no sólo un aumento considerable de la participación masculina sino también una mayor equiparación en el tipo de tareas que realizan mujeres y hombres.

Por otra parte, la tendencia hacia una reducción en la dedicación al trabajo puede verse seriamente frenada a causa de toda una serie de cambios demográficos, socioeconómicos y culturales que están incidiendo directamente tanto sobre la demanda como sobre la oferta de servicios de cuidados que actualmente se ofrecen mayoritariamente en la esfera privada. La incorporación de

(20) A partir de los datos utilizados por Gershuny y Jones (1987) para Gran Bretaña, Gardiner muestra que, entre 1974 y 1984, los hombres con un empleo a tiempo completo aumentaron su participación en el trabajo doméstico de 7.5 a 11 horas por semana. En el mismo periodo, la dedicación de las mujeres con un empleo a tiempo completo no registró apenas variación: 20.5 horas en 1974 y 20.7 horas en 1984, mientras que las mujeres a tiempo parcial aumentaron su dedicación doméstica de 32.8 horas a 37.0 horas y las mujeres sin empleo también aumentaron ligeramente su participación: de 42.5 horas a 44.8 horas semanales (Gardiner, 1997: 132).

(21) Otros estudios recogen el aumento de la participación masculina en el trabajo doméstico pero muestran también que el ritmo de incremento es desoladoramente lento. En Francia, por ejemplo, Leprince (1993) estima que, entre 1975 y 1985, la contribución de los hombres a las tareas domésticas aumentó en 10 minutos diarios (1 minuto por año) mientras que, en el mismo periodo, las mujeres redujeron su participación en 5 minutos. Otras fuentes mejoran un poco esta evolución. De acuerdo con la Encuesta de Presupuestos de Tiempo, 1974-1985, realizada por el INSEE, en Francia, el número de horas dedicadas al trabajo doméstico por las mujeres laboralmente activas había disminuído 4 minutos (pasando de 4h42 min. en 1975 a 4h38 min. diarios en 1985), mientras que la dedicación de los hombres a estos trabajos había aumentado en 21 minutos (pasando de 2h20 min. a 2h41 min. diarios).

las mujeres al mercado laboral y, por tanto, su menor disponibilidad para el trabajo doméstico, se combina con el descenso de los índices de natalidad y el envejecimiento progresivo de la población que supone un incremento de la demanda de cuidados. Estos cambios, a su vez, tienen fuertes consecuencias sobre la demanda y la oferta de servicios relacionados con la asistencia diaria y el cuidado de la salud, la vejez y la infancia. En particular, estos cambios están provocando la aparición de nuevas demandas sociales que tradicionalmente se resolvían con el modelo hombre-jefe-de-familia/mujer-ama-de-casa y que actualmente se están convirtiendo en el eje de una renegociación de la división del trabajo y las responsabilidades en el interior de las familias y entre estas, el estado y la sociedad civil. En este contexto, la perspectiva de un aumento de la demanda de trabajo doméstico y de cuidados no parece descabellada.

En definitiva, puede decirse que, a pesar de los cambios registrados, el reparto igualitario del trabajo doméstico entre mujeres y hombres se sitúa en un horizonte aún lejano. Sin embargo, todos los indicios sugieren que la participación laboral de las mujeres es un elemento determinante para avanzar hacia una redistribución más equitativa. Las exigencias que impone el trabajo remunerado a las mujeres introduce un elemento distorsionador de envergadura y empieza a hacer cada vez más inviable el modelo de organización familiar aún vigente basado en la existencia de una mujer, ama de casa, con dedicación exclusiva al trabajo doméstico. La progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral pone irremediabilmente en cuestión ese modelo y es, además, el factor fundamental de la transformación de la división sexual clásica del trabajo.

6.

Mercado laboral y relaciones de género: la desigualdad laboral entre mujeres y hombres

Históricamente, uno de los rasgos característicos del desarrollo industrial ha sido la progresiva integración de sectores cada vez más amplios de la población en la economía mercantil a través de la generalización de la relación salarial y el consumo monetarizado. Pero esta dinámica integradora no ha seguido una simple evolución lineal sino más bien discontinua y desigual tanto en lo que se refiere a la capacidad para incorporar nuevos segmentos de la población a la actividad laboral como en lo que respecta a las diferencias en la integración de diferentes sectores productivos y de diferentes colectivos sociales en la economía monetarizada. Uno de los ejemplos más claros de esta pauta diferenciada es la desigual participación de mujeres y hombres en el mercado laboral.

Desde los inicios de la industrialización, la participación femenina en el trabajo asalariado se ha situado por detrás de la masculina manteniéndose ese diferencial, aunque con notables variaciones, hasta la actualidad en casi todas las sociedades industriales avanzadas (22). Las causas de ese diferencial se encuentran en la separación de las esferas de actividad y de relación que se produce con el nacimiento de la sociedad industrial. En la medida que la producción para el mercado se socializa, se transfiere gradualmente a la esfera pública, la división de tareas entre mujeres y hombres se redefine sobre la base de la separación entre producción doméstica para consumo privado y producción en la esfera pública para el mercado. En ese contexto, la distribución de papeles entre mujeres y hombres, preexistente en las sociedades preindustriales, se cristaliza en torno a la separación de espacios y tiempos que impone la sociedad industrial. La segregación de esferas y la estricta división sexual de tareas por sexos se combinan para asignar a las mujeres la responsabilidad sobre el cuidado de la familia y el hogar limitando, en la práctica, su actividad al ámbito doméstico y garantizando, a la vez, la disponibilidad plena de los hombres. De modo que mientras la evolución de la tasa de actividad masculina refleja una tendencia estable hacia la asalariación, la actividad laboral de las mujeres sigue una evolución mucho menos previsible.

El caso del Estado español sirve para ilustrar esta situación. En el Estado español, la participación femenina en el trabajo asalariado no sólo no sigue una tendencia ascendente continua sino que registra fuertes retrocesos desde el último tercio del siglo XIX hasta la segunda mitad del XX. Entre 1880 y 1940, la proporción de mujeres que participan en el mercado laboral se reduce a la mitad, pasando del 17% en 1877 al 8.3% en 1940 (Capel, 1986; Espina, 1995) (23). Esta tendencia a la desasalariación de las mujeres empieza a invertirse a mediados de la década de los 40 y aunque hasta 1964 no se recuperan los niveles de actividad de la segunda mitad del siglo pasado la fase expansiva de la economía española consolida esta dinámica de reincorporación de las mujeres al mercado laboral. La crisis económica frena considerablemente el acceso de las mujeres al mercado de trabajo tal y como muestra el hecho de que la tasa de actividad de las mu-

(22) La excepción más significativa es la de los países escandinavos: Noruega, Suecia, Dinamarca y Finlandia donde la tasa de actividad femenina es equiparable a la de los hombres. Sin embargo, incluso en estos países, la alta tasa de actividad de las mujeres va acompañada de una presencia desproporcionada de mujeres en los empleos a tiempo parcial y otras modalidades "atípicas" de empleo.

(23) Las causas fundamentales de la escasa participación de las mujeres en la fuerza de trabajo asalariada hay que buscarlas en la división sexual del trabajo que les asigna de forma primordial y en exclusiva el trabajo de reproducción, i.e., el cuidado de la familia y el hogar. Sin embargo, otros factores pueden haber contribuido a esta exclusión relativa de las mujeres de la producción mercantil, entre ellos destaca la pérdida de peso en el sector agrario donde trabajaban un gran número de mujeres, y la legislación proteccionista del trabajo industrial femenino (generalizada en casi todos los países) que restringía la integración de las mujeres al trabajo mediante limitaciones en el número de horas que las mujeres podían realizar así como el tipo de trabajos, oficios y profesiones.

jeros apenas varíe entre 1975 y 1985. Sin embargo, las dificultades de acceso al empleo no consiguen invertir la tendencia a una mayor presencia de mujeres en el mercado de trabajo, como queda patente en el período 1985-1995. En esta década, se incorporan al mercado laboral un millón ochocientas mil mujeres lo que supone que el número de activas aumenta un 44% y la tasa de actividad femenina un 31%. Además, este espectacular aumento coincide con un retroceso de la tasa de actividad masculina, de manera que prácticamente la totalidad (90%) del crecimiento de la fuerza de trabajo en los últimos 10 años corresponde a mujeres. Esta evolución queda patente en el Cuadro 5.

CUADRO 5. Tasas de actividad por sexos en el Estado español 1975-1995

AÑOS	MUJERES		HOMBRES	
	Activas mill.	Tasa Actividad	Activos mill.	Tasa Actividad
1975	3,7	27,5	9,6	76,3
1985	4,1	27,8	9,4	68,7
1990	5,3	33,3	9,7	66,7
1995	5,9	36,1	9,6	62,6
2003	7,5	42,7	11,1	67,1
% variación				
1975-85	10,8		-2,1	
1985-95	43,9		2,1	
1995-2003	27,1		15,6	
1975-2003	102,7		15,6	

FUENTE: Encuesta de Población Activa, varios años.

La creciente proporción de mujeres en la fuerza de trabajo mercantil, la feminización del mercado de trabajo (Walby, 1987), es, sin duda, uno de los componentes más significativos de cambio en el mercado laboral. La tendencia de crecimiento a largo plazo de la actividad femenina refleja que las mujeres son hoy un componente estable de la fuerza de trabajo y que su participación es independiente de la dinámica económica; la actividad laboral femenina sigue creciendo en términos absolutos y relativos (24) y no hay ningún indicio de que las mujeres se retiren del mercado de

(24) Como muestran Carrasco y Mayordomo (1997), el aumento de la tasa de actividad femenina en casi todos los cohortes de edad, en las últimas dos décadas, es un indicador de cambios importantes en el comportamiento laboral de las mujeres. En particular, el aumento de la participación de las mujeres entre 25 y 39 años es significativo porque refleja la llegada al mercado laboral de generaciones de mujeres que muestran un marcado cambio de actitud respecto al comportamiento laboral, permaneciendo activas en el mercado de trabajo incluso en las fases del ciclo vital en las que el incremento de las cargas reproductivas han sido, tradicionalmente, un factor de interrupción o cancelación de la vida laboral. Además, las nuevas generaciones parecen mostrar también una actitud más activa frente al mercado de trabajo aunque su comportamiento laboral futuro en otras fases del ciclo vital aún está por verse.

trabajo en los periodos recesivos. Desde este punto de vista, puede decirse que, en la actualidad, las mujeres están dejando de actuar como mano de obra de reserva y su comportamiento laboral se asemeja cada vez más al de los hombres (Carrasco y Mayordomo, 1997).

Ahora bien, la tendencia de crecimiento a largo plazo de la fuerza de trabajo femenina no se corresponde con un acceso directo de las mujeres al empleo. En el caso del Estado español, la incorporación de las mujeres al mundo laboral coincide con un período de fuertes ajustes y reestructuración del mercado de trabajo que dificulta notablemente su inserción. El resultado de este contexto poco favorable es la sobrerrepresentación de las mujeres entre la población parada. Así, al extraordinario aumento de la actividad femenina a lo largo de los últimos 15 años le corresponde un aumento cinco veces mayor de los niveles de desempleo por lo que buena parte del incremento de la actividad femenina se ha traducido directamente en paro (25). El Cuadro 6 muestra las diferencias en la estructura laboral de mujeres y hombres en el Estado español.

CUADRO 6. Relación con la actividad económica de la población de 16 años y más por sexos en el Estado español (en miles)

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Total	%	Total	%	Total	%
POBLACIÓN LABORALMENTE						
ACTIVA	6.201	37,2	9.818	62,9	16.019	49,6
- Ocupada	4.427	26,6	8.149	52,2	12.576	39,0
- Parada	1.774	10,7	1.669	10,7	3.442	10,7
POBLACIÓN LABORALMENTE						
INACTIVA	10.453	62,8	5.644	36,1	16.097	49,9
- Estudiantes	1.715	10,3	1.494	9,6	3.208	10,0
- Labores del hogar	5.408	32,5	38	0,2	5.446	16,9
- Jubiladas y pensionistas	2.925	17,6	3.407	21,8	6.332	19,6
- Incapacidad permanente	311	1,9	383	2,5	694	2,1
- Otras	95	0,6	322	2,1	417	1,3
Población contada aparte	-	-	155	1,0	155	0,5
TOTAL	16,654	100	15,616	100	32,270	100

FUENTE: EPA, 1er trimestre 1997.

(25) Entre 1980 y 1997 el número de mujeres activas aumentó en 2.4 millones (63%) mientras que el número de paradas aumentó en 1,2 millones (294%) por lo que una proporción equivalente al 50% de las nuevas activas ha quedado excluida del empleo.

Según datos de la Encuesta de Población Activa del Primer trimestre de 1997, en el Estado español, casi dos tercios de las mujeres de más de 16 años están excluidas del mercado laboral; de esta población femenina laboralmente inactiva, más de la mitad (52%) se dedica a las "labores del hogar", un 28% está jubilada o es pensionista y un 16% es estudiante. Apenas una de cada tres mujeres potencialmente activas está vinculada al mercado de trabajo y sólo un 27% está realmente ocupada, lo que significa que con una tasa de actividad del 37.2% y una tasa de paro de casi el 30%, sólo 1 de cada 4 mujeres de más de 16 años en el Estado español tiene un empleo y, en términos absolutos, son más de la mitad de la población parada. En contraste, dos tercios de los hombres están activos en el mercado laboral aunque un 17% de estos está en paro y entre los laboralmente inactivos la mayoría son jubilados o pensionistas (60%) o estudiantes (26%) y sólo un 0.007% se dedica a las tareas del hogar.

El aumento de la participación laboral de las mujeres no ha alterado la elevada concentración de éstas en ocupaciones o industrias específicas. El sector servicios continúa siendo el principal ámbito de ocupación femenina: un 80% de las mujeres ocupadas tiene un empleo en este sector donde acaparan el 45% de todos los puestos de trabajo. Este nivel de concentración hace que la dinámica del empleo femenino esté fuertemente vinculada a la terciarización de la economía. Además, casi una de cada 4 mujeres ocupadas lo está en el sector público (22.4%) donde ocupan el 45% de todos los empleos, fundamentalmente en actividades de servicios. Por otra parte, los niveles de inestabilidad y precarización afectan a la población femenina de forma desproporcionada. Así, aunque las mujeres son sólo el 35% de las personas asalariadas, ocupan un 75% de los empleos a tiempo parcial y un 40% de los contratos a tiempo parcial y son el 71% de las personas ocupadas subempleadas (26). Otros indicadores completan un panorama marcado por la vulnerabilidad: apenas poco más de una de cada dos mujeres con empleo lo tiene en condiciones que todavía acostumbramos a llamar "normales", es decir con un contrato indefinido y a tiempo completo; el resto, un 44% de las mujeres empleadas trabaja con un contrato temporal o a tiempo parcial. Este último, en particular, parece hecho a medida de las mujeres que ocupan, al igual que en el resto de la Unión Europea, el 75% de todos los puestos de trabajo a tiempo parcial.

(26) La EPA considera que existe subempleo "cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible, teniendo en cuenta su cualificación profesional (formación y experiencia profesional)". Pero, en la práctica, la EPA mide sólo el subempleo visible, definido como el de "aquellas personas con empleo por cuenta ajena o por cuenta propia, que durante la semana de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal del trabajo para la actividad correspondiente y buscan o están disponibles para un trabajo adicional". A efectos de la encuesta son personas subempleadas todas aquellas que "o bien trabajan a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa y están buscando otro empleo, o bien están afectadas por un expediente de regulación de empleo, con suspensión o con reducción de jornada, han trabajado menos de cuarenta horas en la semana de referencia y buscan otro empleo" p. XIII.

En resumen, la estructura del mercado laboral en el Estado español revela que, paralelamente a lo que ha sucedido con cierta antelación en otros países de nuestro entorno, las mujeres se han incorporado al trabajo asalariado tarde, poco (aunque cambiando de manera acelerada) y mal. La escasa participación en el empleo se combina con elevadas tasas de paro y precarización laboral, de forma que no sólo a las mujeres les cuesta más encontrar un empleo sino que cuando lo encuentran tienen una probabilidad altísima de que sea en condiciones muy precarias y cuando lo pierden permanecen más tiempo en paro. Por tanto, la feminización del mercado laboral va acompañada del mantenimiento de fuertes desigualdades entre mujeres y hombres que reflejan diferencias muy importantes en el acceso y las condiciones de participación laboral por sexos. Los bajos niveles de actividad, el elevado diferencial de las tasas de paro y de precarización así como la segregación sectorial y ocupacional que caracterizan el empleo femenino son hoy componentes fundamentales de la división sexual del trabajo en el mercado laboral.

7.

Continuidad y cambios en el reparto desigual: la nueva división sexual del trabajo

El reparto desigual de la carga total de trabajo entre mujeres y hombres es una de las expresiones más claras de una división sexual del trabajo que hasta hace pocas décadas ha tenido un carácter excluyente para las mujeres del trabajo remunerado y del trabajo doméstico para los hombres. Ahora bien, la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral está cambiando radicalmente esta división de papeles. Por una parte, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral supone que éstas realizan una proporción creciente de las horas de trabajo asalariado. Por otra, hemos visto que la participación laboral de las mujeres está directamente relacionada con una menor dedicación al trabajo doméstico y, presumiblemente, un aumento paulatino de la contribución masculina. Por lo tanto, a priori, se dan las condiciones para una convergencia en los niveles de dedicación al trabajo de mujeres y hombres.

Sin embargo, como hemos visto, en la práctica, la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no se ha correspondido con una incorporación equivalente de los hombres al trabajo doméstico y su participación laboral se produce, en consecuencia, en condiciones muy desventajosas. El desigual reparto de tareas en la vida privada condiciona profundamente la inserción de las mujeres en un mercado de trabajo configurado históricamente sobre su exclusión relativa y estruc-

turado, a causa de ello, sobre la referencia básica de un "cabeza de familia" hombre, exento, de hecho, de las tareas domésticas diarias que realiza por y para él una mujer que bien es ama de casa o tiene un empleo secundario y subordinado a las exigencias de la vida familiar. Tres décadas de aumento sistemático de la presencia femenina no han modificado significativamente esta estructura y, a pesar de avances innegables en la situación laboral de las mujeres en las últimas décadas, el mercado de trabajo continúa mostrando una clara predisposición en su contra, penalizando sus especificidades, infravalorando sus capacidades y perpetuando situaciones de segregación ocupacional, vulnerabilidad, dependencia y desigualdad. El desvío de las mujeres hacia segmentos específicos del mercado laboral, especialmente en empleos a tiempo parcial que les permiten "conciliar" (a menudo involuntariamente) ese trabajo asalariado con las responsabilidades familiares, es una muestra de cómo el funcionamiento de ese mercado excluye y segrega en función del sexo a partir de diferencias en la disponibilidad masculina y femenina en el mercado laboral que se derivan del reparto desigual de las cargas familiares entre mujeres y hombres.

La falta de proporcionalidad en el reparto del trabajo doméstico implica también que el acceso al empleo supone un aumento de la carga de trabajo global para las mujeres al sumar al trabajo doméstico el remunerado. Como hemos visto, si se tienen en cuenta ambos tipos de trabajo, las encuestas de usos del tiempo coinciden en señalar no sólo que la dedicación global de las mujeres al trabajo es mayor que la de los hombres sino también que la jornada laboral de las mujeres con un empleo es mayor que la de las amas de casa como consecuencia de la compatibilización de la jornada remunerada y la doméstica. La doble jornada se consolida así como una de las características definitorias de la situación de las mujeres en la sociedad actual. De modo que, en palabras de Balbo (1994), "la figura de la mujer que se ha hecho posible y que prevalece en la actualidad no es la del ama de casa vitalicia, ni tampoco la de la mujer obligada a una pesadísima presencia a jornada completa en el mercado laboral, sino una figura históricamente nueva, caracterizada por la suma de dos presencias parciales" (511); la doble presencia femenina constituye así uno de los ejes básicos tanto de la organización familiar actual como del mercado laboral.

Por otra parte, el acceso de las mujeres al mercado laboral, lejos de contribuir a la creación de un perfil de trabajadora(or) andrógino que rompa con el referente tradicional del cabeza de familia-hombre (inevitablemente asociado a la mujer-ama de casa) e incorpore las condiciones de participación de las mujeres, ha reproducido nuevas formas de diferenciación por sexos y ha favorecido el surgimiento de un modelo de trabajadora/trabajador asimilado al esquema de participación precarizada de las mujeres. Además, el hecho de que el aumento de la actividad laboral de las mujeres coincida con un momento de intenso cambio y reestructuración económica ha contribuido a esta transformación. Así, la incorporación de las mujeres ha ido de la mano de la expansión de los empleos precarios, especialmente en el sector servicios, en gran medida porque su debilidad comparativa en el mercado laboral las hace más proclives a estos trabajos. De hecho, el creci-

miento del empleo precario, temporal, a tiempo parcial, a domicilio, etc., que ha proliferado en los últimos 15 años, es un componente clave de la feminización del mercado de trabajo (27).

De manera que aunque en términos generales podemos decir que, en las sociedades más industrializadas, las mujeres han trascendido la división sexual clásica del trabajo al incorporarse masivamente al mercado laboral, éste continúa reservando los empleos "normales" mayoritariamente para los trabajadores masculinos. La división sexual del mercado laboral, la segregación y discriminación en el empleo que soportan las mujeres es la contrapartida de la división sexual del trabajo en la esfera doméstica. A pesar de los cambios, la desigualdad en el reparto de los trabajos se mantiene retroalimentándose en la medida que la posición de las mujeres en el mercado laboral sigue estando fuertemente condicionada por su posición dentro de la familia. Se consolida así una nueva división sexual del trabajo en base a la participación creciente de las mujeres en el trabajo asalariado y en la esfera pública, pero sin cuestionar el reparto de tareas en la esfera privada y sin que la sociedad haya tomado en cuenta las nuevas demandas sociales y las exigencias que se derivan de los cambios en las formas de vida y trabajo y en la propia identidad de las mujeres.

Y, sin embargo, la tímida tendencia apuntada por Gershuny y Robinson (1991) hacia una redistribución equitativa de la carga doméstica entre mujeres y hombres podría significar que el trabajo doméstico empieza a dejar de ser un problema particular de las mujeres. En este sentido, Balbo (1994) plantea la posibilidad de que comience a perfilarse una especie de "doble presencia" embrionaria también para los hombres que "constituiría el eslabón crucial que en estos momentos hace posible para las mujeres la nueva fórmula de presencia en el trabajo familiar y en el mercado de trabajo" (p. 512). Pero lo cierto es que, hasta el momento, la doble jornada sigue siendo una condición netamente femenina. En el camino de la convergencia hacia una distribución paritaria del tiempo de trabajo son las mujeres las que más se han movido, acercándose progresivamente a los niveles de actividad laboral de los hombres sin que pueda confirmarse un desplaza-

(27) Los datos del estudio de Husson (1994), citado más arriba, reflejan esta dinámica con absoluta claridad; en los cinco países europeos estudiados, la expansión de los empleos "femeninos" precarios se corresponde con la destrucción de los empleos tradicionales "masculinos", estables, de jornada completa; dos tercios del crecimiento neto del empleo es femenino y a tiempo parcial y prácticamente la totalidad del empleo masculino destruido es de jornada completa. Otros estudios corroboran esta tendencia. Por ejemplo, para el Reino Unido, McDowell (1991) muestra que la década de los 90 ha ahondado en el desplazamiento del empleo de los hombres hacia las mujeres que comenzó con el declive industrial a partir de 1966. Entre 1966 y 1976, el 73% de los empleos perdidos eran empleos masculinos. En el mismo periodo, el aumento neto de los servicios privados resultó en un 125% aumento en los empleos para las mujeres pero un 44% descenso en el empleo terciario masculino. En los siguientes 15 años, aunque la pérdida de empleo industrial se frenó, el empleo masculino continuó cayendo. En consecuencia, para principios de los años 90, había 3.5 millones menos de hombres en el empleo asalariado que a principios de los 60, y casi un millón más de mujeres, aunque dado que las mujeres son más proclives al trabajo a tiempo parcial, el número total de horas trabajadas había descendido.

miento equivalente de los hombres en relación al trabajo doméstico. Y esa divergencia sigue siendo hoy una de las condiciones fundamentales de la reproducción de las diferencias entre mujeres y hombres.

8.

Conclusiones: Para entender la desigualdad laboral de las mujeres

El acceso masivo de las mujeres al mercado de trabajo en las últimas cuatro décadas ha alterado radicalmente el mapa de la desigualdad entre los sexos. Estos cambios en la actividad laboral femenina han supuesto avances incontestables para las mujeres. Sin embargo, la progresiva feminización del mercado laboral es un proceso incompleto y sin consolidar, con avances y también retrocesos que plantean interrogantes urgentes para el futuro del trabajo de mujeres y hombres. La crisis del empleo, el aumento y mantenimiento de altas tasas de paro, la creciente precariedad, la reestructuración o declive del estado social, son algunas de las tendencias que obstaculizan hoy la conquista de la igualdad. Por tanto, aunque las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral están cambiando, estos cambios vienen acompañados de "nuevas formas de desigualdad".

Pero, sobre todo, la inserción desventajosa de las mujeres en el ámbito laboral se sitúa la posición subordinada de las mujeres en la sociedad y en la familia y, muy especialmente, en relación con el reparto del trabajo doméstico que sigue siendo responsabilidad primaria de las mujeres y, por tanto, un condicionante básico de su participación. Ambos procesos se retroalimentan mutuamente en una espiral que frena el avance hacia la igualdad. Para las mujeres, el trabajo que realizan fuera del mercado, el trabajo de reproducción o doméstico, es fundamental para entender su posición desventajosa en el ámbito laboral. El trabajo doméstico de las mujeres repercute sobre su trabajo asalariado y es la causa principal de las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral. La división doméstica del trabajo debilita la posición de las mujeres en el mercado laboral que las segrega hacia segmentos precarios. A su vez, esa posición debilitada de las mujeres en el ámbito laboral contribuye a reforzar la división del trabajo en la esfera doméstica al mantener a las mujeres dependientes económicamente de los hombres. De este modo, el funcionamiento del mercado de trabajo facilita la perpetuación de la división sexual del trabajo en la familia y viceversa.

La relación entre desigualdad laboral y desigualdad familiar impone la necesidad de superar la nueva división sexual del trabajo a partir de una profunda reorganización no sólo del trabajo productivo remunerado sino también del trabajo reproductivo. Y esto requiere actuar simultáneamen-

te en dos ámbitos: el público y el privado; en lo privado, asegurando la corresponsabilidad y una redistribución equitativa del trabajo reproductivo en el interior de las unidades de convivencia; en lo público, asegurando la corresponsabilidad de la comunidad en la reproducción social, creando estructuras colectivas de servicios que sustituyan buena parte del trabajo que ahora realizan las mujeres de forma individual y privada pero también mediante el desarrollo de políticas que favorezcan una mayor permeabilidad entre los distintos tiempos de trabajo, remunerado y no-remunerado, con estructuras flexibles, heterogéneas, adaptables, más allá de la simple conciliación de tareas para todas(os). Esto significa la reorganización simultánea de las condiciones del trabajo doméstico y las estructuras del mercado laboral. Solamente de este modo se crearían las condiciones para asegurar una plena inserción laboral de las mujeres en condiciones de igualdad.

Bibliografía

- Agacinsky, S. (1998) *Política de sexos*. Madrid: Taurus.
- Balbo, L. (1991) "Una ley para las horas futuras", *Mientras Tanto*, nº 42.
- Benería, L. (1995) "Toward a greater integration of gender in economics". *World Development*, vol 23, nº 11.
- Benería, L. (1992) "Accounting for women's work: the progress of two decades". *World Development*, vol 20, No. 11.
- Borderías, C. (1993) *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*. Barcelona: Icaria.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (eds.) (1994) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-FUHEM.
- Capel, R.M. (1986) *El trabajo y la educación de la mujer en España 1900-1930*. Madrid: Min de Cultura. Instituto de la Mujer.
- Carrasco, C. y M. Mayordomo (1997) "La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español". *Información Comercial Española*, nº 760.
- Carrasco, C., Alabart, A., Domínguez, M. y Mayordomo, M. (2001) "Hacia una nueva metodología para el estudio del trabajo: propuesta para una EPA alternativa", en Carrasco, C. (ed) *Tiempos, Trabajo y Género*. Barcelona: Universitat 10.
- Carrasco C. (1999) *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
- Carrasco, C. y Mayordomo, M. (1999) "Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino", en Carrasco (ed) *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
- Carrasco, C. y Rodríguez, A. (1999) "Women, Families and work in Spain". *Feminist Economics*.
- Durán, M.A. (1991) "El tiempo en la economía española", *Información Comercial Española*, nº 695.
- Durán, M.A. (1999) "La base invisible del iceberg. (El tiempo de trabajo no remunerado)".
- Durán, M.A (1997) "El papel de mujeres y hombres en la economía española". *Información Comercial Española*, Nº 760.
- Durán, M. A., D. Heras, C. García, F. Cavaillet y M. Moyer (1988) *De puertas adentro*. Madrid: Ministerio de Cultura.
- Emakunde (1994) *Familia y Espacio Doméstico en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Gasteiz: Emakunde.

-
- Espina, Alvaro (1995) "Pasado presente y futuro de la tasa de actividad femenina en España", en Espina et al. *Estudios de Economía del Trabajo en España I. Oferta y demanda de Trabajo*. Madrid: Min. Trabajo y SS.
- European Commission (1996) *Employment in Europe 1996*. European Commission. Brussels.
- EUSTAT (1993) *Encuesta de presupuestos de tiempo. Análisis de la diferencia entre géneros en el uso del tiempo*. Gasteiz: Gobierno Vasco.
- EUSTAT (1998) *Encuesta de presupuestos de tiempo. Análisis de la diferencia entre géneros en el uso del tiempo*. Gasteiz: Gobierno Vasco.
- Gardiner, J. (1997) *Gender, Care and Economics*. London: MacMillan Press.
- Gershuny, J. (1978) *After Industrial society*. Basingstoke: MacMillan.
- Gershuny, J. y J. Robinson (1991) "The household division of labor. Multinational comparisons of change" en European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (ed.) *The Changing Use of Time*.
- Gershuny, J. y J. Jones (1987) "The changing work/leisure balance in Britain 1961-1984". *Sociological Review Monographs* nº 33.
- Goldschmidt-Clermont, L. (1995) "La valoración monetaria del trabajo no remunerado" *Política y Sociedad* nº 19. Mayo-Agosto.
- Goldschmidt-Clermont, L. y E. Pagnossin-Aligisakis (1995) "Measures of Unrecorded Economic Activities in Fourteen countries". *UNDP-Human Development Report*. Oxford: University Press.
- Grau, E. (1991) "El tiempo es un perro que muerde sobre todo a la mujeres". *Mientras Tanto*, nº 42.
- Hirata, H. Y Kergoat, D. (2000) "Una nueva mirada a la división sexual del trabajo ", en Maruani et al (eds) *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria
- Hartmann, H. (1976/1994) "Género, patriarcado y segregación de los empleos por sexos" en Borderías et al (eds.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-FUHEM.
- Naredo, J.M. y F. Parra (Comps) (1993) *Hacia una Ciencia de los Recursos Naturales*. Madrid: Siglo XXI.
- Maruani, M., Rogerat, Ch. y Torns, T. (2000) *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria
- Picchio, A. (1994) "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral", en Borderías et al *Las mujeres y el trabajo*.

-
- Picchio (1999) "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social", en Carrasco (ed.) *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
- Picchio, A. (2001) "Un enfoque macroeconómico "ampliado" de las condiciones de vida", en Carrasco, C. (ed.) *Tiempos, Trabajo y Género*. Barcelona: Universitat 10.
- PNUD (1995) *Informe sobre desarrollo humano, 1995*. México: PNUD.
- Prats, M., García Ramon, M.D., Cánoves, G. (1995) *Las mujeres y el uso del tiempo*. Madrid: Min Asuntos Sociales.
- Ortner, S. (1974) "Is female to male as nature is to culture?", en Rosaldo y Lampere (eds.) *Women, Culture and Society*. Standford: SUP.
- Rodríguez, A. Goñi, B. y Maguregi, G. (eds.) (1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bakeaz, Bilbao.
- Rodríguez, A. (1996) "Reorganización del mercado laboral y el futuro del trabajo. La perspectiva de género", en Rodríguez et al. (eds.) *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz.
- Rosaldo, M. y Lampere, L. (eds) (1974) *Women, Culture and Society*. Standford: SUP.
- Vandelac, L. (1994) "La economía doméstica a la salsa mercantil.... o las valoraciones monetarias del trabajo doméstico", en Borderías et al *Las mujeres y el trabajo*.
- Walby, S. (1997) *Gender transformations*. London: Routledge.
- Waring, M. (1988) *Si las mujeres contaran*. Madrid: Vindicación.

**MERTXE LARRAÑAGA
SARRIEGUI
ARANTXA RODRÍGUEZ
ÁLVAREZ**

**Dpto. Economía Aplicada I.
Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales.
UPV-EHU**

*Rompiendo el
techo de cristal:
Reflejo de la
desigualdad en
la empresa*

En las últimas décadas hemos asistido a cambios laborales y sociales de gran consideración entre los que cabe destacar la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la consiguiente feminización del colectivo asalariado. Pero esta feminización, aunque real, ni está acabada ni es completa porque ha tenido lugar bajo un telón de fondo de gran desigualdad y precariedad. Los enormes avances en la formación de las mujeres y en su interés por participar de manera continuada en el mercado laboral podían hacer pensar en una pronta desaparición de las tradicionales desigualdades laborales entre mujeres y hombres pero lo cierto es que no ha ocurrido así; la espectacular transformación de la oferta laboral femenina no se ha traducido en una mejora equivalente del lugar que ocupan dentro del mercado. Es cierto que si se miran uno a uno los diferentes indicadores de la desigualdad, se observa que la situación ha evolucionado, pero los datos son tozudos y las diferencias persistentes. Y estas desigualdades parecen si cabe hoy más injustas que ayer, precisamente por el enorme esfuerzo que han realizado las mujeres por romper las barreras de la desigualdad y también, aunque en una medida incomparablemente menor, por el esfuerzo de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.

En este trabajo trataremos de analizar la relación de las mujeres con trabajo laboral y nos ocuparemos muy especialmente de las dificultades que encuentran las mujeres en sus carreras profesionales en las empresas. Creemos sinceramente que reflexionar, hacer visibles y denunciar el mantenimiento de las desigualdades laborales es clave para avanzar hacia su desaparición sobre todo en un momento en el que constatamos una gran tolerancia o, cuando menos, indiferencia social hacia estas desigualdades. Además la igualdad en el empleo es un objetivo prioritario puesto que el empleo confiere a las personas coordinadas de referencia en la sociedad, permite la interacción con las demás personas, otorga un estatus y autoestima sancionados por una remuneración y una identidad social, estructura y da sentido a la vida del individuo que ocupa el empleo y permite la participación en la vida pública, a través de instituciones u organizaciones de más amplio carácter -empresa, sindicato, etc.-. Por el contrario, allí donde el trabajo de un individuo no está sancionado socialmente bajo la forma de empleo, la significación social y política que éste lleva aparejado no se da en absoluto, con la consiguiente dependencia y subordinación respecto a quien en cada caso ejerce como agente económico de cara al mercado. Esta dependencia convierte a las personas sin empleo en seres especialmente vulnerables, en excluidas potenciales de la sociedad, en la medida en que se hallan desprotegidas en el caso de que se rompa el vínculo que mantienen con la persona "económicamente activa".

Como se ha visto en la ponencia anterior, la actividad laboral de las mujeres está condicionada por las estructuras sociales y familiares que afectan su vida en general y su participación laboral en particular. La relación de las mujeres con el empleo está, por tanto, fuertemente marcada por las dificultades en el acceso y la participación en el mercado de trabajo que se derivan de su posición subordinada en la sociedad y en la familia. De manera que no es posible entender la desigualdad laboral de las mujeres al margen de los obstáculos que condicionan su acceso y participación en el mercado laboral y que tienen su origen en las estructuras sociales y familiares. Pero,

al mismo tiempo, la exclusión o inserción subordinada y precaria de las mujeres en el mercado laboral se ha convertido hoy en un factor clave del mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres tanto en la esfera privada -la familia- como en la esfera pública. En este sentido, cabe recordar que en el momento actual, en casi todas las sociedades, la mayor parte del trabajo que realizan las mujeres sigue siendo trabajo no mercantil que se desarrolla en el ámbito familiar y por el que aunque reciben reconocimiento privado y satisfacción personal, reciben escasa consideración social y nula compensación económica directa. Y, si bien es cierto que en el último siglo, y principalmente en la segunda mitad, se ha producido un cambio cultural y de valores que ha impulsado a las mujeres a entrar en el mercado de trabajo, las diferencias en el acceso y participación al mercado laboral entre mujeres y hombres siguen siendo muy importantes. Por otra parte, el trabajo no mercantil, no monetarizado, ha sido, y en buena medida lo sigue siendo, ignorado por la ciencia económica a pesar de su importante contribución económica y al mantenimiento del nivel de vida y de bienestar de las personas (Kergoat, 1998). De ahí que, en las últimas dos décadas, se haya ido formando un consenso cada vez más amplio en torno a la necesidad de estimar en términos monetarios el valor económico del trabajo doméstico porque, en Economía, aquello que no tiene un valor monetario, sencillamente no existe. Para las mujeres, la no consideración del trabajo fuera del mercado tiene una importancia económica y política particular no sólo porque son quienes dedican una mayor proporción de su tiempo productivo a actividades no remuneradas sino porque la sobrerrepresentación en esas actividades, especialmente el trabajo doméstico, es un factor clave de su subordinación. Por esta razón, visibilizar la contribución económica de las mujeres y dar carta de identidad al trabajo doméstico ha sido uno de los ejes fundamentales de la lucha por la igualdad.

En el mercado de trabajo, el constante aumento de la participación laboral de las mujeres en las últimas décadas ha ido acompañado de importantes avances. Sin embargo, siguen persistiendo los estereotipos, y la segregación por sexos se mantiene de dos formas principalmente: por un lado, existe segregación horizontal, es decir, las mujeres se concentran mayoritariamente en un limitado número de profesiones; por otro lado, se da también una segregación vertical, es decir, en la estructura ocupacional, las mujeres se sitúan generalmente en los escalones más bajos. En este trabajo nos centraremos fundamentalmente en la segregación vertical, es decir, en las dificultades que encuentran las mujeres para ascender en las empresas, en las trabas para ocupar los peldaños más altos así como de las diferentes medidas que se han ido adoptando para tratar de romper el denominado "techo de cristal". Pero aunque nos ocupemos de las dificultades de las mujeres para ir escalando a los puestos más altos en el escalafón profesional, creemos que es importante subrayar la creciente separación que existe entre el pequeño porcentaje de mujeres que tiene empleos seguros y bien pagados y la gran mayoría que sigue en puestos poco especializados, puestos que suelen ser, a menudo, a tiempo parcial, temporales o en condiciones precarias, sin contar con la gran mayoría de mujeres del mundo que trabaja en la economía informal. Es decir, no podemos olvidar que está aumentando la desigualdad entre las propias mujeres, de ahí que se hable de doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral: segmentación con respecto a los hombres y segmentación en el seno del propio colectivo femenino.

2.

Mercado de trabajo y relaciones de género

2.1

ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS

Cuando se aborda el examen de la situación laboral de las mujeres aparecen como aspecto central del análisis las relaciones existentes entre trabajo y familia, cosa que no sucede en el caso de los hombres. A menudo, familia y trabajo han sido tratados como esferas autónomas que obedecerían a lógicas diferentes, dando lugar a estudios y campos disciplinares separados. Sin embargo, las experiencias de trabajo de las mujeres en una esfera no pueden entenderse sin tener en cuenta su experiencia en la otra. Esto tiene su correspondencia a nivel social porque las formas de la división sexual del trabajo en el mercado están profundamente interconectadas con las formas de división sexual del trabajo familiar. Esta manera tradicional de abordar el análisis laboral independientemente de las relaciones familiares no es sino un reflejo del llamado enfoque sexista en las ciencias sociales, de modo que el modelo general de análisis se adapta a la situación de la población masculina sin tener en cuenta a la femenina.

En efecto, se considera que los hombres acceden al mercado de trabajo en una situación indiferente a su entorno familiar. En cambio, las prioridades vitales de las mujeres serían distintas, de modo que su carrera laboral está siempre mediatizada por la referencia a la familia. Sin embargo un análisis más profundo revela que esta asimetría es engañosa porque la situación familiar del hombre también influye en su carrera profesional aunque sea en sentido inverso al de la mujer. En este caso la dedicación de la mujer a la familia y al hogar permite al "cabeza de familia" una dedicación laboral más intensa y por tanto una posición mejorada en el mercado laboral. Y si es importante el trabajo del ama de casa para el trabajador asalariado no lo es menos el papel que desempeña en favor de la siguiente generación a través de la labor de crianza y cuidado de los niños y de las niñas.

Para analizar la situación laboral de las mujeres es imprescindible recurrir a las estadísticas laborales. La más utilizada en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) es la Encuesta en Relación con la Actividad elaborada por Eustat y cuyos primeros datos se remontan al año 1985. Si se quiere obtener una serie más larga, desde 1976 hasta hoy, habría que recurrir a la información proporcionada por la Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Por último para poder comparar la situación de nuestra comunidad con los países del entorno se hace necesario acudir a la Encuesta de Fuerza de Trabajo (EFT) de Eurostat. Respecto a las estadísticas laborales nos gustaría comentar algunas cuestiones. En primer lugar, es importante destacar que la propia selección de datos y, sobre todo su interpretación exige una labor selectiva tras la que se esconde una determinada manera de ver el mundo. Segundo, el propio lenguaje utilizado por las estadísticas laborales está fuertemente sesgado por la confusión entre actividad, trabajo y empleo, por ejemplo, al calificar de inactivas a un importante colectivo de

personas que aunque no tienen una relación asalariada no puede decirse, ni mucho menos que estén inactivas desde el punto de vista productivo puesto que salvo pocas excepciones realizan un considerable número de trabajos en la esfera privada. Tercero, las estadísticas se ocupan de la actividad mercantil remunerada pero no ofrecen ni de lejos una visión del mundo del trabajo en su conjunto que es mucho más amplio, diverso y complejo. Ninguna de estas estadísticas laborales tiene en cuenta el trabajo familiar doméstico que es, como decíamos antes, una de las actividades que más contribuyen al sostenimiento del nivel de vida y de bienestar social. Por lo tanto, es preciso avanzar en la elaboración de estadísticas que ofrezcan una visión más completa del complejo mundo del trabajo y que traten de integrar el trabajo mercantil y el trabajo familiar. Es seguro que la imagen que se desprendería de las mismas sería muy distinta de la que nos emiten las estadísticas tradicionales.

Podemos decir, en cuarto lugar, que detrás de los datos hay unas definiciones que, afortunadamente, no son inmutables. Estas definiciones cambian a lo largo del tiempo y, a menudo, los cambios responden, aunque con retraso, a cambios sociales. Pero en otras ocasiones los cambios en las definiciones responden a criterios o intereses políticos que nada o muy poco tienen que ver con adecuaciones a la nueva realidad social, tratando más bien de enmascarar una realidad demasiado problemática. Resulta cuando menos curioso que, por ejemplo, los cambios en las definiciones de paro, como la última introducida en el año 2002 por Eustat, INE y Eurostat, se traduzcan en reducciones en las tasas de desempleo. Así, en la CAPV, la introducción el año pasado de la noción de "búsqueda activa de empleo" ha supuesto una bajada de dos décimas en la tasa de paro y en la tasa de actividad laboral, dos décimas que equivalen a 2.200 personas. Puesto que la noción de "búsqueda activa de empleo" se adecúa mejor a los hombres que a las mujeres, no es de extrañar que las 2.200 personas activas y paradas menos que produce el cambio de definición sean precisamente mujeres, mujeres que pasan a engrosar el grupo de dedicadas en exclusiva a las labores domésticas.

Por último, una crítica general que puede hacerse, más que a los indicadores, al uso que de ellos se hace, es que el avance de las mujeres se mide principalmente por el nivel de participación en el trabajo remunerado y su progresión en profesiones y campos que tradicionalmente han sido ocupados por los hombres, es decir, se toman siempre como referencia los valores masculinos. Esta interpretación es también problemática en la medida en que implica que son sólo las mujeres las que tienen que modificar su situación e introducirse en nuevos ámbitos laborales sin medir y valorar al mismo tiempo los cambios que tienen que realizar los hombres en su participación en los trabajos considerados como femeninos, en trabajos mercantiles y, por supuesto, también en el trabajo doméstico y de cuidados. Mientras no se produzcan cambios en este sentido, las posibilidades de las mujeres de participar en el mercado laboral van a verse limitadas por su mayor responsabilidad en el ámbito familiar.

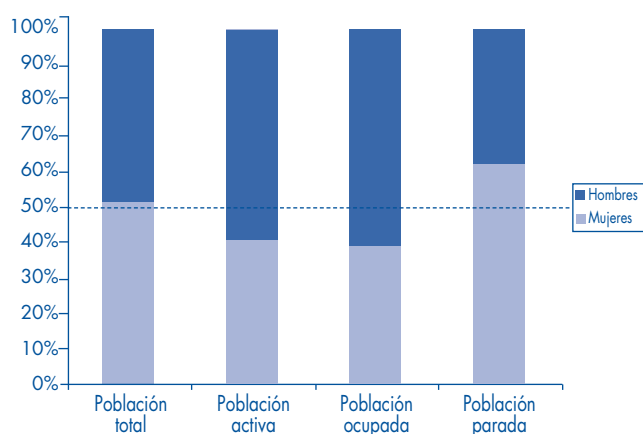
2.2

LA PROGRESIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL FEMENINA

En el siglo XX y, principalmente en su segunda mitad, la actividad productiva fuera del hogar se ha ido convirtiendo en la norma en todos los países occidentales y hoy es mayoritaria la voluntad de las mujeres de acceder a un trabajo remunerado, un empleo. Por lo tanto las mujeres, que con el paso de las sociedades agrarias a las industriales habían quedado relegadas en la esfera reproductiva, han protagonizado en el siglo recién acabado una inmensa revolución colectiva y silenciosa que les ha llevado, entre otras cosas, a recuperar un lugar propio en la producción mercantil. Es éste un fenómeno de alcance universal y en el que han tenido incidencia factores de índole cultural, ideológica, demográfica y económica. A modo de ejemplo podemos señalar que el compromiso laboral de las mujeres se vio fortalecido por los cambios en la estructura del empleo, con la creación de muchos puestos de trabajo "femeninos" en los servicios. Especialmente positivo fue también el papel que desempeñó la construcción y el desarrollo del Estado de Bienestar.

Paralelamente a la incorporación masiva de las mujeres al ámbito público, se ha producido una progresiva feminización del colectivo asalariado, a pesar de que la presencia femenina en el mercado laboral sigue siendo inferior al peso que tiene en el conjunto de la población. Así, si en 2002, en la CAPV, las mujeres constituyen el 51,5 por 100 de la población de más de 16 años, son tan solo el 40,8 por 100 de las personas participantes en el mercado de trabajo, el 39,1 por 100 de la población ocupada y, eso sí, el 62 por 100 de la población parada, estando, pues, claramente sobrerrepresentada en el colectivo de personas desempleadas (gráfico 1). Además la progresiva feminización del colectivo asalariado no ha supuesto, como cabía esperar, la desaparición de las desigualdades. Y es que, como dice Maruani (2000), existen pocos ámbitos en los que haya tenido lugar una mutación social de tamaño amplitud sobre un telón de fondo de desigualdades tan tenaces.

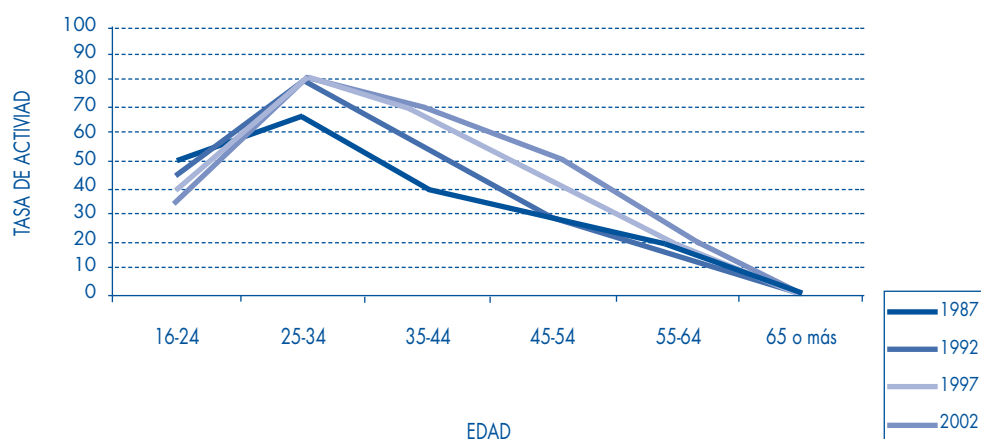
GRÁFICO 1. Participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, 2002



FUENTE: Eustat, elaboración propia

Esta masiva entrada de las mujeres al mercado laboral ha hecho variar de manera sustancial la forma de las curvas de actividad que en casi todos los países occidentales ha pasado, en la segunda mitad del siglo XX, de ser una curva de una sola cresta correspondiente al modelo denominado de inactividad laboral dominante, a una curva en forma de U invertida, correspondiente al modelo de actividad laboral continua. Existe un tercer modelo de curva bimodal o en forma de M, correspondiente a un modelo de actividad laboral discontinua. El cambio ha sido mucho más espectacular en las curvas de actividad femeninas que en las masculinas. Las curvas femeninas se han ido inflando progresiva y significativamente mientras en el caso de los hombres, el cambio más apreciable es su progresivo desplazamiento hacia abajo, desplazamiento más visible en las edades extremas del ciclo vital.

GRÁFICO 2. Curvas de actividad de mujeres, CAPV 1987-2002



FUENTE: Eustat, elaboración propia.

A pesar de la transformación experimentada por la curva de actividad femenina y aunque las diferencias eran mucho más acusadas hace quince años, en el año 1987, lo cierto es que las curvas de actividad de hombres y mujeres continúan siendo fácilmente distinguibles: la curva femenina es visiblemente más baja que la masculina y además se vuelve descendente a partir del tramo de edad 25-34 años (ver gráficos 2, 3, 4 y 5). En este sentido, cabe subrayar que el diferencial entre la tasa de actividad femenina en la CAPV y la media europea refleja, sobre todo, el comportamiento laboral de las mujeres de más de 45 años que abandonan el mercado laboral con la maternidad y no vuelven a incorporarse posteriormente. Esta tendencia muestra que para las mujeres los cambios en su vida familiar, sobre todo el hecho de tener hijos e hijas, sigue condicionando su participación en el mercado laboral. Además, la tasa de actividad femenina es inferior a la masculina en todos los países, incluso en aquellos en los que la incorporación de las mujeres al mercado laboral fue más temprana. Ni qué decir tiene que el diferencial en las tasas de actividad en-

tre mujeres y hombres es especialmente elevado en los países en los que la incorporación laboral de las mujeres ha sido más tardía.

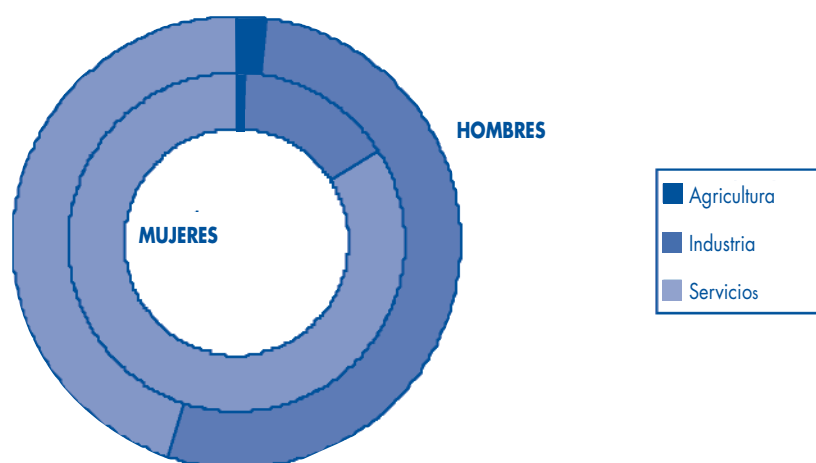
CUADRO 1. Tasas de actividad de mujeres por edades en la C.A.P.V. y la Unión Europea, 1996

INTERVALO DE EDAD	TASA DE ACTIVIDAD UE 15	DINAMARCA	TASA DE ACTIVIDAD C.A.P.V
15-24 años	42,8	70,8	30,6
25-34 años	72,5	80,6	77,5
35-44 años	71,9	87,0	66,2
45-54 años	63,1	78,7	37,8
55-64 años	28,2	39,5	20,0
>=65 años	nd	1,8	nd
Total	45,3	58,7	37,0

FUENTE: Eurostat, Regiones. Anuario Estadístico 1997.

Respecto a la ocupación de las mujeres queremos resaltar, en primer lugar, la elevadísima concentración de las mujeres en el sector servicios, fenómeno compartido por todos los países de nuestro entorno. En la CAPV, en 2002, el 84,2 por 100 de las mujeres ocupadas, o lo que es lo mismo, más de tres de cada cuatro mujeres con empleo trabaja en el sector terciario. En el caso de los hombres la distribución entre los sectores es más homogénea: 2,2 por 100 en la agricultura, 52,8 por 100 en la industria (incluida la construcción) y 45,1 por 100 en el sector servicios.

GRÁFICO 3. Población ocupada por sectores económicos



FUENTE: Eustat, elaboración propia.

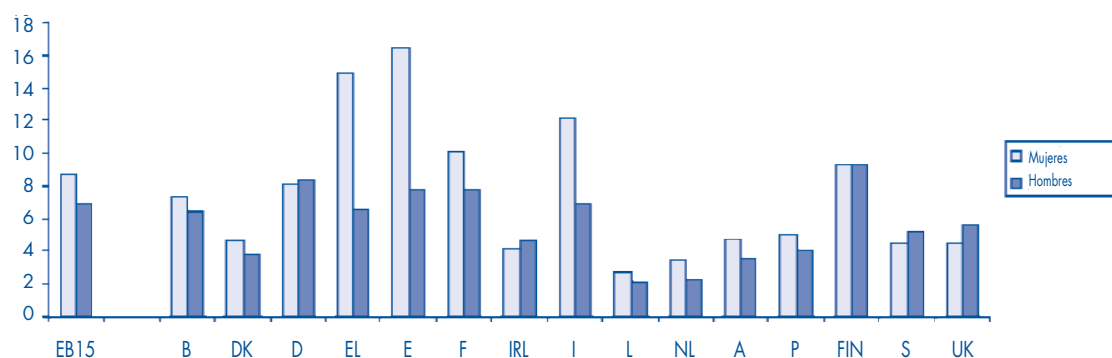
Si nos fijamos en el tipo de ocupaciones laborales de las mujeres se observa un progresivo afianzamiento de su presencia en sectores en los que tradicionalmente se encontraban subrepresentadas, en ocupaciones consideradas como masculinas. Los últimos datos señalan que la presencia de las mujeres sigue siendo insignificante, por ejemplo, en la construcción (0,4 por 100) o en la industria metalúrgica (2,1 por 100), mientras que es claramente mayoritaria en trabajos no cualificados de servicios (78,6 por 100), en servicios de restauración (75,7 por 100), como dependientas de comercio (73,6 por 100) y en empleos administrativos (64,6 por 100).

2.3

EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO FEMENINO

En los 70 y en los 80, por primera vez en la historia, las mujeres se incorporan al mercado laboral en período de paro y de penuria de empleo. Este acontecimiento fue imprevisto porque hace veinte años mucha gente esperaba con expectación los primeros síntomas de la vuelta al hogar de las mujeres. Sin embargo, contra todo pronóstico y contra la mayoría de las previsiones, la actividad femenina no ha dejado de crecer en las últimas décadas.

GRÁFICO 4. Tasas de paro en la UE 15, 2002



No faltan autores que ligan directamente el problema del paro y la participación femenina en el mundo laboral, haciendo entrever, de manera más o menos abierta, que una de las razones principales del problema del desempleo radicaría en la decisión por parte de las mujeres de participar activamente en el mercado laboral. Relacionado con esta dualidad, a nivel político, en algunos países se han adoptado, en nombre de la libre elección, políticas contradictorias: por un lado, políticas que intentan impulsar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo favoreciendo la conciliación de la vida profesional y vida familiar y, por otra parte, medidas que incitan a las mujeres directa o indirectamente a salir del mercado de trabajo y con ello de las estadísticas del paro. En general, las políticas que tratan de impulsar a las mujeres a tener familias más nume-

rosas y a permanecer en el hogar no parece que tengan un gran efecto porque los cambios producidos en la organización social tras la Segunda Guerra Mundial parecen ya irreversibles. Sin embargo, sí pueden incidir en colectivos específicos, y de manera muy especial en los colectivos de mujeres menos favorecidas con lo que además de fomentar la desigualdad entre mujeres y hombres impulsan también la desigualdad entre las propias mujeres.

Tal y como se ve en el gráfico 3, en la mayoría de los países de la Unión Europea, las tasas de paro de las mujeres son superiores a las de los hombres, las excepciones serían Reino Unido, Suecia, Irlanda y Dinamarca. La CAPV no es una de las excepciones y en el gráfico 1 hemos tenido ocasión de ver la excesiva presencia de las mujeres vascas en las filas del desempleo. Lo cierto es que entre el paro por desánimo, el subempleo y la inactividad forzosa, numerosas mujeres se mueven en situaciones de no-empleo. Más o menos visible, más o menos medible, es preciso interpretar y comprender el paro femenino (y el paro en general) más allá de las tasas y los instrumentos de medida establecidos. Lo que desde luego resulta bastante evidente es que existe, como dice Teresa Torns (2000), una gran tolerancia social hacia el problema del desempleo femenino tal vez porque todavía persiste la idea de que para las mujeres participar en el mercado laboral es una opción, tan válida como la de dedicarse en exclusiva al cuidado de la familia. Es decir, aún se piensa, consciente o inconscientemente, que la ocupación de ama de casa es normal para las mujeres. De ahí que si bien nadie se atreve a discutir la importancia estadística del problema del desempleo femenino, sí que hay voces que consideran que, socialmente, es menos importante que el desempleo de los hombres, es un problema menor. Estas opiniones están enfrentadas con la idea de la universalidad del derecho al trabajo y anulan cualquier proyecto de emancipación de las mujeres. Algunas pensamos que sería deseable, en pro de la igualdad, que todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los masculinos de edad media, deberían también poder disfrutar de la opción de no participar en el mercado laboral.

2.4

MUJERES Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Las mujeres suelen estar representadas desproporcionadamente en el empleo flexible, probablemente porque se sigue considerando que su responsabilidad primera es ocuparse del bienestar de la familia. A las mujeres se les considera, por tanto, más aptas que los hombres para moverse dentro y fuera de la economía formal en una serie de trabajos temporales o eventuales, para aceptar horarios reducidos o trabajos intermitentes, y para trabajar en el hogar. Y se las asocia menos con el contrato estándar a tiempo completo a partir del cual se han construido la regulación del mercado laboral y las normas sociales.

En la actualidad, el empleo a tiempo parcial es un empleo fundamentalmente femenino. En la Unión Europea, de los 28.506 mil empleos a tiempo parcial en el año 2000, 22.730 mil son empleos femeninos y sólo 5.776 mil son empleos masculinos (de todas maneras la consideración de

un trabajo como parcial varía mucho de unos países a otros). De estos datos se deduce que el 80 por 100 del empleo a tiempo parcial es un empleo femenino. Otro indicador que puede servirnos para evidenciar la importancia del empleo parcial para las mujeres es observar las tasas de empleo a tiempo parcial de hombres y mujeres. En el 2002, tal y como se refleja en el cuadro 2, esta tasa era para el conjunto de la Unión Europea, del 6,3 por 100 para los hombres y del 33,7 por 100 en el caso de las mujeres y, por ejemplo, el 72,8 por 100 de las holandesas trabaja a tiempo parcial. En la CAPV, el empleo a tiempo parcial no tiene ni de lejos la importancia que ha adquirido en muchos países de la Unión Europea pero también aquí el empleo parcial es eminentemente femenino porque tres (más exactamente 3,4) de cada cuatro personas trabajadoras a tiempo parcial son mujeres y, por ejemplo, 7 de cada 10 contratos a tiempo parcial firmados en el año 2001 fueron femeninos.

CUADRO 2. Empleo a tiempo parcial y diferencias de remuneración en la Unión Europea

	EMPLEO A TIEMPO PARCIAL (%), 2002		SALARIO DE MUJERES
	Mujeres	Hombres	% hombres, 1999
UE-15	33,7	6,3	84
Bélgica	37,7	5,9	89
Dinamarca	31,4	11,0	86
Alemania	39,3	5,3	81
Grecia	8,1	2,3	87
España	17,0	2,6	86
Francia	29,7	5,0	88
Irlanda	30,5	6,5	78
Italia	16,7	3,7	91
Luxemburgo	25,6	1,8	:
Holanda	72,8	21,5	79
Austria	33,6	4,3	79
Portugal	16,4	7,1	95
Finlandia	17,1	8,0	81
Suecia	32,9	11,2	83
Reino Unido	44,0	9,4	78

FUENTE: Eurostat, elaboración propia.
: sin datos

Una de las cuestiones más importantes relativas al trabajo a tiempo parcial consiste en determinar si es voluntario o si se acepta por la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo. Con todo, aunque el trabajo a tiempo parcial sea voluntario y represente una preferencia expresa de las mujeres, hay que plantearse la pregunta de si es realmente ventajoso para ellas o si por el contrario refuerza su situación desventajosa en el mercado de trabajo, perpetuando su posición eco-

nómica subordinada en el hogar. De hecho, algunos autores (Rodríguez, 1996; Recio, 1997) temen que estemos presenciando el nacimiento de una nueva división sexual del trabajo con los hombres empleados en el mercado a tiempo completo y las mujeres trabajando a tiempo parcial en el mercado mientras continúan responsabilizándose del trabajo familiar.

Siguiendo con otro de los apartados de la precariedad laboral, en algunos países, especialmente los del sur de Europa, se ha extendido mucho la modalidad del empleo temporal. El trabajo temporal siempre ha existido pero se convierte en problema si no se da en la proporción adecuada. En la CAPV, en el año 2002 el 29 por 100 de las personas asalariadas tiene contratos temporales y los datos señalan que la temporalidad es un poco más femenina que masculina puesto que la temporalidad afecta al 27 por 100 de los hombres y al 32 por 100 de las mujeres. De acuerdo con el último informe de CES vasco, informe del 2001, parece que se observa una disminución muy ligera en el peso de la temporalidad, pero lo cierto es que en el colectivo de las mujeres la temporalidad parece mostrar una mayor resistencia a la baja.

2.5

LAS DIFERENCIAS SALARIALES

Según la última Encuesta de Salarios en la Industria y en los Servicios publicada (ha sido sustituida desde 2001 por el Índice de Costes Laborales), el salario medio mensual de los hombres ascendía a las 219.949 pesetas mientras que el de las mujeres era de 167.112 pesetas. Por lo tanto el salario medio mensual de las mujeres era un 24 por 100 inferior al de los hombres. De acuerdo con los datos del cuadro 2, en el año 1999 el sueldo de las europeas representaba el 84 por 100 del de sus homólogos masculinos y, en todos los países los salarios masculinos son superiores a los femeninos aunque las diferencias varían significativamente de unos estados a otros.

A pesar de las numerosas acciones legislativas, de ámbito autonómico, estatal, europeo e internacional, no debemos dejar de preguntarnos por los motivos de que persistan esas diferencias. Se constata que las explicaciones tradicionales distan mucho de ser suficientes. Algunos estudios señalan que "si todas las demás circunstancias se mantienen iguales" (similar nivel de formación, experiencia, categoría profesional, edad, sector de actividad ...), las mujeres siguen ganando en algunos países entre un 10 por 100 y un 15 por 100 menos que los hombres aproximadamente.

¿Cómo se explica este residuo? Hay que decir que el análisis de las desigualdades salariales es complejo porque el salario mismo es una variable compleja en la que intervienen múltiples factores, a la vez económicos y sociales, pero también políticos e institucionales. En primer lugar, cuando se habla de desigualdades salariales entre hombres y mujeres todavía se refleja la influencia de determinadas culturas y tradiciones. Algunos prejuicios, por lo que se ve, son tenaces. En primer lugar, es posible que el salario de las mujeres sea inferior al de los hombres porque se considera un salario de apoyo lo que vuelve a remitirnos a la división sexual del trabajo y, en particular, a la división de roles en la esfera doméstica (acceso diferenciado a la educación y a la formación, reparto desigual del trabajo doméstico ...). Como en Economía estas variables se consi-

deran "exógenas" al mercado de trabajo, quedan fuera de su campo de análisis. Esta interpretación es muy cómoda pero lo cierto es que la producción de dichas desigualdades dista mucho de ser puramente exógena al mercado de trabajo, que ha sabido apoyarse en ellas y desarrollarlas o reducirlas según sus necesidades. Históricamente el salario familiar ha sido considerado como salario de apoyo de manera explícita en algunos lugares. Así, Silvera (2000), destaca que en Australia, en 1919, el salario femenino tenía que ser inferior en un 50 por 100 al de los hombres para justificar su rol familiar salvo "si existía el riesgo de que una mano de obra femenina más barata entrase en competencia con la masculina" en cuyo caso se podía considerar la posibilidad de ofrecer una remuneración igual.

Dada la presencia irreversible de las mujeres en el mercado de trabajo y la evolución también imparable de las estructuras familiares, la referencia explícita al salario familiar para los hombres y al salario de apoyo para las mujeres ya no se encuentra inscrita como tal en el conjunto de los países. Sin embargo, en lo que a ciertas prácticas se refiere, parece que sigue vigente aunque de otra manera. En efecto, una parte de las desigualdades no justificadas remiten a la persistencia de ciertos prejuicios sociales como el de suponer que las mujeres suelen estar menos disponibles y su implicación laboral es inferior a la de los hombres.

Otra posible explicación nos remite al empleo a tiempo parcial. Cuando se habla de tiempo parcial, se piensa en mujeres y el empleo a tiempo parcial supone, obviamente, un salario reducido, un salario parcial. La proliferación del empleo a tiempo parcial ha hecho que franjas enteras de asalariados y asalariadas, sobre todo de asalariadas, se hayan convertido en lo que se ha definido como "pobres que trabajan". La inmensa mayoría de los salarios bajos y la práctica totalidad de los salarios muy bajos corresponden al tiempo parcial y cerca del 80 por 100 de esas personas asalariadas pobres son mujeres. Pero eso no es todo, estudios realizados a nivel europeo demuestran que las diferencias salariales de empleos a tiempo completo y a tiempo parcial no se corresponden sólo a la paga mensual y, por ejemplo, en Suecia, donde las desigualdades son menores, en 1997, los salarios horarios medios para el empleo a tiempo parcial sólo representaban el 85 por 100 de los del empleo a jornada completa. Esta diferencia sube en otros países: Francia (71 por 100), España (69 por 100) y, sobre todo, Reino Unido (60 por 100).

Se dice que cuando todas las demás circunstancias son iguales se mantiene una desigualdad en los salarios entre mujeres y hombres. Pero lo que sucede es que todas las demás circunstancias no se mantienen iguales. En realidad, si las mujeres no perciben el mismo salario es sobre todo porque no ocupan los mismos empleos, por la persistencia de la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Es decir, cuando se habla de diferencias salariales entre mujeres y hombres siempre, siempre, surge la misma pregunta ¿son salarios menores por el mismo trabajo? No por el mismo trabajo no, pero es que mujeres y hombres no hacen los mismos trabajos ni en casa ni fuera de casa. De ahí que en la legislación laboral haya pasado de reclamarse salarios iguales por el mismo trabajo a salarios iguales por trabajos de igual valor y, en la actualidad, a iguales retribuciones por trabajos de igual valor.

Si se quieren comprender realmente las desigualdades salariales es preciso examinar también los modos de determinación de los salarios, y el papel del Estado y de los convenios colectivos. Las discriminaciones son, al parecer, menos acusadas en los países en los que la negociación salarial está centralizada y existe, por ejemplo, un alto índice de sindicalización también de las mujeres. Esto demostraría que la igualdad de remuneraciones implica una acción previa sobre los procesos mismos de formación de los salarios y no medidas, a posteriori, de corrección de las desigualdades.

Finalmente, sabemos que las mujeres se concentran fundamentalmente en los servicios. Pues bien, los empleos de servicios aparecen contrapuestos a los empleos industriales por el hecho de que los primeros ponen en juego, junto a unas competencias técnicas, competencias personales difíciles de medir. Mientras que el dominio de una técnica y, por lo tanto, la eficacia del operador se puede evaluar a partir de las cantidades producidas, en la calidad del servicio prestado intervienen capacidades de contacto, de comunicación, de diplomacia, difíciles de evaluar y que se adquieren más a través de la experiencia y la socialización que como resultado de una formación estructurada. El empresariado y a menudo también las propias empleadas perciben dichas competencias adquiridas en el ámbito privado de la familia y, sobre todo, en las tareas de atención a las demás personas, como cualidades que forman parte de su identidad personal y femenina. Es decir, se considera que dichas competencias no se adquieren como resultado de un esfuerzo de aprendizaje o de la experiencia sino que corresponden a "cualidades femeninas innatas". Dado que su adquisición no se considera fruto de un esfuerzo o una formación, se supone que no merecen una remuneración específica en el mercado de trabajo. Por supuesto, la existencia de esas cualidades femeninas innatas está aun por demostrar. Lo que sí parece cierto es que la transferencia de esas competencias a un trabajo remunerado transforma las condiciones en que se ejercen y la calidad de los servicios ofrecidos.

3.

Las mujeres en las empresas: la segregación vertical

3.1

TECHOS Y MUROS DE CRISTAL

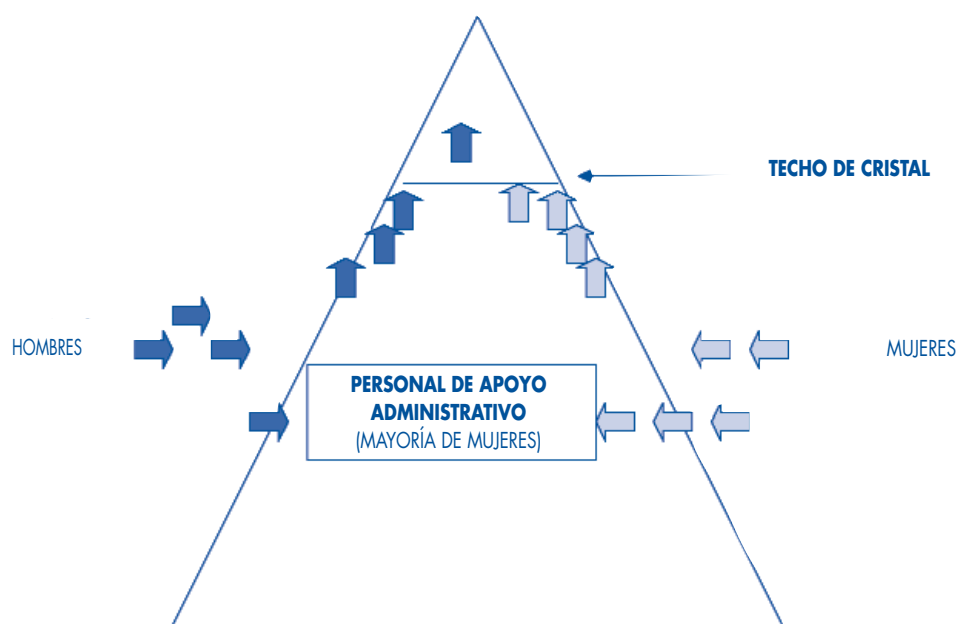
Antes de empezar conviene señalar que si, en general, hay una falta evidente de estadísticas laborales desagregadas por sexo que permitan hacer comparaciones internacionales, lo cierto es que al ser la investigación sobre las mujeres en puestos de dirección un campo relativamente nuevo, la falta de indicadores en este ámbito es aún más evidente si cabe. La situación se complica

por las diferentes definiciones empleadas. Los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) constituyen el conjunto de datos más completo y disponible para realizar comparaciones internacionales y son los más utilizados.

Como hemos dicho anteriormente, la espectacular transformación de la oferta laboral femenina en las últimas décadas no se ha traducido en una mejora equivalente del lugar que ocupan dentro del mercado. En efecto, las mujeres han obtenido niveles educativos comparables a los de los hombres en muchos países y han ido accediendo a profesiones antes reservadas a los hombres pero se siguen enfrentando a más dificultades que los hombres y uno de los mayores problemas con los que se encuentran es el de su difícil ascenso en el mundo de la empresa, sobre todo, a los puestos de dirección..

"Techo de cristal" es el término que se utiliza para ilustrar el hecho de que aunque no existen razones objetivas para que las mujeres no alcancen los puestos más altos tradicionalmente reservados a los hombres, sí que persiste una discriminación inherente en las estructuras y en los procesos, tanto de las empresas como de la sociedad en general. Así no es difícil encontrar mujeres por lo menos tan cualificadas y competentes como los hombres que miran a través del techo de cristal y ven lo que son capaces de conseguir, pero no pueden hacerlo porque las barreras invisibles se lo impiden. El techo puede existir a diferentes niveles dependiendo de hasta qué punto avanzan las mujeres y se suele representar mediante una pirámide (gráfico 7).

GRÁFICO 5. El techo de cristal



Entre los principales obstáculos para la progresión profesional de las mujeres se citan las obligaciones familiares, las barreras culturales, el dominio de los valores masculinos en las empresas así como la carencia de contactos personales al ser, a veces, vetadas de las redes formales e infor-

males de contactos tan necesarias para promocionar en las empresas. También se menciona la naturaleza de las trayectorias profesionales de las mujeres a las que, en general, se les suelen asignar en los puestos directivos subalternos funciones consideradas "no estratégicas" -por ejemplo, en recursos humanos- en lugar de puestos de promoción o de dirección que podrían encumbrarlas. Es decir, son muy pocas las directivas que ocupan las posiciones llamadas "de primera línea".

Es evidente un primer hecho que limita de manera fundamental el grado y el tipo de participación de las mujeres en la población activa, es su responsabilidad en el trabajo familiar, responsabilidad que, claro está, se traduce en tiempo, en horas de trabajo. Una característica importante del trabajo profesional y, en especial, de los puestos de dirección es precisamente la ampliación de la jornada laboral que parece imprescindible para conseguir el reconocimiento y el hipotético ascenso. Puede ser prácticamente imposible conciliar las muchas horas de trabajo que se le exige al personal directivo con la cantidad de tiempo necesaria para cuidar de la casa y de los hijos e hijas, sin contar con el cuidado de las personas mayores. Pero aún así, las posibilidades de ocupar un puesto de dirección a tiempo parcial son limitadísimas. En este contexto, el tiempo se convierte, sin duda ninguna, en un problema de género. A las mujeres que ansían tanto una familia como una carrera profesional no les queda más remedio que hacer juegos malabares para cumplir con las responsabilidades en ambas áreas. Las que optan por trabajar a tiempo parcial al inicio de su carrera pueden ver obstaculizado su progreso profesional incluso aunque después se incorporen a un empleo a tiempo completo porque sus colegas hombres habrán invertido mucho en la cimentación de sus carreras durante el mismo intervalo de tiempo.

Trabajar muchas horas suele verse en las organizaciones como una expresión de compromiso y lealtad. En un mundo cada vez más competitivo, el colectivo empleado de los servicios financieros y profesionales especialmente, siente la presión de tener que trabajar más y más horas. Las reuniones importantes pueden tener lugar a última hora del día y, a veces, se espera que la gente socialice después del trabajo como una manera de avanzar profesionalmente. Esto supone sin duda, un problema para las mujeres a las que la sociedad continua asignando la responsabilidad del mantenimiento del hogar y del cuidado de la familia. Si, tal y como hemos visto en el cuadro 1, el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial es muy elevado sobre todo en algunos países de la Unión Europea, en el caso de trabajos profesionales, las cifras bajan de manera significativa. La escasez de oportunidades para las personas trabajadoras a tiempo parcial contribuye en gran medida al desequilibrio de género en los puestos de dirección y es que resulta mucho más complicado subir los peldaños de la escalera profesional cuando se trabaja a tiempo parcial. La percepción de que existe un menor compromiso y disponibilidad tiene como consecuencia que reciban menos asignaciones y responsabilidades que suponen un verdadero desafío y, además, al tener menos contacto con sus colegas, su acceso a la información y a las redes de contacto es mucho más limitada. Las diferencias en horas de trabajo mercantil son un asunto central a la hora de explicar por qué las carreras profesionales de los hombres avanzan más rápidamente y para explicar también las diferencias salariales de los puestos de responsabilidad. El fomento de una visión positiva del concepto de directivo/directiva a tiempo parcial podría seguramente mejorar las

posibilidades profesionales de las mujeres y podría ser positivo, por qué no, para los hombres en la medida en que tendrían más oportunidades de pasar más tiempo con sus familias.

La interrupción de la carrera profesional por motivos familiares que suele afectar más a las mujeres, a menudo implica la pérdida de antigüedad, menos probabilidad de recibir formación y una depreciación, se dice, de los conocimientos profesionales. Es más, los empleadores podrían ver las interrupciones como una señal de que las mujeres puedan volver a dejar su trabajo y, por tanto, se les asignarían puestos de menor importancia. Un claro resultado de este factor es que cuando se reincorporan a la fuerza de trabajo, los salarios de las mujeres con cargos importantes normalmente se quedan por detrás de lo que perciben los hombres.

Por todo ello, la planificación del momento oportuno para la formación, las promociones así como el momento de formar una familia son cruciales si las mujeres quieren competir junto a los hombres por los puestos de mayor responsabilidad y llevar una vida familiar equilibrada. Las mujeres, más que los hombres tienen que retrasar su "reloj biológico" debido a que la educación se extiende cada vez durante más años, a la necesidad de obtener experiencia profesional así como de ascender unos cuantos escalones en la empresa antes de tomarse tiempo libre para tener hijos e hijas. Dadas las dificultades que se presentan al querer avanzar después de un "descanso laboral", muchas mujeres optan por establecer sus carreras antes de comenzar una familia. En este sentido, la edad a la que las empresas conceden los primeros ascensos es mucho más importante para las mujeres que para los hombres.

Se puede decir que todos los empleos en general, pero muy especialmente los trabajos de dirección se han estructurado de forma tradicional para adaptarse a alguien que cuenta con un sistema de apoyo a tiempo total que lo respalda desde el hogar, es decir, alguien que haga la compra, cocine, lave y mantenga las relaciones personales y familiares. En otras palabras, se sigue funcionando como si hubiera siempre alguien en casa, alguien que se encargue de todo lo que está fuera del trabajo profesional. Hay un consenso creciente con respecto a que los programas que ayuden al personal empleado a equilibrar la vida laboral y familiar deberían estar al alcance tanto de hombres como de mujeres porque ello contribuiría a un mayor reparto del trabajo doméstico al tiempo que los hombres podrían disponer de una vida familiar más satisfactoria. Pero para conseguirlo es necesario un cambio cultural en la sociedad que revalorizara el trabajo que se realiza en el hogar, y un cambio cultural también dentro de las empresas que fomentara la idea de que los hombres tienen que asumir responsabilidades familiares. De no ser así, se percibiría que los programas familiares y laborales se refieren sólo a las mujeres y, por tanto, las que los utilizaran verían disminuir sus posibilidades de ascenso.

Tradicionalmente, las mujeres han mantenido contactos personales entre ellas, sobre todo, fuera de las horas de trabajo. A las mujeres seguramente les gustaría desempeñar funciones sociales mixtas pero suelen estar menos dispuestas o tienen menos tiempo para tomar parte en dichas reuniones. Esto significa que disponen de menos oportunidades para mantener contactos informales. Además, las mujeres tienden a confiar en la familia y en los amigos y amigas en lo relativo a los consejos sobre la carrera profesional antes de preguntar a otras u otros colegas o que tienen más

experiencia dentro de la misma empresa y esta actitud puede contribuir a conferirles una cierta "invisibilidad". No obstante, también es verdad que en los últimos años existen pruebas de que las mujeres han ido formando sus redes de contactos en el ámbito local, nacional e internacional.

En las últimas décadas, los avances en materia de educación, los cambios experimentados en la vida familiar -fundamentalmente el retraso en la edad en que se tienen los hijos e hijas que, por ejemplo se elevaba en la UE-15 a 28,3 años en 2000-, la expansión del sector público y del sector servicios así como la aplicación de políticas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, han alisado el camino para que protagonicen y aspiren a más puestos de alta dirección y han ampliado las oportunidades de empleos de dirección bajos e intermedios. Sin embargo, el techo de cristal sigue limitando el acceso de las mujeres a la alta dirección y a los puestos directivos en aquellos sectores y áreas que implican más responsabilidades y un salario más elevado.

Las mujeres de todo el mundo están incrementando de manera gradual su participación en puestos directivos pero el ritmo del cambio es lento y el progreso ha sido, en general, difícil. El que los puestos administrativos y de dirección se hayan multiplicado en los últimos años parece haber significado un aumento de las posibilidades para las mujeres. De acuerdo con los datos de la OIT (Wirth, 2002), se ha producido un aumento de la participación de las mujeres en 13 de los 24 países sobre los que existen datos al respecto y el porcentaje de subida osciló, en general, entre el 1 y el 3 por 100. A pesar de los progresos, son pocas las mujeres que llegan a lo más alto en el mundo de la empresa, a los puestos de mayor responsabilidad tales como directoras ejecutivas de organizaciones y pensamos que no es exagerado decir que el ritmo de cambio es demasiado lento teniendo en cuenta que son muchas las mujeres preparadas en el mercado laboral. La falta de un mayor avance en su lucha por conseguir puestos de dirección refleja la complejidad de los problemas que se deben afrontar para superar la discriminación del mercado laboral y romper el techo de cristal.

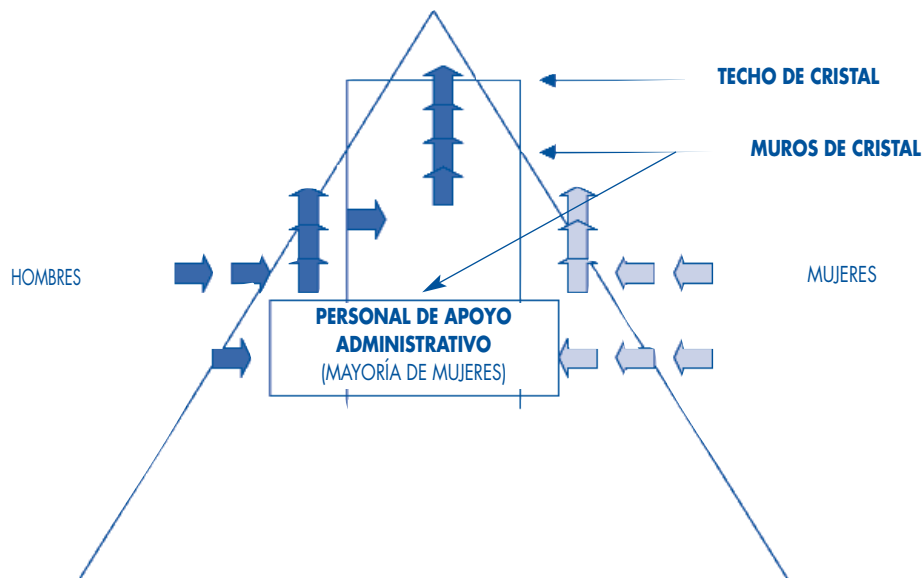
Si tomamos como referencia Estados Unidos, país en el que la incorporación de las mujeres al mundo laboral fue muy temprana y en el que las mujeres están tan cualificadas como los hombres, en el año 1999 el 5,1 por 100 de los cargos de dirección ejecutiva de las empresas de mayor tamaño estaban ocupados por mujeres que representaban también el 3,3 por 100 de las personas con mejor salario. Y es que el acceso de las mujeres a los puestos directivos es especialmente complicado en las empresas más grandes y poderosas del mundo donde se estima que la participación de las mujeres en la alta gestión no excede de un 2 o 3 por 100 aunque es en esas mismas grandes empresas donde obtienen mayores oportunidades para ingresar en puestos intermedios aunque, en cualquier caso, se les exigen mayores niveles de educación y mayores esfuerzos. Las dificultades a las que se enfrentan las mujeres que aspiran a puestos directivos pueden ser tan asombrosas que, a veces, tiran la toalla en sus intentos por llegar a lo más alto de las grandes empresas y optan por llevar su energía y conocimientos a empresas más pequeñas y flexibles o crean sus propias empresas. De ahí que, por ejemplo, en Estados Unidos, en 1999 el 38 por 100 de todas las empresas estaban dirigidas por mujeres.

Es conocido que el sector público se ha convertido en un "nicho" de empleo femenino cualificado porque emplea una proporción especialmente alta de personal cualificado y de mujeres y, en ocasiones, el sector público ofrece a las mujeres más oportunidades de acceso a puestos de dirección que otros sectores aunque tampoco ahí están lo suficientemente representadas. Es verdad que se necesita tiempo para que las mujeres en mandos intermedios o subalternos asciendan a posiciones ejecutivas, pero también es cierto que las cifras no aumentan lo bastante deprisa ni tampoco hay la suficiente cantidad de mujeres en el proceso o en posiciones estratégicas. Por supuesto, sería de gran ayuda que los métodos de selección y promoción fueran objetivos y justos

En el espejo que suponen los patrones de segregación ocupacional, las mujeres en puestos de dirección tienden a concentrarse en ciertos sectores como la distribución al por menor o la hostelería aunque es innegable que alcanzan cada vez más puestos directivos en sectores no tradicionales como el manufacturero, los seguros o la banca. En las organizaciones de grandes dimensiones en las que las mujeres han conseguido puestos de alta dirección, normalmente se restringen a ámbitos menos importantes o estratégicos como los recursos humanos y las tareas administrativas. Sigue siendo muy difícil que las mujeres se muevan lateralmente para introducirse en áreas estratégicas de una empresa como el desarrollo de productos o las finanzas y que luego escalen en dirección al itinerario central que lleva a las posiciones ejecutivas clave dentro de la estructura piramidal característica de las grandes empresas. Esto es lo que se conoce como "muros de cristal" (gráfico 8).

Las diferencias entre hombres y mujeres en puestos de dirección contribuyen, ya lo hemos dicho anteriormente, a las diferencias salariales. Es más, a pesar de que los salarios pueden ser similares, las ganancias reales varían porque se ofrecen distintos paquetes salariales y, con ellos, diversas prestaciones no salariales junto con el acceso a ciertos planes para aumentar las bonificaciones. Las diferencias de remuneración también pueden reflejar distintos grados de antigüedad así como la concentración de las mujeres en subgrupos de puestos directivos peor retribuidos. Así, por ejemplo, en Estados Unidos donde los ingresos semanales medios de las mujeres en puestos de dirección están aumentando en comparación con los que perciben sus colegas masculinos, en el año 1999 su salario era el 84 por 100 del de los hombres (en 1995 era del 68 por 100).

GRÁFICO 6. El techo y los muros de cristal



A pesar de que los indicios apuntan a que el trabajo de las mujeres se demanda cada vez más, sólo una cantidad relativamente reducida de empresas invierten en el desarrollo profesional de las mujeres. Dichas empresas creen que su promoción crea más talento y, por lo tanto, una rentabilidad mayor a largo plazo. Dado que se vuelve cada vez más difícil atraer y retener mujeres competentes y cualificadas, las empresas que apuestan por promover a las mujeres esperan ciertos beneficios a largo plazo como una mejora en el rendimiento o el efecto de imagen positivo derivado de la presencia de las mujeres en lo más alto.

3.2

EN EL CENTRO DE TRABAJO: EL DESARROLLO PROFESIONAL EN LA PRÁCTICA

Muchas mujeres entran en el mercado laboral en el mismo nivel que los hombres pero sus carreras progresan mucho más despacio. A menudo poseen más cualificaciones que sus compañeros y deben trabajar más duro y rendir más que ellos para obtener los puestos de mayor responsabilidad. Se han expuesto tres teorías diferentes para explicar el bajo porcentaje de representación femenina en los puestos de dirección. La primera afirma que las características "femeninas" perjudican a las mujeres en un entorno profesional masculino. Sin embargo la mayoría de los estudios muestran muy poca o ninguna diferencia entre la capacidad, cualificaciones y motivación de las mujeres y de los hombres que ocupan puestos directivos. Una segunda teoría sostiene que las mujeres están

bloqueadas a causa de los prejuicios y estereotipos que los hombres tienen sobre ellas y la tercera teoría se centra en la discriminación inherente a las políticas y prácticas empresariales.

El persistente estereotipo que asocia a los directivos con los hombres es un obstáculo clave a la hora de introducir la igualdad de género en las carreras profesionales. Las características consideradas "masculinas" y no "femeninas" son las que se exigen en los puestos de dirección (cuadro 3). En consecuencia las mujeres tratan a menudo de adaptarse a los entornos de trabajo masculinos y a las expectativas creadas por los hombres. De todos modos, también es cierto que los estilos de dirección están evolucionando muy lentamente hacia la valoración de una mezcla de las características supuestamente "masculinas" y "femeninas". Está elevándose la importancia que se concede a los atributos femeninos para conseguir una dirección moderna y eficaz donde el trabajo en equipo, la buena comunicación, la intuición y la inteligencia emocional son factores críticos para adquirir una ventaja competitiva.

CUADRO 3. Algunas características típicas de los sexos

HOMBRE	MUJER
Enérgico	Intuitiva
Independiente	Espontánea
Lógico	Afectuosa
Manipulador	Cooperadora
Competitivo	Flexible
Resistente	Emocional
Decidido	Meticulosa

FUENTE: Public personnel management, 1999, citado en Wirth, 2002.

Las percepciones sociales de lo que constituye un trabajo adecuado para hombres y para mujeres suelen implicar que se les asignen tareas y responsabilidades distintas desde el comienzo y que perciban también compensaciones diferentes con lo que tienden a agruparse en caminos profesionales diferentes. Es evidente que los factores relativos a la actitud juegan un papel importante. En el cuadro 4 se enumeran algunos de los mitos más habituales en torno a las actitudes de las mujeres. Sin embargo, la realidad parece desmentir la veracidad de estos mitos tal y como queda reflejado en múltiples encuestas y trabajos empíricos llevados a cabo en los más diversos países (Wirth, 2002).

CUADRO 4. Mitos asociados con las mujeres

- Las mujeres cambian de trabajo con más frecuencia que los hombres.
- Las mujeres le quitan el trabajo al cabeza de familia.
- Las mujeres no trabajarían en el mercado si no fuera porque se ven obligadas por motivos económicos.
- La formación de las mujeres es una pérdida de tiempo ya que abandonarán su empleo para casarse o tener hijos/hijas.
- Ni los hombres ni las mujeres prefieren trabajar con mujeres.
- Las mujeres no soportan las crisis.
- Las mujeres se preocupan demasiado por los aspectos sociales de sus trabajos y no se les pueden confiar asuntos verdaderamente importantes.
- Las mujeres se preocupan más que los hombres por las condiciones laborales.
- Las mujeres, al contrario que los hombres, no necesitan sus trabajos para realizarse personalmente.
- Las mujeres están menos preocupadas por estar a la cabeza, por conseguir el éxito profesional y el poder.
- Las mujeres no pueden asumir trabajos ejecutivos ya que tienen que estar disponibles para un posible traslado de sus maridos.
- Las mujeres no están preparadas para viajar regularmente para una empresa.

FUENTE: Public personnel management, 1999, citado en Wirth, 2002. Elaboración propia.

Los primeros empleos pueden resultar cruciales para el futuro del avance profesional y si las mujeres consiguen trabajos iniciales inferiores a los hombres, pueden sufrir ciertas desventajas que afectarán al resto de su vida profesional. Por consiguiente, en las políticas de igualdad de oportunidades de las empresas se debería prestar una atención especial a los puestos iniciales de hombres y mujeres con el fin de corregir dichas diferencias basadas en el género.

Es imprescindible realizar un análisis detallado de los procesos de contratación y promoción de las empresas para poder identificar y modificar los mecanismos que contribuyen al tratamiento diferencial. Las percepciones de los papeles sociales y profesionales de hombres y mujeres suelen influir demasiado a la hora de decidir los nombramientos y los criterios y procedimientos de selección no están lo suficientemente desarrollados como para asegurar que se lleve a cabo una valoración objetiva y justa de las candidaturas. Además, muchas de las estructuras de toma de decisiones están en su mayoría, cuando no totalmente, compuestas por hombres lo que contribuye a que exista una situación general de ceguera de género, es decir, a una incapacidad para reconocer la presencia de mujeres cualificadas.

Aunque mujeres y hombres tengan las mismas cualificaciones y las mismas posibilidades de solicitar todo tipo de empleos, el proceso de selección suele favorecer a los hombres o a las mujeres para cierto tipo de trabajos. No siempre se aplican criterios objetivos en la descripción del contenido de los empleos o con respecto a las cualificaciones de los solicitantes. Este hecho es reforzado, a menudo, por los propios solicitantes, que suelen prepararse y demandar empleos siguiendo pautas de género. Es más, en las entrevistas de trabajo pueden llegar a plantearse ciertas preguntas a las mujeres y sólo a ellas y referidas casi siempre a sus planes y perspectivas familiares, cuestiones como si planean casarse y tener descendencia, por ejemplo, cuando dichas cuestiones no tienen relevancia para el empleo que tienen que desarrollar.

El establecimiento de objetivos, así como la imposición de metas para contratar y promocionar a las mujeres, ayudan a superar los prejuicios presentes en los procesos de selección y reclutamiento. Asimismo, la exploración de posibilidades de empleo en un amplio grupo de entidades que proveen trabajadores y trabajadoras –escuelas, universidades, escuelas profesionales– no deberían simplemente dejar claro que se anima a las mujeres a que soliciten empleos, evitando sugerencias de que son solamente para hombres u omitiendo requisitos irrelevantes que podrían desanimarlas. Un criterio más vanguardista debería aumentar las oportunidades de las mujeres y ofrecer a las empresas una amplia selección de personas candidatas cualificadas.

La selección basada en la competencia o en el mérito puede ayudar a evitar la discriminación contra las mujeres, aunque si se pone mucho énfasis en las cualificaciones técnicas se corre el riesgo de marginar a muchas mujeres competentes. Los criterios de selección se pueden ampliar para dar una mayor importancia a las competencias analíticas, comunicativas y de gestión. Es más que probable que hacer que los procedimientos de contratación, de asignación del trabajo y de promoción sean más objetivos, estructurados y transparentes aumentará las posibilidades de las mujeres. Las cualificaciones para un puesto de trabajo deben basarse en una descripción real del empleo que identifique con precisión la naturaleza, propósito y funciones del mismo, sin reparar en ninguna idea preconcebida sobre quién debería ocuparlo. Las descripciones del empleo:

- No deberían adaptarse a las cualificaciones de un individuo particular que se espera que entregue su solicitud.
- Deberían encontrarse a la disposición de todas las posibles personas solicitantes y las y los miembros del personal implicados en los procesos de selección y contratación. (Lim, 1996)

También podría ser positivo formar a los entrevistadores para que les planteen a todos los candidatos una serie de preguntas específicas y los clasifiquen de acuerdo con sus respuestas, cualificaciones y experiencia. De este modo las impresiones subjetivas interferirían menos en las evaluaciones y no podrían tomarse decisiones a favor o en contra de una persona en unos cuantos minutos. Otro factor importante es que las personas que entrevistan a los candidatos y candidatas dispongan de formación en técnicas de realización de entrevistas y en asuntos de sensibilidad con respecto al género.

Es necesario hacer un atento seguimiento de las pruebas de selección para asegurarse de que tanto su contenido como sus resultados se relacionan con el puesto de trabajo y están libres de prejuicios sexistas. En ocasiones, también los hombres sufren el efecto del techo de cristal cuando los ascensos se basan en las redes de contactos informales y en percepciones estereotipadas de las características que se consideran necesarias para la dirección. A veces, los hombres no poseen los supuestos atributos "masculinos" que se suelen considerar esenciales para la buena dirección. Asimismo, son cada día más, aunque no muchos más, los hombres que se comprometen a pasar más tiempo con su familia y, consecuentemente, no están dispuestos a dedicar todas las horas que de ellos se espera en los puestos de dirección tradicionales.

De todos modos, está claro que las mujeres con responsabilidades familiares pueden enfrentarse a verdaderas limitaciones a la hora de cumplir los criterios de antigüedad y movilidad que se suelen

exigir para la promoción laboral. A menudo se exigen traslados a lugares distantes para ampliar la experiencia y el conocimiento que, a su vez, sirven de preparación para los puestos directivos. Estos traslados pueden llegar a ser relativamente frecuentes y suponen, muchas veces, un serio problema para las mujeres casadas, con hijos e hijas o con familiares mayores a cargo. También es cierto que hay cada vez más hombres que están luchando por encontrar un equilibrio entre el trabajo, la familia y las exigencias que impone la vida y que están menos interesados en ser trasladados.

Otro obstáculos para las mujeres es la duración de la experiencia laboral porque es posible que hayan dejado de trabajar durante algún tiempo o hayan trabajado a tiempo parcial por razones de índole familiar. Las mujeres que se reincorporan a la fuerza de trabajo no siempre tienen la posibilidad de volver a su antiguo puesto y muchas deben aceptar trabajos de un nivel inferior o comenzar de cero, lo cual limita sus expectativas profesionales. Así pues, los criterios de antigüedad para el ascenso suponen otra barrera para las mujeres. En un estudio (Dulude, 1995) se sugieren las siguientes soluciones:

- Revisión de todas las categorías de antigüedad y de todas las barreras a fin de fusionar aquellas categorías que no reflejen diferencias significativas en cuanto a las competencias del personal empleado.
- Eliminación de las barreras irrelevantes tales como pruebas que impidan el movimiento entre las categorías restantes.
- Eliminación de las líneas de progresión donde las destrezas adquiridas en empleos de menor nivel no sean necesarias para ejercer empleos de nivel superior.
- Cálculo de la antigüedad sobre una amplia base.
- Adopción de medidas de acción positiva para aumentar la antigüedad de las mujeres. Esto implica utilizar el concepto de "antigüedad constructiva" atribuyendo, por ejemplo, el número de años de antigüedad a partir de la edad, permitiendo que se acumule antigüedad durante las bajas por maternidad o por paternidad, o suspendiendo todas las normas de antigüedad para las mujeres hasta que no se hayan alcanzado todos los objetivos de igualdad en el empleo.

Los planes formales de evaluación son otra herramienta importante para mejorar las carreras profesionales de las mujeres. Las evaluaciones del rendimiento basadas en un perfil normativo de destrezas y de características personales implican inevitablemente juicios subjetivos acerca de lo que es o no es aceptable. Los procedimientos accesibles y abiertos de valoración del rendimiento que utilizan criterios neutrales y que se pueden cuantificar son, sin duda, decisivos para asegurar una mayor igualdad de oportunidades.

4.

Medidas para romper el techo de cristal

4.1

LA MEJORA DE LAS CUALIFICACIONES

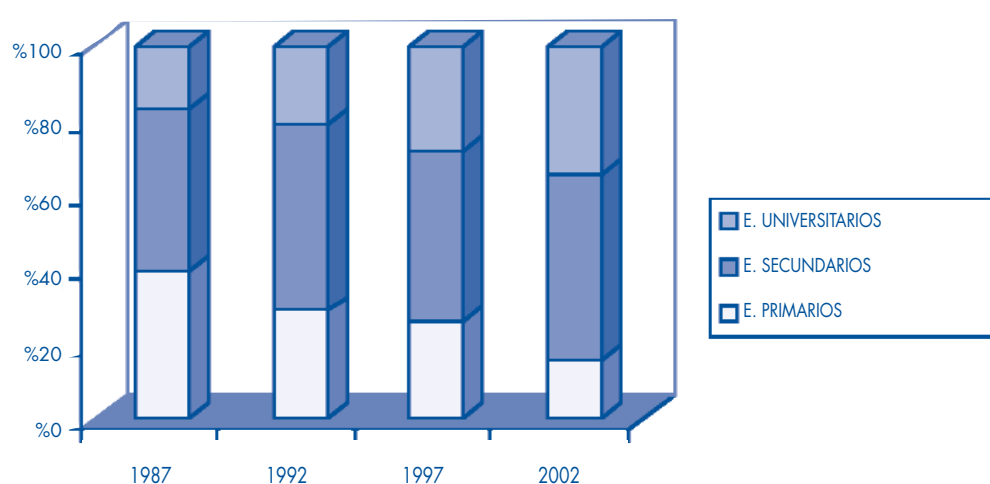
El nivel de actividad laboral de las mujeres, y también la de los hombres, aumenta a medida que lo hace el nivel de formación académica y son las universitarias las que tienen las tasas más elevadas debido, en parte, a que se ven menos afectadas por el efecto desánimo. Fruto del aumento de la actividad de las mujeres con un nivel de estudios más elevado y del crecimiento espectacular del número de mujeres con estudios superiores, se ha producido un cambio en la composición del mercado de trabajo femenino. En el año 2002, en la CAPV, el 34 por 100 de las mujeres activas son tituladas universitarias frente al 21 por 100 de los hombres. De la observación de los gráficos 9 y 10 se puede deducir que la composición de la mano de obra de la CAPV en relación al nivel de formación, y, especialmente, de la mano de obra femenina ha variado mucho. Podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que el esfuerzo realizado por las mujeres en materia de formación ha sido espectacular tal vez porque son conscientes de que una de las puertas más seguras hacia el mercado es la mejora del nivel de formación lo que aumenta, habitualmente, las posibilidades de encontrar empleo así como la calidad del empleo al que se accede. Pero lo cierto es que, tal y como se aprecia en el gráfico 11, sea cual sea el nivel de instrucción, la tasa de actividad de las mujeres es inferior a la de los hombres aunque la diferencia es mínima entre universitarias y universitarios (2,1 puntos porcentuales) y máxima entre hombres y mujeres con estudios primarios (más de 24 puntos porcentuales).

Se puede plantear que una de las razones que impiden el ascenso de las mujeres a los puestos de dirección es su escasa preparación porque el nivel de educación aumenta las oportunidades de las personas en el mercado laboral. En la cuestión de las cualificaciones nos parece importante señalar que el concepto de cualificación se basa, por un lado, en las cualificaciones formales adquiridas a través de la formación escolar o profesional o de la experiencia acumulada en el puesto de trabajo y se construye, además, en función del operario de la industria y no del sector servicios donde el trabajo femenino es mayoritario. Pretendiendo ser un concepto asexuado, en realidad responde más a la experiencia del obrero masculino que a la de las trabajadoras.

Por otro lado muchos de los trabajos femeninos en los servicios, que son la inmensa mayoría, exigen competencias y responsabilidades que no son consideradas como cualificaciones precisamente porque no se ajustan a un concepto generado a partir de estudios sobre el trabajo industrial, o porque son cualificaciones "no formales" adquiridas, por ejemplo, en la familia y utilizadas preferentemente por el mercado, pero no reconocidas como tales ni en términos salariales o de status profesional. Es curioso, por ejemplo, como en los textos que tratan el trabajo de hombres y mujeres en algún período histórico, se suele hablar de "cualificaciones" al referirse a los hombres

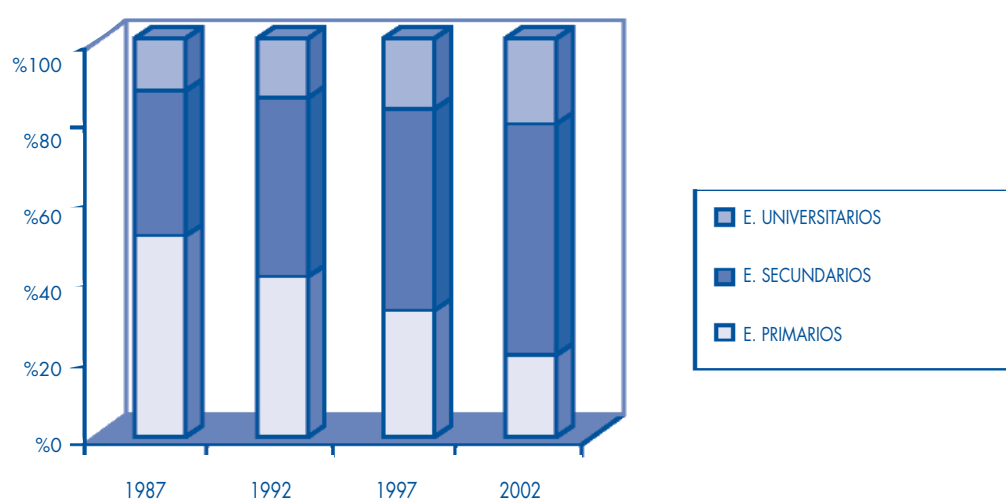
mientras en el caso de las mujeres se utilizan términos como "destreza", "habilidades", etc. Kergoat, D. (1984) afirma que la formación de las mujeres se adapta perfectamente a los empleos que se les ofrecen y que la han adquirido a través de un aprendizaje del oficio de futuras mujeres, siendo niñas, primero y de una formación continuada de trabajos domésticos después. Pero esta cualificación, al no adquirirse por canales institucionales reconocidos, puede ser negada por el colectivo empleador. Las propias mujeres interiorizan esta banalización de su cualificación

GRÁFICO 7. Composición de las ocupadas por nivel de estudios en la EAE, 2002



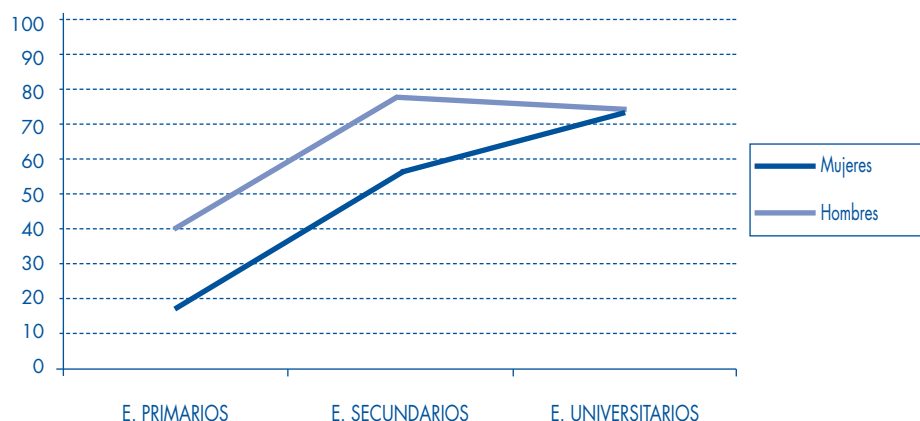
FUENTE: Eustat, elaboración propia.

GRÁFICO 8. Composición de los ocupados por nivel de estudios en la EAE, 2002



FUENTE: Eustat, elaboración propia.

GRÁFICO 9. Tasas de actividad de mujeres y hombres por nivel de estudios, EAE, 2002



FUENTE: Eustat, elaboración propia.

Es el creciente interés por el trabajo de las mujeres lo que ha llevado a cuestionar el concepto de cualificación en lugar de darlo por supuesto. La cualificación es un concepto que se construye socialmente y algunas de las divisiones de cualificación entre hombres y mujeres, fundamentalmente en la industria, se explicarían históricamente por la lucha de los hombres sindicalizados por retener sus privilegios a expensas de las mujeres. Es decir, las definiciones de las cualificaciones pueden depender más de los esfuerzos masculinos, canalizados a través de los sindicatos, para intentar mantener un cierto control sobre el proceso de trabajo y reservar los criterios de cualificación para las tareas que realizan los hombres, excluyendo a las mujeres de los puestos mejor remunerados, que de auténticas competencias técnicas de los hombres y de las cuales carecen las mujeres.

Sin lugar a dudas, la educación, la formación y la experiencia vital de las mujeres permiten que estén cada vez mejor preparadas para aspirar y obtener los puestos de mayor responsabilidad. A pesar de que sigue habiendo discrepancias en los niveles educativos, la diferencia de género está desapareciendo en muchas áreas. Las cifras de matriculación a nivel mundial muestran que el número de mujeres que alcanzan los niveles educativos más altos se está acercando o incluso supera al de los hombres lo que debería permitir, en teoría, que en un futuro próximo, las mujeres tuviesen un mayor acceso a los puestos de dirección.

La búsqueda de una educación universal en las últimas décadas, la valoración social del trabajo de las mujeres fuera del hogar y los cambios en las actitudes sociales han contribuido a que las mujeres tengan acceso a una mejor educación. Además, la expansión del sector servicios en el que tradicionalmente se han concentrado las mujeres, ha abierto nuevos horizontes y las mujeres se encuentran más motivadas para conseguir las cualificaciones necesarias para el tipo de empleos a los que tienen un mayor acceso. Asimismo, las nuevas tecnologías de la información como Internet han ampliado las oportunidades.

Sin embargo hay que reconocer que todavía existen importantes diferencias debido al género en la naturaleza y en la calidad de la educación y de la formación. Dichas diferencias pueden cons-

tituir verdaderos obstáculos para muchas mujeres, tanto en el momento de la selección como en una fase posterior de su vida profesional. Persiste el problema de elección según el género y las jóvenes todavía escogen campos de estudio diferentes a los preferidos por los jóvenes y así, muchas mujeres pueden encontrarse con el problema de que carecen del perfil educativo adecuado que les permita acceder y avanzar en determinadas carreras profesionales y directivas.

Desde luego en Europa, el viejo argumento de las diferencias en la educación para explicar las desigualdades en el mercado laboral pierde validez cuando se comprueba que la diferencia entre el número de chicos y de chicas matriculadas en las universidades ha desaparecido e incluso se decanta a favor de las mujeres en países como Bélgica o Francia. En España en 2002, el 24 por 100 de las mujeres poseían un título superior frente al 25 por 100 de los hombres. Sin embargo, las mujeres europeas optan mayoritariamente por carreras de ciencias sociales (33 por 100), sanidad (20 por 100) y letras y artes (15 por 100), mientras que los hombres son más numerosos en las ciencias e ingenierías (ver cuadro 5).

Un informe australiano para la UNESCO identificó la necesidad de un cambio de paradigma que en lugar de preguntar cuál es el problema de las mujeres y de las jóvenes se cuestionase qué parte del mundo de las ciencias, de la ingeniería y de la tecnología no atrae su interés (UNESCO, 1996). Se ha dicho, por ejemplo, que a las mujeres les interesan menos las asignaturas técnicas y las ciencias aplicadas porque entienden que son más objetivas e instrumentales y, por ello, menos orientadas hacia las personas.

CUADRO 5. Mujeres europeas y educación superior

	ENSEÑANZA SUPERIOR 2002		% DE MUJERES TITULADAS SUPERIORES POR TIPO DE ESTUDIOS, 2000							
	% mujeres	% hombres	Ciencias sociales	Sanidad	Artes y letras	Enseñanza	Ciencias sociales	Ingeniería	Informática	Sanidad
UE-15	21	23	33	20	15	13	30	26	16	9
Bélgica	28	27	30	27	12	18	31	20	12	13
Dinamarca	30	25	19	41	14	11	34	18	11	12
Alemania	18	29	18	37	14	13	24	29	13	16
Grecia	17	19	:	:	:	:	:	:	:	:
España	24	25	38	16	1	16	32	27	14	6
Francia	24	23	43	10	19	8	31	28	20	4
Irlanda	33	30	33	12	18	9	29	24	24	3
Italia	10	10	36	18	22	7	37	26	9	16
Luxemburgo	15	21	:	:	:	:	:	:	:	:
Holanda	22	27	31	30	8	22	39	20	8	12
Austria	15	7	29	13	8	29	26	37	9	6
Portugal	11	29	37	16	8	23	37	22	8	8
Finlandia	36	23	26	32	12	8	19	46	9	8
Suecia	30	30	21	29	6	23	21	38	12	10
Reino Unido	29		31	20	18	13	31	20	22	7

FUENTE: Eurostat, 2003, elaboración propia.

: sin datos

Se puede decir que las mujeres están alcanzando a los hombres en los niveles superiores de educación en todo el mundo. También está aumentando significativamente el número de masters y doctorados concedidos a las mujeres, principalmente en los países desarrollados. Uno de los temores generalizados entre las mujeres es que invertir en educación no les vaya a suponer conseguir oportunidades profesionales que ellas esperan. Así, en una encuesta sueca (Koch, 1998) se descubrió que tan sólo el 5 por 100 de las mujeres economistas estaba alcanzando puestos de dirección, en comparación con el 24 por 100 de los hombres economistas.

La elección por razón de género de ciertas áreas de estudios contribuye a que existan resultados diferentes en los perfiles profesionales de los hombres y de las mujeres. Incluso en el caso de que exista una alta calidad en la educación en todas las disciplinas, el hecho de que las mujeres y los hombres se gradúan en áreas diferentes establece el marco para dividir las ocupaciones en trabajos típicamente masculinos o femeninos. Es posible que las elecciones por razón de género se basen en la socialización del papel de los sexos en las familias y en las sociedades y el colectivo empleador también esté influenciado por los puntos de vista que suelen clasificar a los trabajos como más apropiados para hombres o para mujeres. Los jóvenes advierten inmediatamente este trato diferencial del mercado de trabajo y se adaptan, en consecuencia, a la elección de profesiones así como de las asignaturas perpetuándose de esta manera la segregación ocupacional.

Sin embargo, las elecciones por razón de género están cambiando poco a poco y cada vez son más las mujeres que se inscriben en las denominadas áreas técnicas y, en la mayoría de los países, se están ampliando las elecciones ocupacionales y de estudio para las mujeres. Sin embargo, también en este caso se miran los indicadores de las mujeres tomando siempre como referencia a los hombres. Una vez más, son las mujeres las que están cambiando sus actitudes y comportamientos y no parece que haya muchas indicaciones de una evolución paralela en el caso de los hombres. Aunque ellos siempre han tenido un campo de elección más amplio, son pocos los que se están moviendo hacia áreas temáticas consideradas tradicionalmente como "femeninas".

Los esfuerzos para animar y facilitar el acceso de las jóvenes a las áreas temáticas consideradas tradicionalmente como masculinas se han concentrado en cuatro aspectos principales:

- Eliminación de los estereotipos sexistas en los programas educativos: al poner en marcha las leyes y políticas de igualdad, muchos países han emprendido la tarea de revisar y reducir de forma sistemática los estereotipos sexuales a todos los niveles en los programas de las instituciones que se dedican a la educación.
- Aumento de la concienciación sobre las opciones educativas: esta tarea exige el esfuerzo conjunto de las familias, la comunidad local y educativa, los medios de comunicación y las empresas.
- Fomento de la igualdad de género en la enseñanza: una mayor concienciación e igualdad en la selección y en la promoción del profesorado en todos los niveles de la enseñanza promoverá un ambiente en el que los chicos y chicas puedan desarrollar todo su potencial sin que exista tanta presión para acatar los estereotipos sexuales. En esta materia, se defiende la adopción de acciones positivas especialmente en el ámbito universitario.

- Formación en el puesto de trabajo: las políticas de igualdad de oportunidades no suelen ocuparse de la formación financiada por la empresa empleadora privada, formación que resulta ser fundamental para todas las mujeres pero especialmente para aquellas que quieren ascender por la escalera de los puestos de dirección.

4.2

POLÍTICAS PARA PROMOCIONAR A LAS MUJERES

Son varios los sistemas que se han desarrollado para abordar la discriminación y los prejuicios en el lugar de trabajo. Entre ellos se incluyen, entre otras, iniciativas tales como el establecimiento de una política de igualdad de oportunidades, los programas de acción positiva o los programas de gestión de la diversidad. Mediante **las políticas de igualdad de oportunidades** el personal directivo superior demuestra su interés y compromiso al tiempo que envía un mensaje a todos los empleados y empleadas. Por supuesto, suele ser crucial implicar a las mujeres con puestos de responsabilidad y a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras en todas las fases del proceso. En general, las empresas de todo el mundo han desarrollado políticas de igualdad de oportunidades en el empleo, bien para cumplir con la legislación, bien como reconocimiento de su importancia para los negocios y para la contratación y retención de las mujeres.

La acción positiva suele formar parte de una política de igualdad formal y se pretende siempre que sea temporal, es decir, debe retirarse una vez que se han rectificado las consecuencias de una discriminación acontecida en el pasado. Algunas personas ven la acción positiva como una manera de nivelar el "campo de juego" para que todo el mundo disfrute de la misma igualdad de oportunidades. Otras la interpretan como una compensación por las equivocaciones o discriminaciones del pasado. Son muchas las medidas que se ponen en marcha: aumento de la sensibilización entre el personal empleado para contrarrestar los estereotipos, los ajustes del horario laboral y de la organización del trabajo, la formación profesional, el reciclaje y el asesoramiento. Algunas acciones como los cursos de formación y las ayudas para el cuidado de las personas a cargo, son aceptadas por casi todos, tanto por el colectivo empleador como por el trabajador. Otras son mucho más polémicas. Es el caso de los sistemas de cuotas o los objetivos numéricos para la contratación y promoción de las mujeres ya que pueden interpretarse como "discriminación inversa". En los últimos años se ha cuestionado la acción positiva no sólo basándose en una posible discriminación indirecta sino también en lo que se refiere a su eficacia para promover la igualdad.

Los gobiernos suelen promocionar los programas de acción positiva introduciéndolos en el sector público pero en el caso del sector privado, la adopción de este tipo de medidas suele ser voluntaria. Sin embargo, en ocasiones existen obligaciones legales para que las empresas de determinado tamaño desarrollen programas de acción positiva como ocurre en Australia, Canadá, Italia y Noruega. En algunos lugares, como la CAPV, también se estimula a las empresas mediante la con-

cesión de premios. Algunos gobiernos están desarrollando acciones específicas para afrontar directamente el problema del techo de cristal. Así, por ejemplo, el gobierno español lanzó en 1995 el programa Optima para promover la igualdad de oportunidades en la empresa y que tenía como objetivo prioritario promocionar a las mujeres hacia los puestos de dirección. Pero también es cierto que en los últimos años, políticas tales como las acciones positivas están siendo duramente contestadas, sobre todo en los tribunales de Europa y Estados Unidos.

Si las políticas de igualdad de oportunidades y de acción positiva se centran en un grupo concreto, **la gestión de la diversidad** responde a las diferentes necesidades, aspiraciones profesionales, contribuciones y estilos de vida de las personas participantes en la fuerza de trabajo. Este enfoque reconoce que no es igual todo el personal empleado y que precisamente sus diferencias y potencial implican una serie de beneficios y de mejoras en la productividad. Existe un debate abierto en torno a la gestión de la diversidad. Así, mientras algunas personas defienden un enfoque puramente individual, otras reconocen las diferencias entre los grupos sociales. Los procesos objetivos y justos que incluyan la contratación, selección, formación y evaluaciones pueden beneficiar a las mujeres y son factores centrales para una gestión de la diversidad exitosa. Pero este concepto va más allá y se esfuerza por proporcionar a todos los empleados y empleadas un paquete de beneficios de los cuales los individuos escogen los que mejor se adaptan a su situación. El plan de igualdad de oportunidades se centra más en la acción positiva y en el seguimiento de la cantidad de personas que se han formado, empleado o promocionado en ciertos grupos que no están lo suficientemente representados. Los factores externos como la legislación y los grupos de presión suelen ser importantes a la hora de influir en las empresas para que desarrollen políticas de igualdad de oportunidades que suelen estar administradas por los departamentos de recursos humanos. Sin embargo, la gestión de la diversidad revela una cultura organizativa en la que todo el personal empleado y, especialmente, quienes ocupan cargos directivos tienen una responsabilidad que cumplir. No busca afrontar los desequilibrios en la fuerza de trabajo. Se centra en la supuesta diversidad de la fuerza de trabajo que ya está presente en la empresa así como en la diversificada reserva de posibles empleados y empleadas existente en el mercado de trabajo. Se suele aplicar en países como la India que son extremadamente diversos tanto cultural como socialmente.

Los estudios no proporcionan pruebas claras de los resultados de la gestión de la diversidad como herramienta eficaz de gestión o como modelo para eliminar la discriminación. De todos modos, son cada vez más las empresas que parecen confiar en la gestión de la diversidad como un medio para mejorar la ventaja competitiva. En lo referente a si la gestión de la diversidad puede contribuir a reducir las desigualdades la opinión está dividida y todavía está por demostrar y en cualquier caso, es necesario actuar con extrema precaución y realizar un seguimiento amplio y pormenorizado antes de abogar por la reducción de las políticas de igualdad de oportunidades que ya han demostrado ser eficaces a la hora de avanzar en el progreso de las mujeres.

Las políticas y medidas formales sólo pueden tener éxito si se educa al personal sobre las ventajas que éstas suponen para los individuos y para la organización. Los programas de sensibilización

se suelen centrar en hacer que las personas en puestos de responsabilidad sean sensibles al género y en convencerles del valor de la igualdad de género para el propio futuro de la empresa y organización. También es necesario que las empresas desarrollen mecanismos para medir el cambio, evaluar las estrategias y valorar su propio progreso en la eliminación de los techos de cristal. Evidentemente el cambio real en las organizaciones requiere la convicción y un compromiso firme por parte de las personas con cargos superiores. Las maneras de fomentar el cambio entre el personal directivo han incluido el establecimiento de un vínculo entre sus salarios o primas con actuaciones en los temas de igualdad de género y diversidad así como la obligatoriedad de que participen en grupos patrocinados por la empresa sobre temas de género.

5.

Conclusiones

Cuando hablamos de las desigualdades de género en campos como la política, la cultura, la educación, el mercado de trabajo en general o el mundo de la empresa en particular tomamos siempre como referencia y punto de llegada la situación de los hombres. Con ello, implícitamente, estamos suponiendo que son las mujeres las que tienen que modificar su comportamiento para adaptarse en ámbitos tradicionalmente masculinos. Es más, todos los indicadores parecen señalar que los cambios en este sentido, aunque más lentamente de lo que a muchas nos gustaría, se están produciendo en las últimas décadas. Sin embargo, apenas se habla de los cambios que es necesario que lleven a cabo los hombres en sus actitudes y comportamientos para introducirse en campos considerados como femeninos, tanto en empleos de mujeres como, sobre todo, en el ámbito familiar, principalmente en los trabajos de cuidado de las personas dependientes. Mientras esta mayor implicación de los hombres no se produzca va a ser muy difícil, por no decir imposible, eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y conseguir, así, la igualdad real porque la mayor implicación de las mujeres en el ámbito privado seguirá condicionando su participación en la esfera pública. Es decir, para acelerar el ritmo del camino a la igualdad de género también se requiere una diversificación en las ocupaciones privadas y públicas de los hombres.

A pesar de los innegables esfuerzos y avances de las mujeres en materia de educación -en la mayoría de los países desarrollados las mujeres ya han igualado a los hombres en educación, por lo menos en número- y de la voluntad mayoritaria de participar ininterrumpidamente en el mercado laboral, lo cierto es que las desigualdades de género en el mundo del trabajo mercantil siguen siendo una realidad: la tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, están sobrerrepresentadas en las filas del paro y en el empleo flexible, sobre todo en el empleo a tiempo parcial, y los salarios de las mujeres son menores que los de los hombres. Todo ello a pesar de las numerosas iniciativas legales que se han puesto en práctica para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Además, no podemos ignorar el hecho de que las desigualdades entre las propias mujeres están aumentando de forma significativamente. Están, por un lado, la mayoría de las mujeres que tienen trabajos inestables y precarios, sueldos inferiores a la media y que entienden su dedicación al trabajo mercantil más en términos de empleo que en términos de carrera pro-

fesional. Por otro lado, están las mujeres con elevado nivel educativo, empleo estable y buen sueldo que entienden su dedicación al trabajo productivo en términos de carrera profesional y están dispuestas a participar y competir con los hombres en un mundo de hombres.

Pero también estas últimas tienen dificultades para acceder a los puestos de más relevancia pública y de mayor responsabilidad pues chocan con el denominado "techo de cristal". La menor presencia de las mujeres en puestos directivos es especialmente importante en el sector privado donde las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres que asumen cargos directivos son consecuencia directa de que las primeras se ubican en los ámbitos menos estratégicos y peor pagados. Sin lugar a dudas, el reto principal parece ser eliminar la extrema lentitud en el progreso profesional de las mujeres en los puestos de liderazgo, lentitud que sugiere que la discriminación es mayor allí donde se ejerce el mayor poder. No dudamos de que el hecho de que aumente el poder económico de las mujeres y su poder en el seno de las empresas será un elemento clave para combatir las desigualdades de género en todos los ámbitos de la vida, tanto privada como pública.

La igualdad en el acceso de los chicos y chicas a la educación, a la formación profesional y a la formación en el puesto de trabajo es un requisito esencial para que las mujeres puedan obtener empleos de mayor calidad, mejor pagados y también para que puedan acceder más y con mayor rapidez a los puestos de mayor responsabilidad en las empresas. El fomento de las mujeres en los puestos de dirección no debería entenderse como un "lujo" sino como algo que beneficiaría a las propias empresas y a la sociedad en su conjunto. También es muy importante que las empresas, sobre todo las privadas, adopten medidas para promocionar a las mujeres. Es cierto que en los últimos años, las empresas, por lo menos algunas, están promoviendo nuevos estilos de dirección más flexible, menos jerárquica y más cooperativa. Esto puede estimular aun más la posición de las mujeres en la empresa puesto que se empiezan a apreciar más las llamadas cualidades y estilos de gestión femeninos.

Bibliografía

- AGACINSKI, S. (1998): *Política de sexos*, Taurus, Madrid.
- AMOROS, C. (1995): "División sexual del trabajo" en *10 palabras clave sobre mujer*, Verbo Divino, Estella.
- CAMPS, V. (1998): *El siglo de las mujeres*, Cátedra, Madrid.
- CARRASCO, C. (ed.): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria, Barcelona..
- DULUDE, L. (1995): *Seniority and employment equity for women*, Kingston.
- EUROSTAT: *Encuestas de Fuerzas de Trabajo*, www.europa.eu.int/comm/eurostat
- EUSTAT: *Encuesta de Población en Relación con la Actividad*, varios años
- INSTITUTO DE LA MUJER (2001): *Acciones positivas en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres. Informe final de actividades del grupo de especialistas sobre acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- KERGOAT, D. (1984): "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización" en BORDERIAS, C., CARRASCO, C., y ALEMANY, C. (comps.)(1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona.
- KERGOAT, D. (1998): "La división du travail entre les sexes" en *L'Etat des savoirs sur le travail*, La Découverte, Paris.
- KOCH, U. (1998): "Equality issue lands on the manager's desk" en *Nordic Labour Journal*
- LARRAÑAGA, M. (2002): *El trabajo de las mujeres: el caso de la CAPV en el contexto europeo*, UPV/EHU.I
- LIM, L.L. (1996): *More and better jobs for women: An action guide*, Ginebra.
- MARUANI, M., ROGERAT, CH., y TURNS, T. (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona.
- MARUANI, M. (2000) "An Overview of Major Issues", en JENSON, J, LAUFER, J. y MARUANI, M. (eds.) *The Engendering of Inequalities: Women, Men and Work*. Aldershot: Ashgate.
- MEDA, D. (1998): *El trabajo, un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.
- OSBORNE, R. (1997): "Grupos minoritarios y acción positiva: Las mujeres y las políticas de igualdad", *Papers, Revista de Sociología*, 53.
- RECIO, A. (1997): "Paro y mercado laboral: formas de mirar y preguntas por contestar" en VV.AA. (1997): *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, Arcadia, Barcelona.

-
- RODRIGUEZ, A. GOÑI, B. y MAGUREGI, G. (eds.) (1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bakeaz, Bilbao.
- RODRIGUEZ, A. (1996) "Reorganización del mercado laboral y el futuro del trabajo. La perspectiva de género", en RODRÍGUEZ, A., GOÑI, B. Y MAGUREGI, G. (eds.) *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz.
- UNESCO (1996): *World Science Report*, París.
- INIFEM (2000): *Informe sobre el progreso de las mujeres 2000*, www.undp.org.
- WIRTH, L. (2002): *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*, Informes OIT; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- VOGEL-POLSKY, E. (1988): *Les actions positives et les contraintes constitutionnelles et législatives qui pèsent sur leur mise en oeuvre dans les Etats membres du Conseil d'Europe*, Consejo de Europa, Estrasburgo.

BLOQUE TEMÁTICO 3

Marco legal de la igualdad

MAGGY BARRÈRE UNZUETA

**Dpto. de Filosofía de los
Valores y Antropología Social.
Facultad de Derecho. UPV-EHU**

Introducción

conceptual y

expositiva

Esta introducción tiene como finalidad fundamental ofrecer una panorámica de disección conceptual que facilite el acercamiento y la comprensión de una temática jurídica harto problemática y compleja, como es la de la igualdad. La disección conceptual que se efectúe servirá, asimismo, como esquema conductor del desarrollo de los tres temas que componen el bloque: 1) La normativa en el ámbito internacional, comunitario, estatal y autonómico; 2) El análisis de Derecho comparado, centrado en Bélgica, Canadá y Suecia; y 3) La normativa tendente a la conciliación de la vida familiar y profesional.

1.

Las múltiples caras de la igualdad en el Derecho

La igualdad en el Derecho presenta múltiples caras. Estas son algunas de ellas: Igualdad política, igualdad ante la ley, igualdad en los derechos, igualdad de hecho, igualdad de oportunidades. La formulación de cada una de estas maneras de entender la igualdad ha respondido a una situación distinta de desigualdad a la que hacer frente. Así, por ejemplo:

- a)** *La igualdad política* se refleja en la fórmula "Todos los hombres son (o nacen) iguales" (deben ser considerados y tratados igual). Es ésta una de las máximas que recorren el pensamiento occidental. Su significado emotivo (revolucionario) proviene del "todos", que se contrapone a situaciones u ordenamientos en los que no todos (es más, pocos o poquísimos) disfrutaban de bienes o derechos. Ahora bien, por "todos" tampoco se entiende la totalidad del género humano, sino "la totalidad de los pertenecientes a un determinado grupo social", siempre que sea más extenso del que hasta entonces ha detentado el poder (en el momento de su proclamación, el grupo de los varones, blancos y propietarios);
- b)** *La igualdad ante la ley* se refleja en la fórmula "Todos los hombres son iguales ante la ley" o "La ley es igual para todos". A pesar de su universalidad, se trata de un principio poco claro y que ha dado lugar a diversas interpretaciones. Entre éstas está la que lo concibe como la prescripción de la exclusión de toda diferenciación arbitraria (discriminación) por parte de cualquier poder del Estado (legislativo, ejecutivo o judicial). Como se verá también más adelante, lo que se proscribía no son las diferenciaciones entre las personas, sino las diferenciaciones basadas en condiciones o circunstancias especialmente "odiosas" que a lo largo de la historia han dado lugar a situaciones injustas.
- c)** *La igualdad de derechos* significa algo diverso a la igualdad ante la ley como exclusión de toda diferenciación no justificada; significa del igual disfrute por parte de la ciudadanía de algunos derechos fundamentales constitucionalmente garantizados, tal y como consta en algunas formulaciones célebres: "Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos" (Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789), "Todos los hombres nacen li-

bres e iguales en dignidad y derechos" (Declaración universal de los derechos del hombre de 1948). Se trata de una concepción de la igualdad cuyo punto de mira es la sociedad esclavista, es decir, la sociedad en la que no todos sus miembros son personas jurídicas, sin olvidar que las mujeres han estado privadas de capacidad jurídica hasta no hace mucho.

d) La igualdad de oportunidades

Así como el principio de igualdad ante la ley ha representado uno de los puntos cardinales del Estado liberal, el principio de igualdad de oportunidades (en adelante PIO), o de las chances, o de los puntos de partida, se ha considerado uno de los puntos cardinales del Estado social. Abstractamente considerado, el PIO no tiene nada de nuevo: no es más que la aplicación de la regla de la justicia (la regla aristotélica según la cual se debe de tratar a los iguales de manera igual y a los desiguales de manera desigual) a una situación en la que hay varias personas en competición para lograr un objetivo único, es decir, un objetivo que no puede ser logrado más que por una (originariamente en los juegos, carreras, concursos, etc.). La innovación que proviene de aplicar este principio a la sociedad es que es la sociedad la que se vislumbra como una serie de individuos en competición para lograr bienes escasos (paradigmáticamente, el logro de puestos de trabajo). Obviamente, la consideración de qué situaciones de partida son iguales, varía, del mismo modo que se da el caso de que, precisamente con el fin de situar a los individuos en el mismo punto de partida, puede ser necesario favorecer a los más desafortunados y desfavorecer a los más afortunados, es decir, introducir medidas correctoras. De este modo, practicar diferencias en los puntos de partida se convierte en instrumento de igualdad por el simple motivo de que corrige una desigualdad precedente.

e) La igualdad de hecho

También se conoce como igualdad real, sustancial, efectiva, etc. Se suele entender como tal la igualdad respecto de los bienes materiales, o igualdad económica, y no es extraño que muchas veces se confunda con la igualdad de oportunidades.

2.

El Derecho antidiscriminatorio

Como se ha precisado, de la mano de la segunda de las acepciones (igualdad ante la ley) se han introducido en el Derecho las cláusulas antidiscriminatorias. A través de la introducción de las cláusulas antidiscriminatorias el Derecho se hace eco de una problemática de carácter grupal que se cruza con las desigualdades de orden económico, pero que no es reducible a ellas. Concretamente, por medio de estas cláusulas se reconoce que, en efecto, existen en la sociedad grupos subordinados a otros en virtud de circunstancias que se consideran especialmente odiosas, como el color de la piel o el sexo. Una vez introducidas (desde una perspectiva internacional, aproximadamente tras la segunda guerra mundial), dichas cláusulas adquieren vida propia, en el sentido de que van a generar en torno a ellas toda una serie de leyes (en unos casos) o de pre-

ceptos aislados pero repartidos en los ordenamientos jurídicos (en otros) que van a conformar el llamado Derecho antidiscriminatorio.

El desarrollo de este tipo de Derecho encuentra originariamente un gran caldo de cultivo en los Estados Unidos. De hecho, lo que hoy en día se conoce como Derecho antidiscriminatorio tiene su origen en las décadas posteriores a la finalización de la Segunda Guerra Mundial en ese país, y supone una respuesta necesaria, por parte del Estado, a las revueltas raciales y de otros colectivos (entre ellos, de mujeres). La Ley de Derechos Civiles de 1964, o la Ley de Igualdad de Oportunidades en el empleo, de 1972, serán fundamentales a este respecto. Junto a estas leyes, el Tribunal Supremo estadounidense desempeñará también un papel de primer orden.

De hecho, al hablar del Derecho antidiscriminatorio se suele entender por tal dos tipos de actuaciones normativas: a) por un lado, las del aparato judicial y, especialmente, las llevadas a cabo por el Tribunal Supremo estadounidense (mecanismos de control de constitucionalidad de las leyes, o la tipificación misma de la discriminación); y b) por otro, las de los poderes normativos, entre las que cabe destacar las protagonizadas por el poder ejecutivo y su cabeza, el Presidente o la Presidenta, quien ejerciendo sus especiales prerrogativas dará origen a lo que hoy en día se conoce como acción positiva (a la que luego se hará referencia).

3.

El concepto de discriminación y sus tipos

El concepto de discriminación que se emplea en la cultura jurídica, y que está vinculado a la interpretación de las cláusulas antidiscriminatorias responde mayoritariamente a la visión aristotélica de la igualdad. Como se ha dicho ya, según Aristóteles, la justicia consiste en igualdad, pero la igualdad, para ser justa, ha de concebirse como igualdad para los iguales y desigualdad para los desiguales. A partir de esta fórmula, la discriminación será entendida como su ruptura, esto es, se entenderá por discriminación el trato desigual a los iguales y el trato igual a los desiguales. El concepto de igualdad aristotélico es un concepto formal, en el sentido de que no nos dice lo fundamental (es decir, el quién es igual a quién y en qué). Y si el concepto de igualdad da lugar a polémicas y controversias es precisamente por eso, porque la concreción de esas cuestiones depende, en último término, de la concepción de justicia que tenga cada cual (1).

(1) Para la mejor comprensión de esta cuestión se pondrá un ejemplo. Imaginemos que Carlos tiene tres hijos: Aitor, Ander y Xabier. Es sábado a la mañana, hoy no trabaja fuera de casa y, esperando agradar a su prole, decide elaborar una tarta nueva que piensa les agradará a todos. La tarea ha sido ardua y, sin embargo, no es nada comparada con el dilema que se le presenta después, a la hora de repartirla. He aquí el panorama:

a) Aitor lleva una semana yéndose a la ikastola sin hacer la cama, cuando sabe que esa conducta en casa está penalizada, en ocasiones, con quedarse sin postre.

b) Ander pesa demasiado, pero Carlos les prometió a sus hijos que quien trajera buenas notas tendría un trato especial y él es el único que lo ha hecho.

c) En un momento en que Carlos estaba desesperado por la falta de uno de los ingredientes y había pedido ayuda, fue Xabier el único dispuesto a ir a buscarlo, sin pedir nada a cambio.

En esa tesitura, el pobre padre está hecho un lío: no sabe cómo repartir la tarta entre sus hijos. Tiene bien asumido, eso sí, el principio de que «para un padre todos sus hijos son iguales» y que esto supone tratarles igual; pero ¿qué significa en este caso tratarles igual? Para colmo, ante este dilema no se le ocurre nada mejor que preguntar a sus hijos. El caso es que los tres están de acuerdo con el principio según el cual «para un padre todos sus hijos son iguales» y que esto implica tratarles a todos igual; el problema es que cada uno entiende la igualdad de trato de un modo diferente. Así:

a) Para Aitor significa dividir y distribuir la tarta per capita, esto es, hacer tres trozos y repartir uno a cada uno.

b) Ander considera que en la igualdad de trato ha de contar lo prometido por llevar buenas notas. Todos han tenido la posibilidad de ganar un trozo extra de tarta, pero sólo él las ha llevado, por lo que sólo a él le corresponde la parte extra.

c) Xabier está en principio de acuerdo en la distribución per capita, sólo que exceptuando a quienes se han descalificado al negarse a ayudar al padre y, así, teniendo en principio el derecho a ser tratados igual, al haber actuado mal ahora deben recibir un trato diferente (y, lógicamente, peor).

Resumiendo: poca ayuda le ha venido al pobre Carlos tras la consulta efectuada. Es más, le ha servido para darse cuenta de la complejidad aparejada al intento de llevar a la práctica esto del «trato igual». Cada hijo ha seleccionado el criterio comparativo que, consciente o inconscientemente, le ha convenido para el reparto. Para ello Aitor ha pasado por alto que en una semana no ha hecho la cama y que no ha prestado ayuda a su padre cuando la necesitaba; Ander no ha pensado en su exceso de peso ni en la ayuda negada, mientras ha tomado en cuenta sus buenas notas; para Xabier, a su vez, lo único que ha contado ha sido haber ayudado a su padre.

En definitiva, nos encontramos ya en grado de entender por qué el deber de (y el derecho a) la igualdad de trato resulta una cuestión controvertida. En principio, estar de acuerdo en «la» igualdad de trato no es más que querer participar de la fuerza retórica y persuasiva que en nuestra cultura acompaña al lenguaje de la igualdad.

En este sentido, ya hemos visto que todos los niños se adhieren a la igualdad pero, al mismo tiempo, cada uno tiene su concepción de la igualdad. Y cada uno tiene su concepción de la igualdad porque está pensando en reglas de reparto diferentes que, en definitiva, responden a diferentes concepciones de la justicia. De ahí que, como ha quedado dicho, propugnar «igualdad para los iguales y desigualdad para los desiguales» no resuelve los problemas de la igualdad de trato. En el ejemplo, Carlos se podía haber fijado únicamente en el dato biológico de la filiación para repartir la tarta y haber aplicado el concepto de igualdad aritmética de Platón (distribución per capita). Sin embargo, si tenía dudas sobre cómo repartirla era porque no le parecía justo hacer depender el reparto del mero dato biológico y hacer abstracción de otra serie de circunstancias. Por el contrario, considera más justo, en este sentido, seguir en el reparto el concepto de igualdad proporcional. Sin embargo, aunque en lugar de emplear un concepto de igualdad "formal" emplee el de igualdad "sustancial" (que sería la otra manera moderna de distinguir entre la igualdad aritmética y la proporcional de Platón), la duda perdura ante la cuestión de qué otros datos deben contar y cómo deben contar a efectos del reparto de la tarta.

De cualquier modo (2), este concepto ha sido utilizado para la formulación de dos importantes herramientas del Derecho antidiscriminatorio: las nociones de discriminación directa e indirecta. Se trata de dos conceptos que tienen su origen en el Derecho judicial estadounidense y que sirven para significar la situación de injusticia cuando es imputable a una determinada conducta o "trato", bien haciendo alusión explícita a los rasgos definitorios de una persona o grupo (caso de la llamada discriminación directa), o bien sin hacerlo (es decir, presentándose el trato "neutro") pero con una repercusión negativa en el individuo que pertenece al grupo socialmente subordinado (caso de la llamada discriminación indirecta) (3).

4.

La inversión de la carga de la prueba

Ambos conceptos, por lo demás, van a verse acompañados de un importante mecanismo procesal consistente en la inversión de la carga de la prueba. Se trata de un mecanismo que se introduce en el Derecho con el fin de facilitar la difícil prueba de la discriminación y que básicamente consiste en que, demostrados ciertos indicios de discriminación, no le corresponderá a la parte demandante correr con la prueba de la discriminación, sino que le corresponderá a la parte demandada probar que, actuando como lo ha hecho, no ha incurrido en discriminación. Como se verá posteriormente, este mecanismo tiene una especial relevancia en el ámbito laboral.

(2) Y sin entrar en mayores detalles sobre la fricción que a nivel jurídico va a suponer la entrada de un concepto de discriminación y de un Derecho antidiscriminatorio basados en una problemática grupal, cuando la versión aristotélica de la igualdad es individual.

(3) Aquí también se hará uso de ejemplos. La disposición que prohibiese la entrada a un espectáculo a personas que pesasen más de 100 kgrs podría considerarse una discriminación directa. A su vez, siguiendo con el mismo ejemplo, en el caso de que la disposición señalase únicamente que quien entre en un determinado espectáculo ha de permanecer sentado y el tamaño de los asientos no permita que quepan en ellos personas que superen los 100 kgrs. de peso, nos haría pensar en una discriminación indirecta. Con todo, y como se tendrá ocasión de comprobar en el análisis jurisprudencial, la distinción es menos clara de lo que parece.

5.

La discriminación institucional o estructural

Con todo, el fenómeno de la desigualdad de los grupos (presentado en forma de explotación, marginación, pobreza, violencia...) no se agota en el trato imputable que se necesita identificar en el caso de la discriminación directa o indirecta. Por el contrario, este fenómeno de subordinación de unos grupos respecto de otros impregna las estructuras políticas, sociales y económicas, y se reproduce en ellas sin que necesariamente aparezcan conductas imputables (y, por tanto, culpabilidad); para determinarla basta con comprobar que un grupo sale beneficiado respecto de otro.

La discriminación estructural de las mujeres se refleja en muchos datos que son el resultado de estudios en los que se introduce la variable del género. Por ejemplo, constatando que la prostitución, la violencia doméstica o el acoso afectan fundamentalmente a las mujeres, o que las mujeres tienen escasa presencia en los puestos de poder o decisión, o que son las mujeres quienes se dedican mayoritariamente a las tareas del hogar o al cuidado de los hijos e hijas o personas familiares ancianas; o que sean también ellas quienes desempeñan los trabajos peor pagados y considerados socialmente, o quienes ejercen los trabajos a tiempo parcial, etc.

6.

La acción positiva

Precisamente con el fin de eliminar o, por lo menos, corregir esa discriminación estructural hace su aparición el concepto de acción positiva.

La acción positiva (en los Estados Unidos *affirmative action*) tiene su inicio en una serie de medidas de carácter intervencionista posibilitadas por las especiales prerrogativas que en los Estados Unidos tiene quien ocupa la Presidencia (4).

(4) Se suele citar, en primer lugar, la Orden Ejecutiva del 16 de marzo de 1961 del Presidente John F. Kennedy, donde se requiere de las empresas que contraten con el Gobierno Federal la adopción de medidas de integración para cuyo incumplimiento están previstas sanciones que incluyen la finalización de los contratos. A esta actuación normativa le seguiría la Orden Ejecutiva 11246, de 1965, del Presidente Lyndon B. Johnson que, además de considerar ilegal la discriminación de las minorías (atendiendo a su raza, color, religión u origen nacional), obliga a las empresas que quieran formalizar contratos con la Administración por un montante superior a los 50.000 dólares a llevar adelante planes tendentes a su integración. En 1967 se enmienda esta Orden Ejecutiva para incluir la discriminación sexual y, a partir de este año y en los comienzos de los setenta (coincidiendo con la presidencia de Richard Nixon), la política de acción positiva —que afecta también a las universidades en la medida en que deseen obtener financiación pública— adquiere, además de un fuerte impulso, una mayor concreción de sus fines. En este sentido es de destacar la introducción en 1969 del mecanismo de "goals and timetables", a través del cual la Administración requiere a las empresas la instauración de un sistema de objetivos y plazos con el fin de que el porcentaje de la población trabajadora de las mismas incluida bajo la etiqueta de minoría se aproxime al porcentaje de tales minorías en la población donde están ubicadas las empresas.

Teniendo en cuenta este origen, la acción presenta una serie de características delimitadoras, entre las que cabe destacar: 1ª) su vinculación fundamental a la acción de la Administración a través de técnicas de motivación indirecta (o, si se quiere, de sanciones positivas); 2ª) el papel interventor de esa Administración en relación a las medidas que se han de poner en práctica, obligando, en este sentido, al logro de determinados resultados; 3ª) una percepción de la igualdad como integración, sea en el mercado de trabajo o en instituciones; y 4ª) su conexión con la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, no existe una definición clara de la acción afirmativa en ningún texto legal. Según la definición dada por la Comisión Norteamericana de Derechos Civiles (1977), por acción afirmativa habría de entenderse "cualquier medida, más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria, adoptada para corregir o compensar por una discriminación presente o pasada o para impedir que la discriminación se reproduzca en el futuro". Ahora bien, además de no ser éste un texto estrictamente legislativo, esta definición abre la puerta a toda una serie de interrogantes relacionados tanto con el tipo de medidas (medios) como con su alcance (fines). Este es el motivo de que la discusión en torno a la acción afirmativa haya hecho que el debate sobre la política de acción afirmativa en general (esto es, no sólo estadounidense) haya sido, desde su inicio, un campo abonado para batallas jurídicas y sociales. Y es que no hay definiciones neutrales de la acción afirmativa, sino que todas ellas conllevan presupuestos y consecuencias de naturaleza política. Es más, los términos empleados en su definición responden normalmente a una toma de postura (política) previa. El jugar con la ambigüedad de los términos permite, sin embargo, llegar a cierto consenso. Así, parece asumirse el acuerdo a tenor del cual se entiende por acción positiva una política pública que dirigida al propio Estado o al sector privado (en este último caso, normalmente por medio de la motivación indirecta) adopta actuaciones tendentes a eliminar o, por lo menos, corregir la discriminación estructural (en nuestro caso, de las mujeres).

7.

Clasificaciones y medidas de acción positiva

Al igual que la discriminación estructural es variada, se pueden adoptar distintas clasificaciones y medidas de acción positiva. Las existentes responden a distintos criterios clasificatorios y su instauración presenta un mayor o menor arraigo dependiendo de los países que se tomen en consideración. Uno de estos criterios clasificatorios tiene que ver con la reacción más o menos polémica que su adopción suele suscitar. Así, a tenor de esta clasificación las medidas pueden ir desde unas simples campañas de concienciación a –en el mundo laboral o en el ámbito político- las llamadas "cuotas".

Con todo, si se sostiene que la división actual en la sociedad entre el trabajo doméstico (reproductivo y de cuidado) y el realizado fuera, junto a la asignación o mayor dedicación de las mujeres al primero, es una manifestación más de la discriminación estructural de las mujeres, la política de conciliación entre la vida familiar y profesional (cuyas medidas legales en el caso español y autonómico vasco serán analizadas con detalle en el tercer tema de este bloque) entraría en el ámbito conceptual de la acción positiva.

Ha de quedar claro, sin embargo, que, a pesar de que esté muy extendida la acepción originaria de la acción positiva, según la cual sólo entrarían en este concepto las medidas diferenciadoras (es decir, por ejemplo, las que van referidas exclusivamente a las mujeres y no a los hombres), desde una concepción amplia de la acción positiva (como política contra la discriminación estructural) eso no tiene por qué ser así (5).

(5) De ahí que, como suele ser habitual, esos medios de llevar adelante las políticas de igualdad entre mujeres y hombres que suelen ser los Planes de igualdad, se designen también indistintamente como Planes de Igualdad de Oportunidades o Planes de Acción Positiva.

MAGGY BARRÈRE UNZUETA

**Dpto. de Filosofía de los
Valores y Antropología Social.
Facultad de Derecho. UPV-EHU**

*Normativa
básica en el
ámbito
internacional,
comunitario,
estatal y
autonómico*

1.

Ámbito internacional

1.1

ORIGEN DE LAS CLÁUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS Y NORMATIVA PROCEDENTE DE LA ONU

El recurso al Derecho internacional resulta absolutamente necesario para analizar la génesis de la acepción más reciente de la igualdad ante la ley en la cultura jurídica: la igualdad como no discriminación. Es más, prescindiendo de antecedentes decimonónicos jurisprudenciales en los Estados Unidos, el sentido peyorativo que la palabra "discriminación" tiene hoy en día se gesta en el ámbito de la protección internacional de los derechos humanos. Así, tras la Primera Guerra Mundial, el uso de esa palabra se asocia a la situación de las minorías nacionales y religiosas en los nuevos Estados que surgen tras la contienda que, precisamente por su condición de minorías, requieren de una protección antidiscriminatoria que salvaguarde sus derechos. Luego, con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, el reconocimiento de la problemática asociada a la pertenencia de ciertas minorías adquiere mayor visibilidad jurídica. Así lo demuestra el hecho de que la Carta de las Naciones Unidas hable del goce efectivo de los derechos y libertades fundamentales del hombre sin "distinción" de raza, lengua o religión. Lo mismo cabe decir si nos fijamos en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948. En ésta, por un lado, se especifican los motivos de protección, incluyéndose el sexo (art. 2.1) y, por tanto, no se hace referencia sólo a las minorías, y, por otro, se emplea ya expresamente la palabra "discriminación" (art. 7)(1). Siguiendo un orden cronológico, el siguiente texto antidiscriminatorio en el que por primera vez se da una definición de discriminación es el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo perteneciente también a la ONU. Se trata de un Convenio de 1958 circunscrito al ámbito del empleo y la ocupación. El significado que se otorga en este caso al término es el siguiente: "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (artículo 1.1).

De los textos mencionados hasta el momento es posible apreciar que las cláusulas antidiscriminatorias nos hablan de la discriminación en abstracto (por la raza, color, sexo...), pero está claro que son grupos o categorías concretas de personas los que han sufrido y sufren la discriminación. Esto es especialmente claro en el caso que nos ocupa. Así, sea cual sea el marco geográfico en el que nos situemos, serán las mujeres (y no los hombres) el sexo discriminado. De hecho, un repaso

(1) Para ver esta evolución en detalle se puede consultar Rodríguez-Piñero/Fernández (1986:88 y ss).

a los diferentes instrumentos normativos que parten del organismo internacional de las Naciones Unidas da testimonio de que ese dato no se puede obviar si se quiere ejercer realmente una tutela antidiscriminatoria. Se pueden nombrar, a este respecto, en lo que atañe a la normativa vinculante (por lo menos para el Estado español): el Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 20 de diciembre de 1952 (B.O.E. de 23 de abril de 1974); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 19 de diciembre de 1966 (B.O.E. de 30 de abril de 1977); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19 de diciembre de 1966 (B.O.E. de 30 de abril de 1977); pero, sobre todo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979 (B.O.E. de 21 de marzo de 1984), con un Protocolo añadido que entra en vigor el 22 de diciembre de 2000, y que España ratifica el 6 de julio de 2001, a través del cual se reconoce la jurisdicción de un Comité específico para recibir y tramitar demandas provenientes de individuos o grupos que tengan que ver con la discriminación contra las mujeres. Luego, como texto no vinculante, pero de indudable importancia y valor práctico debido a un desarrollo bastante más preciso que los anteriores, hay que citar la Declaración de las Naciones Unidas adoptada en la Conferencia de Beijing, de 15 de septiembre de 1995, con su correspondiente Plataforma de Acción (2). Una somera referencia, por lo menos al primer texto, será efectuada seguidamente.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es aprobada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y entra en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, tras su ratificación por 20 países (España lo ratifica el 16 de diciembre de 1983). Del amplio eco de este texto da buena muestra el hecho de que en 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones se declararan obligadas por sus disposiciones.

Ateniéndonos a la aplicación del filtro conceptual anunciado, destacaremos de este texto los artículos referidos al concepto de discriminación, de acción positiva (diferenciadora), de disposiciones relativas al ámbito del empleo (en el que tradicionalmente han encontrado mayor aplicación los conceptos de discriminación directa e indirecta), entendiendo, por lo demás, que todo el articulado (o, por lo menos, sus 16 primeros artículos) constituye el reconocimiento implícito de la discriminación estructural de las mujeres y entendiendo, por lo tanto, que este articulado, integrado por compromisos de los que derivan mandatos a los Estados Partes, constituye el mejor exponente de la acción positiva en sentido amplio (esto es, entendida como política pública dirigida a actuar la igualdad entre hombres y mujeres). De esta acción positiva en sentido amplio conviene destacar el compromiso adquirido por los Estados en "Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empre-

(2) Se pueden consultar ambos textos en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/sconvention.htm> y <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

sas" (artículo 2.e); una muestra inequívoca, no sólo del reconocimiento de la discriminación en el ámbito calificado tradicionalmente de privado, sino del deber del Estado de llevar la cobertura del Derecho antidiscriminatorio al mismo.

El concepto de discriminación está recogido en su artículo 1, donde se señala que:

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

La previsión de la acción positiva diferenciadora se efectúa en el artículo 4.1, donde se dice:

La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

La lucha contra la discriminación en el ámbito del empleo se configura en el artículo 11 del modo siguiente:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;*
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

1.2

LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO DE EUROPA

Fundado en 1949, el Consejo de Europa es una organización internacional pero con vocación europea que constituye el mayor forum intergubernamental y parlamentario del continente. Su sede está en el Palacio de Europa de Estrasburgo (Francia). El Consejo de Europa es también, después de la ONU, el organismo internacional de ámbito europeo de mayor importancia en lo que respecta al Derecho antidiscriminatorio. De hecho, uno de sus objetivos principales es el de salvaguardar y reforzar la democracia y los derechos de la persona humana. En este sentido, en el seno de este organismo se firma, el 4 de noviembre de 1950, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, que es ratificado por España el 4 de octubre de 1979, y al que le siguen doce Protocolos. El aspecto determinante de este Convenio radica en la atribución de la protección de los derechos y libertades fundamentales a una Comisión y a un Tribunal Europeo de Derechos Humanos ya que, por lo demás, teniendo en cuenta la fecha en la que es aprobado, no se pueden apreciar muchas diferencias de contenido en relación a la Declaración Universal de Derechos de la ONU, de 1948.

De hecho, la influencia de esta última se reconoce en el mismo Preámbulo, y el artículo 14, que contiene la cláusula antidiscriminatoria, carece de diferencias relevantes en relación al artículo 2.1 de la Declaración (3). Efectivamente, según este artículo 14:

El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna [en inglés "without discrimination"] por razones de sexo, raza, color, lengua, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

Con posterioridad al Convenio, que como se ha visto, está referido a los Derechos y Libertades individuales (derechos civiles y políticos) en el seno del Consejo de Europa se elabora otro texto referido a los derechos colectivos (derechos económicos y sociales). Se trata de la Carta Social Europea, adoptada en Turín el 18 de octubre de 1961, ratificada por España el 6 de mayo de 1980 (B.O.E. de 26 de junio y de 11 de agosto de 1980). En ella se contienen normas concernientes a los principales derechos del hombre en el mundo laboral, así como en materia de protección social y de protección específica de categorías particulares como, por ejemplo, las trabajadoras. Así, concretamente, el artículo 8 se titula, precisamente, "Derecho de las trabajadoras a la protección", y en el mismo los estados se comprometen, por ejemplo, a asegurar a las mujeres, antes y después del parto, un descanso de una duración total de 12 semanas como mínimo; a considerar ilegal el despido de una mujer durante su permiso de maternidad; y a asegurar un período de lactancia. En cuanto a la garantía de los compromisos contenidos en la Carta, el respeto de los mismos está sujeto a un control internacional, previéndose además, por un protocolo adicional, un sistema de reclamaciones colectivas.

Por lo demás, en el seno del Consejo de Europa existe un órgano de gran importancia en el tema de la igualdad de mujeres y hombres, entendido como derecho fundamental de la persona humana. Se trata del Comité Director para la igualdad entre las mujeres y los hombres (CDEG), que empezó a funcionar en 1979. Las expertas y expertos que componen este Comité tienen la tarea de promover acciones a emprender, tanto a nivel nacional como en el seno del Consejo, en aras a la consecución de la igualdad efectiva de la mujer y el hombre. Con este fin, el CDEG realiza análisis, estudios y evaluaciones, define estrategias y medidas políticas concertadas relativas a la igualdad y, en caso necesario, elabora instrumentos jurídicos apropiados (4).

(3) Es más, a la influencia de esta última se ha atribuido la "imprecisión terminológica" de la versión francesa (y, por ende, española), que hablan de "distinction" donde debería emplearse (y así se hace en la versión inglesa) la palabra "discriminación" (Rodríguez-Piñero/Fernández:1986, 114-5).

(4) El trabajo en el seno del Consejo de Europa sobre igualdad entre mujeres y hombres se recoge en una larga lista de documentos (<http://www.humanrights.coe.int/equality/Eng/WordDocs/Document%20list.htm>), estando algunos de ellos vinculados a la nueva metodología de las políticas públicas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres (de la acción positiva) que es el mainstreaming de género.

2.

Ámbito Comunitario

Por diversos factores (impronta en el ordenamiento estatal, vinculación a la actividad económica y repercusión en el orden laboral), el Derecho antidiscriminatorio comunitario cobra una especial relevancia para el mundo empresarial. Con el fin de dar una cuenta adecuada de este Derecho es necesario tener presente que el Derecho comunitario está formado tanto de textos vinculantes (de obligatorio cumplimiento para los Estados) como de textos no vinculantes (el llamado *soft law*). Integran el Derecho vinculante los Tratados, los Reglamentos, las Directivas y las Decisiones. Entre el Derecho no vinculante cabe citar las Recomendaciones, Resoluciones, los Programas de Acción para la igualdad de oportunidades y, en cierto sentido también, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (aprobada por el Tratado de Niza en diciembre de 2000 y cuya importancia quedará plasmada en las tres últimas Directivas comunitarias antidiscriminatorias). Esta división tendrá reflejo en la exposición que sigue. Así, en un primer apartado se hará mención al Derecho vinculante, dejando para un apartado ulterior las referencias al *soft law*.

Al final de la exposición de los textos, y a modo de comprensión del alcance práctico de la normativa (y de su posible utilización como ejercicios prácticos en cursos de formación), se incluirán una serie de sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas o Tribunal de Luxemburgo (TJ) referidas a los distintos conceptos puestos de relieve en ese marco legal (fundamentalmente: discriminación directa, indirecta y acción positiva) (5).

2.1

ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA VINCULANTE EN LA UNIÓN EUROPEA

2.1.1

LA IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

La normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea, en su origen (y exceptuando el ámbito de la nacionalidad), está proyectada fundamentalmente hacia la discriminación sexual en las áreas de empleo y seguridad social. Se trata de un Derecho que parte de la configuración del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

Concretamente, es el artículo 119 del Tratado de Roma (1957), constitutivo de la (entonces) Comunidad Económica Europea —y derecho originario, por tanto—, el que recoge explícitamente

(5) Para un repaso reciente sobre el Derecho antidiscriminatorio comunitario vid. Casas Baamonde:2002.

te el deber de cada Estado de garantizar la aplicación del "principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo", especificando al respecto que:

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

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

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;*
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo".*

Independientemente de las modificaciones operadas sobre este artículo en la normativa posterior al mismo, con el fin de adecuarse a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (y que irán encaminadas a asimilar el "mismo trabajo" con "trabajo de igual valor"), del mismo conviene destacar que reduce el concepto de trabajo al de trabajo remunerado (lo cual, ciertamente, sin ser ninguna novedad en cualquier Derecho, repercute negativamente en las mujeres), dejando intactas otras esferas de subordinación de éstas que no sea el empleo, algo que tampoco es de extrañar, si se considera que no es la justicia social (y, por tanto, tampoco la discriminación contra las mujeres) el leit motiv de la Comunidad y menos aún en su origen (6).

2.1.2

LA IGUALDAD DE TRATO COMO AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA Y EL CONCEPTO DE ACCIÓN POSITIVA: LA DIRECTIVA 76/207/CEE

Tras el artículo 119, y antes del nuevo impulso de la política antidiscriminatoria que arranca con el Tratado de Amsterdam, en el Derecho comunitario vinculante han sido dictadas una serie de

(6) No estará de más recordar, en este sentido, que el Tratado de la Comunidad Económica Europea de 1957 (en el que se inscribe el artículo 119 citado, como ya se ha señalado) tiene como objetivo establecer un Mercado Común y esto significa, fundamentalmente, libertad de circulación de capitales, libre circulación de mercancías y libre circulación de personas (Azkarate-Askasua: 1997, 59); además, que la igualdad de retribución recogida en ese mismo artículo no procede de la especial sensibilidad de la Comunidad hacia la discriminación sexual y/o de género, sino, de nuevo, a motivos económicos, concretamente, a la presión de Francia ante un previsible *dumping social*. Dicho más explícitamente, teniendo ya este país prevista en su legislación la equiparación salarial entre hombres y mujeres, temía que, de no incorporarse al resto de los países, sus empresas dejaran de resultar competitivas (Sala/Ramírez/Colina: 1995, 241; Pérez del Río: 1991; Martín Vida: 2000, 488).

Directivas relativas de un modo u otro a la discriminación de las mujeres: la primera, relativa al principio de igualdad de retribución, y, la mayoría restante, a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación al empleo y seguridad social, contando, asimismo, las dedicadas a la protección de la maternidad y consideraciones relativas a las embarazadas, siempre en relación a las condiciones laborales e incluyendo el permiso parental (7).

Una característica destacable, particularmente de las primeras, es la manera en la que viene formulado el principio de igualdad. Así, a título ejemplificativo, el principio de igualdad (en la primera, "de retribución", luego, más genéricamente, "de trato") viene definido como "eliminación... de cualquier discriminación por razón de sexo" (75/117/CEE); como "ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente" (76/207/CEE y 79/7/CEE); o como "ausencia de cualquier discriminación fundada en el sexo, ya fuese directa o indirectamente" (86/613/CEE).

A los efectos que aquí interesan (junto a la conceptualización de la igualdad y de la discriminación, la acción positiva), y aunque en septiembre de 2002 haya sido modificada, merece una mención especial la ya citada Directiva 76/207/CEE, 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, donde —aun sin mencionarse— se da entrada en el Derecho comunitario al concepto de acción positiva diferenciadora. Concretamente, en el artículo 2 apartado 4 de la misma se dice:

(7) Se trata, concretamente, de las siguientes: Directiva 75/117/CEE del Consejo, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos discriminación por razón de sexo; Directiva 76/207/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; Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; Directiva 86/378/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social; Directiva 86/613/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad; Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; Directiva 96/34/CE del Consejo, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES; y, por último, al margen de las que se formularán más detenidamente con posterioridad, la Directiva 97/81 relativa al trabajo a tiempo parcial, y tendente a impedir la discriminación indirecta detectada por el Tribunal de Luxemburgo al ser tratado peor los trabajadores a tiempo parcial —fundamentalmente mujeres— frente a los trabajadores a tiempo completo).

"La presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1 [las mencionadas en la denominación de la Directiva]").

La importancia de este texto deriva del hecho de que, como se verá más adelante, la interpretación del mismo por el Tribunal de Luxemburgo ha protagonizado el debate sobre los límites de la acción positiva legítima en el Derecho comunitario.

2.1.3

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA Y CARGA DE LA PRUEBA

Con posterioridad a las Directivas mencionadas, un paso importante en la normativa antidiscriminatoria comunitaria se encuentra en la Directiva 97/80/CE de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Se trata de una Directiva aprobada tras un proceso largo y polémico (debido, fundamentalmente, a la oposición mantenida por el gobierno del Reino Unido al originario proyecto presentado por la Comisión en 1988) y que se considera como parte de la puesta en práctica de la política comunitaria de acción positiva (8).

Así, el artículo 2 de esta Directiva, dedicado al apartado de las definiciones, dice expresamente:

1. *"A efectos de la presente Directiva se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta.*

2. *A efectos del principio de igualdad de trato contemplado en el apartado 1, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo".*

A su vez, el artículo 4, apartado 1, señala:

"Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato."

(8) Molina Navarrete (1999).

Del tenor de esta Directiva se ve que el planteamiento de principio sigue siendo el mismo: la igualdad de trato supone ausencia de discriminación directa e indirecta. Sí resulta novedosa, en cambio, la introducción de la definición de discriminación indirecta en un texto vinculante.

2.1.4

LA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA DEL TRATADO DE AMSTERDAM

Con posterioridad a esta Directiva se firmó el Tratado de Amsterdam, que entró en vigor en 1999. De este Tratado, que modifica en parte y viene a sustituir al de Maastricht, conviene destacar que, por primera vez, queda recogido en el Derecho originario europeo, junto a la consideración del principio de "la igualdad entre el hombre y la mujer" como principio rector de la Comunidad (artículo 2) la metodología del *mainstreaming* en todas las políticas y medidas llevadas a cabo por la Comunidad. En este sentido, tras la enunciación de tales políticas en el apartado 1 del artículo 3, se añade un apartado 2 del siguiente tenor:

"En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".

Por otra parte, en el artículo 141.1 y 2 se recoge el antiguo artículo 119 pero, además, se incorporan al mismo dos apartados que introducen significativas disposiciones. Así, en el apartado 3, se incorpora por primera vez al derecho originario de la Comunidad la mención (junto a los principios de igualdad de trato y de retribución) al principio de igualdad de oportunidades y la atribución al Consejo de la garantía de su aplicación en los asuntos de empleo y ocupación:

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

A su vez, encuentra también acomodo en el derecho originario la referencia conceptual a la acción positiva en el apartado 4 del mismo artículo 141:

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

Se trata de una referencia que difiere en sus términos de la de la Directiva 76/207; pero aún es pronto para conocer cuál pueda ser el alcance real de tales diferencias.

2.1.5

TRES DIRECTIVAS ANTIDISCRIMINATORIAS DEL 2000 Y EL 2002 DE ALTO CONTENIDO CONCEPTUAL

Tras el Tratado de Ámsterdam y, hasta el momento, tres nuevas Directivas pasarán a engrosar el Derecho antidiscriminatorio de la Unión Europea. Las dos primeras son: la Directiva 2000/43/CE, *relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*, que "tiene por objeto establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, con el fin de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato"; y la Directiva 2000/78/CE, *relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, que "tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato". Salvo por el objeto específico de la discriminación contra la que se pretende luchar, se trata de dos Directivas muy similares en su estructura y contenido, especialmente en lo tocante al concepto de discriminación, tipos y acción positiva y presentan novedades dignas de resaltarse (por ejemplo, incluyen la mención y el concepto de discriminación directa junto a los de discriminación indirecta y acción positiva, además de conceptualizar el acoso como discriminación).

Todavía adquiere mayor relevancia la reciente Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la ya citada Directiva 76/207/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.

En la línea abierta por las dos anteriores Directivas, en ésta destaca su aportación a la delimitación conceptual de los instrumentos del Derecho antidiscriminatorio y, por ejemplo, al igual que las anteriores, define el acoso y lo conceptualiza como discriminación. También se contemplan expresamente las definiciones de la discriminación directa e indirecta, sin olvidar la previsión implícita de la acción positiva.

Así, en el artículo 1, apartado 2 se prevé la sustitución del artículo 2 de la Directiva del 76 por este nuevo, en el que se dice:

2. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

-*'discriminación directa'*: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo,

-*'discriminación indirecta'*: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o

práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

En cuanto a la otra vertiente conceptual, la referente a la acción positiva, esta nueva Directiva efectúa, en el mismo artículo 2, apartado 8, una remisión al Tratado de Ámsterdam en los términos siguientes:

"Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres".

Otro aspecto reseñable de esta nueva Directiva tiene que ver con las innovaciones planteadas en el tema del alcance al sector privado de la "aplicación del principio de igualdad de trato" en relación a toda la temática desarrollada por la Directiva que, como se ha dicho, afecta a las condiciones de acceso al empleo, formación profesional y condiciones de trabajo. Así, como consta en el nuevo artículo 3.1.

"La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos..."

Es cierto que ya la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo lo había entendido así pero, no obstante, la plasmación normativa siempre supone un refrendo de la imperatividad.

2.2

NORMATIVA NO VINCULANTE

2.2.1

LA CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

La Carta de los derechos fundamentales que se incorpora al Tratado de Niza (diciembre de 2000) carece de fuerza vinculante pero es un texto en el que quedan plasmados los principios fundamentales reconocidos por los Estados de la Unión Europea. Pues bien, en esta Carta se incluye una cláusula antidiscriminatoria –lo que es importante- de carácter general (es decir, que afecta a todos los ámbitos) referida a la igualdad entre hombres y mujeres, y que incorpora asimismo la legitimidad de la acción positiva diferenciadora. Concretamente, según el artículo 23:

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, incluso en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.

2.2.2

EL SOFT-LAW

De los documentos normativos antidiscriminatorios que integran el soft-law en el Derecho comunitario destacan, fundamentalmente, los referidos al desarrollo de la acción positiva. Estos textos ad-

quieren especial relevancia porque el desarrollo de la acción positiva supone, implícitamente, reconocer y describir el fenómeno de la discriminación estructural de las mujeres (un fenómeno que no se agota en lo que el Derecho entiende por discriminación, es decir, directa o indirecta). Entre los mismos sobresale la Recomendación 84/635/CEE del 13 de diciembre de 1984. Así, concretamente, en el tercer considerando de la misma se recoge la necesidad de implantar acciones positivas, también por parte del mundo empresarial, del modo siguiente:

"las normas jurídicas existentes sobre igualdad de trato, que tienen por objeto conceder derechos a los individuos, son insuficientes para eliminar toda forma de desigualdad de hecho si, paralelamente, no se emprenden acciones, por parte de los Gobiernos, de los interlocutores sociales y de otros organismos competentes, tendentes a compensar los efectos perjudiciales que resultan, para las mujeres en activo, de actitudes, de comportamientos y de estructuras de la sociedad".

Y en referencia específica al artículo 2, apartado 4 de la Directiva del 76 antes mencionada, el Consejo recomienda a los Estados miembros:

"1) que adopten una política de acción positiva, destinada a eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres en la vida profesional, así como a promover la participación de ambos sexos en el empleo, y que incluya medidas generales y específicas apropiadas, en el marco de las políticas y prácticas nacionales y que respeten plenamente las competencias de las partes sociales, al objeto de:

a) eliminar o compensar los efectos perjudiciales que resultan, para las mujeres que trabajan o que buscan un empleo, de actitudes, comportamientos y estructuras basadas en la idea de una distribución tradicional de funciones entre hombres y mujeres en la sociedad;

b) estimular la participación de la mujer en las distintas actividades de los sectores de la vida profesional en los que actualmente se encuentran infrarrepresentadas, en particular, los sectores de futuro y en los niveles superiores de responsabilidad, con el fin de lograr una mejor utilización de todos los recursos humanos;..."

Resultan asimismo reseñables los Programas de Acción para la Igualdad de Oportunidades, de periodicidad cuatrianual, a partir de 1982, en el cuarto de los cuales (1996-2000) se recoge ya el concepto de *mainstreaming*, que va a jugar un papel determinante en los Planes de igualdad entre mujeres y hombres estatales, autonómicos y locales, y que, como ha sido señalado ya, había adquirido rango de Derecho comunitario originario en el artículo 3.2 del Tratado de Niza. Dicho brevemente, este concepto de *mainstreaming* o transversalidad supondrá la necesidad de que las instituciones comunitarias prevean y evalúen el impacto de todas sus políticas desde una perspectiva de género (esto es, analizando su impacto en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, principio del Derecho comunitario).

2.3

DISCRIMINACIÓN DIRECTA, INDIRECTA, ACCIÓN POSITIVA E INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE LUXEMBURGO

La jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo (TJ) relativa a la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres es lo suficientemente amplia como para que aquí resulte imposible dar cuenta, siquiera somera, de la misma. Pero, además, tampoco es ése el objetivo de estas páginas. Por el contrario, ahora se trata de ilustrar, a través de una serie de sentencias escogidas, el modo en el que el Tribunal de Luxemburgo ha entendido, ante pleitos o situaciones concretas, los conceptos de discriminación directa, indirecta y acción positiva, así como la utilización del mecanismo procesal de inversión de la carga de la prueba. Su planteamiento expositivo intenta servir, además, como ejercicio práctico de aplicación de estos conceptos en cursos de formación (9).

(9) A modo de información complementaria conviene tener presente lo siguiente. Todas las sentencias del TJ que se van a mencionar resuelven cuestiones prejudiciales. Las cuestiones prejudiciales son preguntas o interrogantes sobre la interpretación del Derecho comunitario planteadas por los órganos jurisdiccionales de los Estados al hilo de un pleito concreto que tienen que resolver, por eso la terminología procesalista se refiere a ellas como cuestiones prejudiciales devolutivas, debido a que hay que esperar a que resuelva el órgano al que se le consulta antes de decidir sobre la cuestión de fondo y además con sujeción a lo resuelto por aquél. A este respecto, los órganos jurisdiccionales estatales tienen completa libertad para plantear o no la cuestión prejudicial de Derecho comunitario. Así, aunque se lo pidan las partes, si el Tribunal no quiere, no la plantea; y, aunque no se lo solicite nadie, puede elevarla por sí mismo. Además, la cuestión prejudicial se puede plantear en (o por) cualquier instancia judicial, incluso en las más inferiores.

Las cuestiones prejudiciales se pueden plantear sobre cualquier normativa del Derecho Comunitario, sea Derecho originario (como los Tratados y modificaciones) sea Derecho derivado (Reglamentos, Directivas y Decisiones).

Al TJ sólo se le puede plantear cómo hay que interpretar el Derecho comunitario, no el estatal a aplicar. Ahora bien, normalmente los problemas que tienen los órganos jurisdiccionales se refieren a la normativa estatal, que es la que les plantea dudas de compatibilidad con el Derecho comunitario. Así, el problema real suele ser: "¿Esta normativa estatal aplicable al caso es compatible con el Derecho comunitario?". Pero no pudiendo plantear la cuestión de este modo —ya que el TJ sólo es Tribunal de Derecho comunitario (y no de interpretación del Derecho de cada Estado)—, tienen que cubrirse e invertir el tenor literal de la pregunta de este modo: "¿El Derecho comunitario es compatible con una legislación estatal que dispone esto?". En realidad, se trata de una pequeña argucia ya que, de hecho, también interpreta la normativa estatal. Por lo demás, con el fin de agotar las dudas que se le presentan al órgano estatal, es normal que las cuestiones aparezcan en cadena o "concatenadas" (esto es, sucesivas preguntas que tienen en cuenta la hipotética respuesta a las anteriores, como más adelante tendremos ocasión de comprobar).

Desde otro punto de vista, conviene recordar que las sentencias del TJ son obligatorias para los Estados, pero son meramente declarativas, es decir, que la sentencia que diga que el Derecho comunitario es incompatible con determinada

2.3.1

DISCRIMINACIÓN DIRECTA (EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA)

El concepto de discriminación directa dado por el TJ es bastante complejo (por no decir confuso). Con el fin de efectuar una exposición de esta complejidad hay que señalar que la mayor parte de la jurisprudencia de este Tribunal relativa al concepto de discriminación directa tiene que ver, no tanto con el concepto de discriminación directa en la norma, como con el concepto de discriminación directa en la aplicación de la norma, y que, para poder distinguir el uso que hace del concepto de discriminación directa en este último caso, del de discriminación indirecta, hay que poner de relieve que el Tribunal parte de la vinculación del concepto de discriminación directa con las actuaciones que tienen que ver con el embarazo de las mujeres (situación contemplada en la Directiva 76/207, 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 promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo) y, precisamente, por ser únicamente las mujeres (y no los hombres) quienes se pueden embarazar.

Son bastantes las sentencias relevantes que siguen tal línea jurisprudencial (10), pero teniendo en cuenta que la ratio decidendi de las sentencias del TJ que siguen argumentaciones de sentencias previas es reproducida en la última, la extraeremos de las últimas sentencias citadas, esto es, de los casos Brown y Jiménez Melgar. El caso Brown se inicia con la presentación de dos cuestiones prejudiciales por parte de la House of Lords (pero como órgano judicial) del Reino Unido, en el marco de un litigio entre la Sra. Brown y la empresa Rentokil, en relación con el despido de la Sra. Brown ocurrido durante su embarazo. La empresa Rentokil había incluido una cláusula en los contratos de trabajo de las y los miembros de su personal según la cual, en caso de baja por enfer-

legislación no anula per se ni expulsa del ordenamiento estatal automáticamente la normativa incompatible (para que se entienda mejor, no son como las sentencias del TC en las cuestiones de inconstitucionalidad). Así, en caso de incompatibilidad el Estado en cuestión tendrá que adaptar su legislación al Derecho comunitario; aunque, una vez que el TJ ha declarado la incompatibilidad de la normativa estatal con el Derecho comunitario, el principio de primacía de éste sobre el estatal permite a los órganos judiciales estatales inaplicar la normativa estatal contraria al Derecho comunitario. Dado que la interpretación del TJ no se formula en abstracto, sino teniendo en cuenta el caso concreto, se permite presentar alegaciones a las partes (a diferencia, por cierto, con el caso de las cuestiones de inconstitucionalidad ante el TC). Participan también, además del Abogado/Abogada General (que tiene status de magistrado/magistrada, y que realiza el informe previo, pero no vinculante para el TJ), la Comisión, y todos los Estados que lo deseen.

(10) Se inicia con las dos sentencias de 8 de noviembre de 1990, as. C-177/88, caso Dekker, y as. C-179/88, caso Hertz; a las que les siguen —sin ánimo de exhaustividad—, la sentencia de 5 de mayo de 1994, as. C-421/92, caso Habermann-Beltermann; la sentencia de 14 de julio de 1994, as. C-32/93, caso Webb; y, ya más recientemente, la sentencia de 30 de junio de 1998, as. C-394/96, caso Brown; y la sentencia de 4 de octubre de 2001, as. C-438/99, caso Jiménez Melgar.

medad superior a 26 semanas ininterrumpidas, se despediría a la persona trabajadora afectada, tanto si fuera hombre como mujer. Se trataba, por tanto, de una disposición neutra. Pues bien, en la sentencia se encuentran párrafos como los siguientes:

"Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia [entiéndase la anteriormente citada], el despido de una trabajadora por razón de su embarazo o por una causa basada esencialmente en ese estado sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, constituye una discriminación basada en el sexo" (apdo. 16).

"... el despido de una trabajadora producido durante el embarazo y motivado por ausencias debidas a incapacidad laboral derivada del embarazo está relacionado con la aparición de riesgos inherentes al embarazo y, por lo tanto, debe considerarse fundado esencialmente en el embarazo. Tal despido sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, supone una discriminación directa por razón de sexo" (apdo. 24).

A nada que se reflexione sobre los datos de esta sentencia (la empresa prevé el mismo trato para hombres y mujeres y el despido es calificado de discriminación directa) es fácil comprobar que el Tribunal de Luxemburgo utiliza aquí la expresión discriminación directa para hacer referencia, no a la expresada en las disposiciones, sino a la reflejada en la aplicación de una disposición cuya formulación, además, resulta neutra.

Señala concretamente el Tribunal:

"En la medida en que la cláusula se utiliza para despedir a una trabajadora encinta por ausencias debidas a la incapacidad laboral que se deriva de su embarazo, la norma que contiene y que se refiere tanto a los hombres como a las mujeres es aplicada de la misma forma a situaciones diferentes, habida cuenta de que... la situación de una trabajadora encinta que se encuentra en un estado de incapacidad laboral causada por los trastornos relacionados con su embarazo no puede compararse con la situación de un trabajador masculino enfermo que esté ausente por incapacidad laboral durante el mismo espacio de tiempo" (apdo. 31).

"En consecuencia, la cláusula contractual controvertida, cuando se aplica en un caso como el de autos, supone una discriminación directa basada en el sexo" (apdo. 32).

Para conocer el alcance de esta nueva manera de entender la discriminación directa (referida no a las normas sino a su aplicación) es necesario tener presente que en la historia del Derecho antidiscriminatorio, las actuaciones empresariales (despidos, contrataciones, etc.) vinculadas al embarazo de las mujeres no se consideraban discriminatorias. Esta manera de pensar tenía su fundamento en la "lógica comparativa de la semejanza" del juicio de discriminación: como los hombres no se pueden embarazar, las mujeres despedidas (o no contratadas) no pueden esgrimir que "ante situaciones semejantes" se han visto tratadas de manera diferente (y peor). Las protestas por esta manera de razonar y sus consecuencias exigían algún tipo de "solución" por parte de los tribunales y la adoptada por el TJ es una muestra de un intento de salida.

La confusión conceptual entre la discriminación directa y la indirecta cuando interviene la cuestión del embarazo de las mujeres es evidente también en la jurisprudencia más reciente. Por ejemplo, en el caso Jiménez Melgar, donde el litigio principal se suscita entre la Sra. Jiménez Melgar y su antiguo empleador, el Ayuntamiento de los Barrios (Algeciras), como consecuencia de la falta de renovación de su contrato supuestamente a causa del embarazo de aquélla. Se trata de un caso complejo en el que entran en juego varias cuestiones prejudiciales. Por ello vamos a limitarnos a extraer los párrafos más significativos en orden al tema que nos ocupa (esto es, el uso por parte del Tribunal del concepto de discriminación directa).

Expresa en relación a esto el Tribunal dirá: " ... según jurisprudencia reiterada, una negativa de contratación de una trabajadora, considerada por lo demás apta para ejercer la actividad de que se trate, debido a su embarazo constituye una discriminación directa por razón de sexo, contraria a los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, de la Directiva 76/207" (aptdo. 46); asimismo: "... en la medida en que la falta de renovación de un contrato de trabajo de duración determinada esté motivada por el embarazo de la trabajadora, constituye una discriminación directa por razón de sexo, contraria a los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, de la Directiva 76/207..." (aptdo. 47 y fallo de la sentencia).

Sin embargo, según consta en la misma sentencia, en las alegaciones al caso de la Comisión, ésta señala: "el hecho de no renovar un contrato de trabajo de duración determinada, siempre que se acredite que se produjo por motivos relacionados con el embarazo, constituye también una discriminación indirecta por razón de sexo".

Esta última afirmación pone de relieve, en definitiva, la falta de acuerdo en la calificación de la discriminación: directa, para el Tribunal; indirecta, para la Comisión.

2.3.2

DISCRIMINACIÓN DIRECTA EN LA NORMA

Acabamos de precisar la manera en la que el Tribunal de Luxemburgo emplea la denominación de discriminación directa; un empleo que, también como se acaba de señalar, no se corresponde con el concepto de discriminación directa en la norma o disposición. Sin embargo, el TJ sí ha tenido que pronunciarse sobre supuestos en que los que, aunque no han sido denominados como discriminación directa, entrarían perfectamente en tal tipificación, por cuanto que se refieren a la exclusión de las mujeres (y no de los hombres) de ciertas actividades profesionales.

Son varias las sentencias que pueden citarse en este sentido (11), pero, a modo ilustrativo, vamos a detenernos en la última: la sentencia de 11 de enero de 2000, as. C-285/98, caso Kreil (12).

(11) Así, la sentencia de 15 de mayo de 1986, as. 222/84, caso Johnston; la sentencia de 30 de junio de 1988, as. 318/86, caso Comisión; la sentencia de 26 de octubre de 1999, as. C-273/97, caso Sirdar.

(12) Vid. un comentario doctrinal al mismo en Carlon Ruiz (2001).

El litigio de fondo de esta sentencia se plantea entre la Sra. Kreil y la República Federal de Alemania con motivo de la denegación a aquélla de la solicitud de alistamiento en el Ejército Federal para ocupar un empleo en el servicio de mantenimiento (electromecánica de armas). Sobre este litigio principal el Tribunal Administrativo de Hannover plantea una cuestión prejudicial al TJ sobre la interpretación del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE (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) anteriormente citada, cuyo apartado 2 señala: "La presente Directiva no obstará [a] la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales, el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio". Y cuyo apartado 3 señala que "La presente Directiva no obstará [a] las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad", en relación con el Derecho alemán, que excluye a las mujeres de los empleos militares que impliquen el uso de armas y que sólo autorizan su acceso a las unidades sanitarias y a las formaciones de música militar.

En lo tocante a su razonamiento, el Tribunal de Justicia reconoce, por ejemplo, que el sexo puede ser una condición determinante para trabajos como los de vigilancia y jefatura de vigilancia de prisiones (con remisión a la sentencia de 1988, caso Comisión, ya citada aquí), para determinadas actividades como las de policía ejercidas en una situación de graves disturbios internos (con remisión a la sentencia de 1986, caso Johnston, también citada) o también para el servicio en determinadas unidades de combate especiales (con remisión a la sentencia de 1999, caso Sirdar, igualmente citada) (aptdo. 21). Sin embargo, considerará que la exclusión total de las mujeres de cualquier empleo militar que implique el uso de armas, ni puede considerarse como una excepción justificada por la naturaleza específica de los empleos de que se trata o por las condiciones especiales de su ejercicio (art. 2 apartado 2 de la Directiva) (aptdo. 27), ni está comprendida entre las diferencias de trato permitidas por el artículo 2, apartado 3 de la Directiva en aras de la protección de la mujer (aptdo. 31).

2.3.3

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

La primera vez que el TJ usa el concepto de discriminación indirecta del modo en el que luego lo seguirá haciendo (y no sin ciertos vaivenes respecto al modo un tanto peregrino en que lo hacía anteriormente) es en su sentencia de 31 de marzo de 1981, as. C-96/80 Jenkins. No obstante, conviene subrayar en relación a este caso que el Tribunal no emplea la expresión «discriminación indirecta», sino, simplemente, de discriminación «por razón de sexo» (fórmula, ésta, en la que quedará diluida la distinción efectuada originariamente entre los conceptos de discriminación directa e indirecta).

Para comprender el razonamiento y el fallo del Tribunal resulta determinante conocer algo de los antecedentes y, sobre todo, de las alegaciones de las partes. El caso se inicia por la protesta de la Sra. Jenkins, una trabajadora a tiempo parcial de la empresa británica Kingsgate. Esta empresa,

en noviembre de 1975 —y poco antes de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad de Retribuciones (*Equal Pay Act*) de 1970-, iguala la retribución de cada hora de trabajo a tiempo completo de hombres y mujeres, pero estima, sin embargo, que entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo existe una diferencia sustancial que justifica una remuneración diferente (más baja). Debido a este hecho, la Sra. Jenkins (como otras mujeres que trabajan en la misma empresa) cobra un 10% menos a la hora que quienes trabajan a tiempo completo (que son la práctica totalidad de los hombres, aunque también la inmensa mayoría de las mujeres). Entre sus alegaciones, la demandante estima (haciéndose eco con ello, aunque implícitamente, de categorías del Derecho estadounidense) que «el principio de igualdad de retribuciones se contraviene no sólo cuando un empresario *pretende discriminar* a una mujer por razón de su sexo, sino también cuando el efecto, de hecho, de su política salarial en relación con la mujer es producir una discriminación basada en el sexo» (cursiva añadida). En el mismo sentido, reclama el efecto directo del artículo 119 basándose en la jurisprudencia del propio Tribunal (concretamente en el caso Defrenne II ya mencionado), considerando su caso una forma de *discriminación directa* y abierta por ser susceptible de constatación «con la sola ayuda de los criterios de identidad de trabajo e igualdad de remuneración».

En definitiva, la caracterización originaria de la distinción entre discriminación directa e indirecta en sentencias anteriores le obliga a la Sra. Jenkins a invocar conceptos distintos de la discriminación directa e indirecta (junto a los propios de la jurisprudencia estadounidense, los originarios de la jurisprudencia del tribunal comunitario) con la misma denominación.

Por su parte, el Gobierno del Reino Unido no es de la misma opinión que la Sra. Jenkins y, así, en sus alegaciones manifiesta que las disposiciones del art. 119 no son aplicables debido a que la diferencia de remuneración «resulta de factores que no tienen ninguna relación con una discriminación por razón de sexo» (concretamente, la empresa Kingsgate había justificado el 10 por 100 de inferior retribución de la hora a tiempo parcial basándose en estos tres motivos: desincentivar el absentismo laboral, asegurar una explotación máxima de las costosas instalaciones de la empresa y estimular una productividad más elevada), siendo además ésta («saber si una discriminación concreta se funda en el sexo de las personas») «una cuestión de hecho que debe ser valorada y decidida por la jurisprudencia nacional competente». Es más —añade luego el Gobierno británico en sus alegaciones—, «incluso si las circunstancias de hecho del presente asunto consistieran en una discriminación por razón de sexo, se trataría en todo caso de una discriminación indirecta y oculta que caería, por tanto, fuera del campo de aplicación tanto del artículo 119 del Tratado CEE como del artículo 1 de la Directiva 75/117/CEE». Un hecho a tener en cuenta para poder entender esto último es que la Directiva 75/117, anterior a la 75/207, habla de "cualquier discriminación por razón de sexo" o de "discriminaciones por razón de sexo", sin precisar, como en la siguiente, "directa o indirectamente". De ahí que el Gobierno británico dé muestras de basarse en esta falta de explicitación para pretender excluir la discriminación indirecta del ámbito del Derecho antidiscriminatorio.

Para terminar con las alegaciones que dan muestra de la confusión que se produce en este ámbito jurídico, la Comisión de las Comunidades Europeas observa que, «si se reconoce que el concepto de "trabajo igual" contenido en el artículo 119 se aplica al trabajo a tiempo parcial, cualquier diferencia salarial entre los trabajadores a tiempo completo masculinos y los trabajadores a tiempo parcial femeninos debe ser considerada, según los criterios que se desprenden de la jurisprudencia del Tribunal, como una discriminación directa y manifiesta», no habiendo duda al respecto sobre el efecto directo del artículo 119. De esta manera, la Comisión utiliza el concepto de discriminación indirecta estadounidense pero designándolo como discriminación directa.

Pasando ahora al razonamiento del Tribunal, éste comienza por declarar que «las diferencias salariales prohibidas por el principio contenido en el artículo 119 del Tratado CEE son exclusivamente aquéllas que estén fundadas en el sexo de los trabajadores. En consecuencia, el hecho de que el trabajo a tiempo parcial esté remunerado sobre una base salarial por hora inferior a la remuneración del trabajo a tiempo completo no constituye, en sí mismo, una discriminación prohibida por el artículo 119, si dichas tarifas horarias se aplican sin distinción de sexo a los trabajadores que pertenezcan a una u otra categoría salarial». En este sentido, continúa:

«El principio del artículo 119 se entiende respetado siempre que la diferencia de remuneración entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo se explique por la intervención de factores objetivamente justificados y extraños a cualquier discriminación por razón de sexo. Tal puede ser el caso, por ejemplo, cuando el empresario, al acordar para el trabajo a tiempo parcial una remuneración por hora inferior a la acordada para el trabajo a tiempo completo, pretende por razones económicas objetivamente justificadas, estimular el trabajo a tiempo completo, con independencia del sexo del trabajador» (cursiva añadida).

Obviamente, la cuestión de la intervención o no de "factores objetivamente justificados y extraños a cualquier discriminación por razón de sexo" será el gran caballo de batalla en los casos de la discriminación indirecta. Por lo demás, a partir de esta sentencia el concepto de discriminación indirecta ha sido profusamente utilizado por el Tribunal (13).

(13) Se puede citar, en este sentido, la sentencia de 13 de mayo de 1986 (as. C-170/84, caso Bilka-Kaufhaus), la sentencia de 13 de julio de 1989 (as. C-171/88, caso Rinner-Kühn), la sentencia de 27 de junio de 1990, as. C-33/89, caso Kowalska; y la sentencia de 13 de diciembre de 1989, as. C-102/88, caso Ruzius-Wilbrink. En lo que respecta a la década de los noventa, el concepto de discriminación indirecta sigue estando presente, aunque a veces no venga designado como tal: sí, la sentencia de 7 de mayo de 1991, as. C-229/89, caso Comisión (sin mención expresa); la sentencia de 24 de febrero de 1994, as. C-343/92, caso Rocks (con mención expresa); la sentencia de 14 de diciembre de 1995, as. C-444/93, caso Megner; la sentencia de 2 de octubre de 1997, as. C-100/95, caso Kording (con mención expresa); la sentencia de 17 de junio de 1998, as. C-243/95, caso Hill (con mención expresa); la sentencia de 27 de octubre de 1998, as. C-411/96, caso Boyle y otras (mención expresa); la sentencia de 9 de febrero de 1999, as. C-167/97, caso Regina (mención expresa); la sentencia de 9 de septiembre de 1999, as. C-281/97, caso Krüger (mención expresa); la sentencia de 14 de septiembre de 1999, as. C-9/97, caso Gruber (mención expresa). Inaugurando la siguiente década tendríamos la sentencia de 7 de diciembre de 2000, as. C-79/99, caso Schnorbus, un excelente banco de prueba como crítica, tanto al carácter binómico de la distinción discriminación directa/indirecta, como a la virtualidad del concepto de acción positiva recogido en la Directiva 76/207 en el caso de la desigualdad de las mujeres.

2.3.4

LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

El mecanismo de la inversión de la carga de la prueba, que se recoge expresamente ya en las tres últimas Directivas que se han mencionado en su momento, es acuñado por el TJ bastante antes. Una sentencia interesante y que resume bastante bien el estado de la cuestión al respecto es la de 27 de octubre de 1993, as. C-127/92, caso Enderby. Se trata de una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado de Roma que, como sabemos, establece el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. El litigio de origen enfrenta a la Sra. Enderby y la Administración sanitaria del Reino Unido, alegando la primera discriminación por razón de sexo en materia de retribución, debido a que las personas que ejercen su profesión (logopeda) en el organismo correspondiente, fundamentalmente mujeres, reciben una retribución sensiblemente inferior a la de las personas que ejercen profesiones comparables (psicólogo clínico, farmacéutico) en las que, en un nivel equivalente de carrera profesional, los hombres son más numerosos que las mujeres.

En su razonamiento el Tribunal admite que esto supone una apariencia de discriminación y que, en consecuencia, corresponde a la parte empleadora demostrar que existen razones objetivas que explican la diferencia de retribución comprobada. De este modo, este supuesto se sumaría a su jurisprudencia anterior (14), relativa a los casos en los que la medida retributiva en función de la jornada laboral afecta a un número mucho mayor de personas de un sexo que de otro, o la relativa al caso en el que el sistema retributivo de la empresa esté caracterizado por una falta total de transparencia, una vez probado que la retribución media de los trabajadores femeninos es inferior a la de los trabajadores masculinos (15). Entre la jurisprudencia más reciente sobre este punto se puede citar la sentencia de 26 de junio de 2001, as. C-381/99, caso Brunnhofer, donde se insiste en el mismo esquema: 1º) quien ejercita la demanda por discriminación corre en principio con la carga de la prueba relativa a ciertos hechos (por ejemplo, la desigualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras ante un trabajo igual o de igual valor); 2º) una vez probadas estas cuestiones existiría una presunción de discriminación; entonces 3º) el empresario deberá justificar que la diferencia de retribución se debe a razones objetivas ajenas a cualquier discriminación por razón de sexo.

(14) Así, por ejemplo, en la sentencia de 13 de mayo de 1986, caso Bilka, ya citada; en la sentencia de 27 de junio de 1990, as. C-33/89, caso Kowalska, y en la sentencia de 7 de febrero de 1991, as. C-184/89, caso Nimz.

(15) Sentencia de 17 de octubre de 1989, as. 109/88, caso H.K./Danfoss.

2.3.5

LA ACCIÓN POSITIVA

El marco normativo de la Unión europea en el tema de la acción positiva ha sido ya citado: el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207 y el apartado 4 del artículo 141 del Tratado de Ámsterdam (al que se remite la modificación de la anterior Directiva en el 2002).

En la historia del TJ, éste sólo se ha pronunciado en cuatro ocasiones sobre la interpretación de esta normativa, a pesar de que la Directiva lleve más de 25 años en vigor (16). Todas ellas se dictan en cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de la Directiva mencionada en relación a casos de promoción laboral y han dado origen a gran cantidad de comentarios doctrinales (17). Por lo demás, la sentencia del caso Kalanke da lugar a una Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo y al Consejo en la que, siguiendo al Abogado General Tesauro en ese asunto queda definida, aunque sea en un texto de *sof-law*, la acción positiva (18).

La cuestión prejudicial de la sentencia Kalanke tiene su origen en una Ley del Land de Bremen (Alemania) relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Función Pública en la que, entre otras cosas, se determina que en la selección, provisión de puestos de trabajo y promoción "se concederá preferencia a las mujeres, frente a los candidatos masculinos con la misma capacitación en aquellos sectores en los que estén infrarrepresentadas". Optando dos personas candidatas de distinto sexo igualmente capacitadas (el Sr. Kalanke y la Sra. Glissmann) al mismo puesto (jefe de sección del Servicio de Parques y Jardines de la ciudad de Bremen) y advirtiéndose la infrarrepresentación del sexo femenino, la plaza le es adjudicada a la Sra. Glissmann. Luego, al hilo de la demanda interpuesta por el Sr. Kalanke, el órgano jurisdiccional alemán plantea una cuestión prejudicial concatenada relativa a la compatibilidad de la interpretación de los apartados 1 y, fundamentalmente, 4 del art. 2 de la Directiva 76/207 en relación a la acción positiva contemplada en la ley del Land de Bremen ya citada. La respuesta del TJ es negativa. Dirá, en este sentido, que "procede responder al órgano jurisdiccional nacional que los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva se oponen a una normativa nacional que, como sucede en el presente asunto, en caso de candidatos de distinto sexo que concurren a una promoción con la misma capacitación, concede automáticamente preferencia a las candidatas femeninas en los sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas...".

(16) Se trata, además, de decisiones todas ellas recientes. Concretamente son las sentencias de 17 de octubre de 1995, as. C-450/93, caso Kalanke; de 11 de noviembre de 1997, as. C-409/95, caso Marschall; de 28 de marzo de 2000, as. C-158/97, caso Badeck; y de 6 de julio de 2000, as. C-407/98, caso Abrahamsson.

(17) Como breve selección en castellano vid. Ballester Pastor: 1998; Martín Vida: 1998; Vogel Polsky: 1999; Sierra Hernáiz: 2000; García Inda: 2000; Pereira Porto: 2001; García Añón: 2002.

(18) Se entiende por acción positiva toda medida "destinada a contrarrestar los efectos de discriminación en el pasado, a eliminar la discriminación existente y a promover al igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, particularmente en relación con tipos o niveles de empleo donde los miembros de un sexo están infrarrepresentados". Vid. Otero García-Castrillón: 2002, 491.

En la exigua argumentación del Tribunal resultan determinantes dos aspectos. En primer lugar el argumento de que "el apartado 4 del art. 2 [de la Directiva], en cuanto constituye una excepción a un derecho individual consagrado por la Directiva, debe interpretarse restrictivamente" (doctrina recogida ya en la sentencia de 15 de mayo de 1986, as. 222/84, caso Johnston). Luego, junto a este argumento basado en la consideración de las medidas de acción positiva como una *excepción a un derecho individual y, por consiguiente, merecedoras de interpretación restrictiva*, el Tribunal emplea otro relativo a la violación del principio de igualdad de oportunidades por parte de dichas medidas, del siguiente tenor: "un sistema de dicha naturaleza [se refiere al establecido en la Ley de Bremen], en la medida en que pretende establecer una igualdad de representación de la mujer en relación con el hombre en todos los grados y niveles de un servicio *sustituye la promoción de la igualdad de oportunidades* contemplada en el apartado 4 del artículo 2 *por su resultado*, que sólo podría alcanzarse a través de la aplicación de dicha igualdad de oportunidades" (aptdo. 23, cursiva añadida). De este modo, a partir de una referencia de este tipo, se abre la polémica sobre la manera de entender el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito del Derecho comunitario, una polémica que no sólo tendrá respuesta a nivel doctrinal (19), sino también, como veremos, en la sentencia inmediatamente posterior del propio TJ en materia de acción positiva, la sentencia Marschall.

El asunto tratado en la sentencia Marschall tiene grandes similitudes con el caso Kalanke. Entre éstas, el país de procedencia (aunque en este caso se trate del Land de Nordrhein-Westfalen) y el ámbito de aplicación de la normativa, que se refiere a la Función Pública (si bien al área de educación). En realidad, sólo un pequeño inciso diferencia la normativa sobre la que se plantean las cuestiones prejudiciales. En efecto, la normativa señala lo siguiente: "Cuando, en el sector del organismo competente en el que deba producirse la promoción, haya menos mujeres que hombres en el nivel del correspondiente puesto de la carrera, se concederá preferencia en la promoción a las mujeres, a igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales, *salvo que concurran en la persona de un candidato motivos que inclinen la balanza a su favor*" (aptdo. 3, cursiva añadida).

Así, una vez considerado por el órgano jurisdiccional nacional que el Sr. Marschall y la candidata al puesto de promoción tenían igual capacitación, considera que la solución del litigio depende de la compatibilidad de la disposición controvertida con los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207 (esto es, el relativo a la acción positiva que ya conocemos). Buena parte de sus dudas sobre la compatibilidad proceden, precisamente, de que, "en su opinión [recogida en la sentencia] la disposición controvertida no mejora la capacidad de las mujeres para competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres, sino que prescribe un resultado, mientras que el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva únicamente autoriza las medidas que tienen por objeto la igualdad de oportunidades" (aptdo. 12).

(19) Vid. por ejemplo, Atienza: 1996; Ruiz Miguel: 1996.

No son de esta misma opinión la gran mayoría de las partes que intervienen en el asunto (el Land, los Gobiernos austriaco, español, finlandés, noruego y sueco, además de la Comisión), que considera que la disposición controvertida constituye una medida destinada a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que está comprendida en el ámbito de aplicación del apartado 4 del artículo 2 de la Directiva (aptdo. 14) y que subraya, además, que, en la medida en que "no garantiza a las mujeres una preferencia absoluta e incondicional ... no sobrepasa los límites trazados por el Tribunal de Justicia en la sentencia Kalanke" (aptdo. 17).

En su razonamiento, el TJ es sensible a los argumentos del Land y de varios de los gobiernos citados con anterioridad, reconociendo que, "incluso en caso de igual capacitación, existe la tendencia a promover preferiblemente a los candidatos masculinos, en perjuicio de las candidatas femeninas, debido, particularmente, a determinados prejuicios e ideas estereotipadas sobre el papel y las capacidades de la mujer en la vida activa, y al temor, por ejemplo, a que las mujeres interrumpen más frecuentemente su carrera, a que, debido a las tareas del hogar y familiares, organizan su jornada laboral de forma menos flexible o a que se ausenten más a menudo debido a embarazos, partos y períodos de lactancia" (aptdo. 29), motivos por los que "el hecho de que dos candidatos de distinto sexo presenten igual capacitación no implica por sí solo que tengan iguales oportunidades" (aptdo. 30).

Sin embargo, esta visión distinta de la igualdad de oportunidades no resultará determinante a la hora de fallar el TJ a favor de la compatibilidad de la normativa del Land con la Directiva. Por el contrario, el Tribunal recuerda (reitera) su doctrina previa (en concreto de la sentencia Kalanke) al afirmar que "puesto que el apartado 4 del artículo 2 constituye una excepción a un derecho individual consagrado por la Directiva, esta norma nacional [se refiere a la del Land], que favorece especialmente a las candidatas femeninas no puede garantizar a las mujeres la preferencia absoluta e incondicional en una promoción sin sobrepasar los límites de la excepción establecida en esta disposición" (aptdo. 32). Será, por tanto, la existencia de la que denomina "cláusula de apertura" (esto es, la posibilidad de apreciar en el candidato masculino motivos o criterios que inclinen la balanza a su favor) la que resulte decisiva a la hora de apreciar la compatibilidad; unos criterios de los que lo único que precisa el Tribunal es que "no podrán ser discriminatorios en perjuicio de las candidatas femeninas" (aptdo. 33).

El tercer asunto que le llega al TJ para que se pronuncie sobre la interpretación del artículo 2, apartados 1 y 4 de la Directiva 76/207, el llamado caso Badeck (20) (vid. Sierra: 2000), proviene de otro Land alemán, concretamente el de Hessen. La cuestión prejudicial se formula en el curso de un procedimiento de control de constitucionalidad interpuesto por 46 diputados/diputadas del Parlamento acerca de la validez de una Ley de 1993 de dicho Land sobre la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y para la eliminación de la discriminación de las mujeres en la

(20) Vid. Sierra Hernáiz:2000.

Administración Pública. Se trata de una ley de gran exhaustividad en la previsión de situaciones en orden a promover la equiparación y eliminar la infrarrepresentación y discriminación de las mujeres en la función pública, pero de la que, en varios de sus artículos, las personas demandantes encuentran motivos de inconstitucionalidad en relación a la Constitución del Land de Hesse.

A la hora de manifestarse sobre el particular, el TJ realiza una serie de observaciones preliminares en las que recoge y convalida argumentos y fallos correspondientes a las sentencias Kalanke y Marshall a partir de los cuales considera que "se deduce que una acción encaminada a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de la función pública en los que se encuentran infrarrepresentadas debe considerarse compatible con el Derecho comunitario cuando no conceda de modo automático e incondicional preferencia a las candidatas femeninas que tengan una cualificación igual a la de sus competidores masculinos y las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos" (aptdo. 23).

El TJ considera que éste sería el caso de la normativa puesta en cuestión por las personas demandantes en el pleito a quo y, por lo tanto, considera que la Directiva 76/207 no se opone a la legislación del Land de Hessen.

La cuarta y, por el momento, última sentencia del TJ sobre la legitimidad de la acción positiva de los Estados miembros (en este caso, de Suecia) en relación al Derecho comunitario (de nuevo sobre la interpretación del artículo 2, apartados 1 y 4, de la Directiva 76/207) es la relativa al caso Abrahamsson (21).

El litigio originario se plantea en relación a un concurso universitario para la obtención de una plaza de profesor/profesora. Obviando una cuenta pormenorizada del asunto, la cuestión de fondo tiene que ver con la compatibilidad del Derecho comunitario en relación a una legislación nacional sobre la igualdad entre los sexos que, como la sueca, autoriza, con cierta limitación, la que denomina "discriminación positiva". Un ejemplo ostensible de lo que se entiende por "discriminación positiva" sería la disposición siguiente (aptdo. 14): "Al candidato que pertenezca al sexo infrarrepresentado y que posea las aptitudes suficientes... se le concederá la preferencia frente al candidato del sexo opuesto que, en caso contrario, habría sido seleccionado (discriminación positiva), si ello fuere necesario para nombrar al candidato del sexo infrarrepresentado". La limitación se configura, tras este párrafo, del modo siguiente: "No obstante, se excluirá la discriminación positiva cuando la diferencia entre las capacitaciones de los candidatos sean tan importante que de ella resultaría una vulneración de la exigencia de objetividad en el momento de la contratación".

Pues bien, en relación a este tipo de normativa se puede decir que el TJ es contundente:

(21) Vid. *ex professo* García Inda:2000.

"el artículo 2, apartados 1 y 4, de la Directiva y el artículo 141 CE, apartado 4, se oponen a una normativa nacional según la cual un candidato a un empleo en la función pública perteneciente al sexo infrarrepresentado, con capacitación suficiente para dicho empleo, debe ser seleccionado con preferencia a un candidato del sexo opuesto que, en caso contrario, habría sido designado, cuando esta medida fuere necesaria para seleccionar al candidato del sexo infrarrepresentado y cuando la diferencia entre los respectivos méritos de los candidatos no sea tan considerable como para vulnerar la exigencia de objetividad en la provisión de los puestos" (apdo. 56).

Decimos que la respuesta de incompatibilidad es contundente porque hay que fijarse que no admite la preferencia en la selección ni cuando la diferencia de méritos no es tan considerable, es decir —o parece poder interpretarse— incluso cuando la diferencia de méritos es pequeña.

3.

Ámbito estatal

3.1

NORMATIVA

ANTIDISCRIMINATORIA

No existe en el ordenamiento jurídico español, como existe en otros países, una legislación antidiscriminatoria específica en la que se incluyan y desarrollen los conceptos que se han venido mencionando hasta el momento. Existe, ciertamente, un marco constitucional claro, así como disposiciones sectoriales relacionadas, fundamentalmente, con el Derecho laboral, que siguen las huellas del Derecho internacional y comunitario que se ha venido exponiendo, pero la falta de un texto antidiscriminatorio *ad hoc* ha hecho que la labor conceptualizadora haya sido protagonizada por los órganos judiciales (en especial, por el Tribunal Constitucional). En este sentido, tras la exposición en éste de la principal normativa antidiscriminatoria, se abordará en el siguiente la labor conceptual del Tribunal Constitucional referida, específicamente, a la discriminación laboral por razón de sexo.

3.1.1

TEXTO CONSTITUCIONAL

En lo referente al texto constitucional destacan, con carácter general, los artículos 9.2 y 14. El artículo 14 es el que plasma la fórmula clásica de la igualdad ante la ley (también llamada igualdad formal o política), vinculada a la prohibición de discriminación:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En el artículo 9.2 se consagra, a su vez, el mandato antidiscriminatorio dirigido a los poderes públicos; mandato vinculado al carácter social del Estado y, por tanto, impulsor de la igualdad de hecho y de oportunidades:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 35.1, por su parte, insiste en la prohibición de discriminación por razón de sexo en un ámbito especialmente sensible a tal discriminación, como es el laboral:

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.

3.1.2

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Y TRABAJADORAS)

El Estatuto de los Trabajadores –y Trabajadoras– (aprobado por El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) contiene asimismo disposiciones de carácter antidiscriminatorio. En primer lugar, el artículo 4, que consagra los derechos laborales básicos, contiene un apartado 2 según el cual, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: "c) a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo...". A su vez, en este mismo texto, el artículo 17 está dedicado, precisamente, a la "No discriminación en las relaciones laborales", precisando sus apartados lo siguiente:

1. *Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan disposiciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.*

2. *Podrán establecerse por Ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.*

3. *No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.*

Asimismo, el gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará pre-

via consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

A este respecto, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto sobre infracciones y sanciones en el orden social, considera, en su artículo 8, "infracciones muy graves":

12. Las decisiones unilaterales de empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua dentro del Estado español, o por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales.

Por último, en relación al tema de la inversión de la carga de la prueba, el Real Decreto Legislativo 2/1995 que aprueba la Ley de Procedimiento Laboral contiene un artículo 96 que señala:

En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

3.2

LABOR CONCEPTUAL DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO

La jurisprudencia del TC en el tema de la igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo ha sido objeto de bastantes trabajos doctrinales (22), pero no es éste el lugar adecuado para su exposición. Aquí, por el contrario, efectuaremos una selección jurisprudencial exenta de comentarios que no sean los que guarden una relación directa con los realizados anteriormente y al hilo de la misma problemática.

(22) Por todos, vid. Fernández López: 1993; Rodríguez-Piñero: 1993; Elósegui: 1998; Ollero: 1999.

3.2.1

LA ETAPA DEL "VARÓN DISCRIMINADO"

Como ha sido destacado abundantemente por la doctrina (23), prácticamente hasta 1988 todos los casos que llegan al TC de discriminación por razón de sexo son recursos de amparo interpuestos por hombres que se consideran discriminados ante ciertos beneficios que, en función de ciertos roles atribuidos tradicionalmente a las mujeres, les son concedidos a éstas por la legislación laboral o de protección social. Es la que se conoce como etapa del "varón discriminado", en expresión de Alonso Olea (24). En relación a ellas, en tanto que serían los varones discriminados, se otorgan los amparos y se produce una "igualación por arriba", en el sentido de que se extiende a los trabajadores las medidas previstas para las trabajadoras.

Sin efectuar una crítica detenida sobre la argumentación del TC en estas sentencias, sí conviene tener presente al menos que el fenómeno de desigualdad sufrido por los varones en estos casos no sería, estrictamente, un fenómeno de discriminación entendido como trata de desfavor hacia un miembro de un colectivo estructuralmente subordinado. En esta misma línea de observaciones, una percepción de la igualdad del TC que ha sido caracterizada como visión neutra o bilateral de la paridad entre los sexos, en último término, no haría más que encubrir el fenómeno de subordinación de las mujeres que, paradójicamente, se presenta como una "ventaja" o un trato de "favor", pero que, en realidad lo que hace es revestir la discriminación estructural de las mujeres (que históricamente tiene entre sus características el presentarse como un trato "protector" hacia las mismas).

Posiblemente, si el TC hubiera tenido en cuenta el concepto de discriminación estructural, es muy posible que el fallo en este tipo de sentencias hubiera sido de diferente tenor: no una igualación por arriba (conceder a los varones los supuestos "beneficios" que la legislación otorgaba a las mujeres), sino la puesta en cuestión de una serie de medidas que, aún resultando prima facie ventajosas para las mujeres, contribuirían a reproducir esquemas de asignación de roles que consolidan su subordinación como grupo.

(23) Por toda, vid. Rodríguez-Piñero:1993.

(24) Serían mencionables, en este sentido, por ejemplo: la sentencia 81/1982, de 21 de diciembre, en la que se cuestiona una ordenanza que organiza de manera diferente el horario de trabajo nocturno de los ATS y de las ATS; la sentencia 98/1983, de 15 de noviembre, en relación con el abono de las horas extraordinarias nocturnas; la sentencia 10/1985, de 28 de enero, en relación con el descanso nocturno de las enfermeras; la sentencia 207/1987, de 22 de diciembre, en relación a la posibilidad de retiro anticipado de las (y no de los) auxiliares de vuelo.

3.2.2

LA INTRODUCCIÓN CONCEPTUAL DE LA ACCIÓN POSITIVA

El TC introduce el concepto de acción positiva en su sentencia 128/1987, de 16 de julio. Esta sentencia resulta relevante en cuanto se considera un *leading case*. En efecto, como se acaba de señalar, en la etapa del "varón discriminado" el TC emplea una concepción neutra o bilateral de la no discriminación: existe igualdad cuando no se da un tratamiento diferenciado a los sexos y, viceversa, existe discriminación cuando se establecen condiciones laborales distintas para hombres y mujeres. Pues bien, en esta sentencia, ante un supuesto similar, el TC resuelve de manera distinta.

En efecto, la demanda es interpuesta, de nuevo, por un varón que se siente discriminado porque en el centro hospitalario del Insalud en el que trabaja de ATS existe un complemento retributivo de 4.000 pesetas mensuales en concepto de guardería que se reconoce a todas las mujeres que tengan hijos e hijas menores de seis años y que sólo se reconoce a los hombres en el supuesto de que sean viudos.

De las actuaciones previas reflejadas en los antecedentes de la sentencia resultan especialmente significativas las alegaciones del Insalud, que señala lo siguiente:

"No cabe hablar al respecto de discriminación por razón de sexo, puesto que la ayuda se concede a varones y mujeres, con la única excepción de los casados, cuyas esposas pueden atender a los hijos pequeños... No hay, pues, discriminación por razón de sexo, pues de la misma jurisprudencia del Tribunal Constitucional se deduce la posibilidad de un tratamiento diverso para situaciones distintas, justificando tal desigualdad si es razonable. Y el Insalud trata de modo diverso la distinta situación de la mujer y del viudo que tienen hijos y que trabajan en un hospital, de la situación del casado cuya mujer puede atender a esos menores, resultando así justo ayudar solamente a los primeros" (a. 4, cursiva añadida).

El Ministerio Fiscal, por su parte, argumenta a favor de la estimación del amparo, haciendo hincapié, entre otras cosas, en que en la normativa del Insalud "se prima (y en consecuencia discrimina) el papel de la mujer trabajadora en la custodia de los hijos menores" (a. 6). Esto es, el Ministerio Fiscal enfoca la normativa como reproductora del rol tradicional de las mujeres como cuidadoras que, en su opinión resultaría discriminatorio; una discriminación que, en definitiva, aunque no lo diga, no puede ser otra que estructural (no directamente imputable, pero existente en la sociedad y comprobable en el análisis de la misma desde una perspectiva de género y/o grupal).

Curiosamente, el TC se muestra sensible a los argumentos del Ministerio Fiscal, pero pone el énfasis en que "la mujer que tiene a su cargo hijos menores se encuentra en una situación particularmente desventajosa en la realidad para el acceso al trabajo, o el mantenimiento del que ya tiene" y, tras ilustrar con datos estadísticos esta realidad, añade: "En tanto, pues, esta realidad perdure, no pueden considerarse discriminatorias las medidas tendentes a favorecer el acceso al trabajo de

un grupo en situación de clara desigualdad social, y que traten de evitar, facilitando el empleo de guarderías, que una práctica social discriminatoria se traduzca en un apartamiento del trabajo de la mujer con hijos pequeños" (f.j. 10). E inmediatamente: "Procede concluir, por ello, que el hoy recurrente no se encuentra en la misma posición que el conjunto social que toma como punto de referencia, y que el tratamiento otorgado a éste no constituye por tanto una discriminación prohibida por el artículo 14 de la CE, sino, por el contrario, una medida destinada a paliar la discriminación sufrida por ese conjunto social y que responde al mandato constitucional contenido en el artículo 9.2 del texto fundamental. No hay, en consecuencia, vulneración del principio de igualdad, al darse tratamientos diferentes a sujetos en situaciones que resultan distintas, de acuerdo con criterios razonables a juicio de este Tribunal" (f.j. 11).

Dicho resumidamente: el TC introduce (sin mencionarlo) el concepto de acción positiva y lo legitima, vinculándolo al artículo 9.2 en relación al artículo 14 CE. Esto supone un gran avance en el ordenamiento jurídico español que, a diferencia de otros, carece de una legislación antidiscriminatoria específica; sin embargo, el hecho de que una normativa existente no pensada como acción positiva sea considerada como tal con ocasión de la resolución de un caso concreto, puede conducir, como ahora, a resultados cuando menos paradójicos y vinculados al llamado *efecto boomerang*, esto es, a la consolidación de una imagen de la mujer que reproduce la discriminación social o estructural.

3.2.3

LA REPRODUCCIÓN DE UN BINOMIO SÓLO APARENTE: DISCRIMINACIÓN DIRECTA- DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Al margen del tipo de demandas iniciadoras de la etapa del varón discriminado, el TC tuvo oportunidad, en la década de los ochenta, de haber hecho uso de las etiquetas discriminación directa/discriminación indirecta. Un ejemplo lo tenemos en la sentencia 167/1988, de 27 de septiembre. El caso que se le presenta al TC tiene que ver con el despido por el Insalud de una mujer embarazada en período de prueba, al anunciar ésta su condición de embarazada una vez formalizado el contrato debido al hecho de que le mandaban desempeñar su puesto en un destino (sección de diálisis) que consideraba incompatible con su estado. El TC, sin embargo, como se ha avanzado, no utiliza las etiquetas mencionadas. Considera que se trata de un acto contrario al art. 14 CE, pero, más exactamente, "un acto arbitrario en cuanto discriminatorio por razón de sexo" (f.j. 5), basándose en el hecho de que la empresa no había explicitado los motivos que le habían llevado al despido (es decir, no había corrido con el *onus probandi*).

El TC español recogerá por primera vez la referencia conceptual y respectiva denominación a la discriminación directa e indirecta en su sentencia 145/1991, de 1 de julio. Se trata de una conocida sentencia que tiene su origen en una demanda por discriminación basada en el establecimiento, mediante Convenio Colectivo, de un salario inferior para Limpiadoras que para Peones,

cuando se da la circunstancia de que el personal de ambas categorías está integrado por mujeres y hombres, respectivamente, pero realiza las mismas funciones.

La distinción se efectúa en estos términos: con el fin de "ampliar y enriquecer la propia noción de discriminación", propone incluir en la misma "no sólo la noción de discriminación directa, o sea, un tratamiento diferenciado perjudicial en razón del sexo donde el sexo sea objeto de consideración directa, sino también la noción de discriminación indirecta, que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y de otro sexo a causa de la diferencia de sexo" (f.j. 2).

Del tenor argumentativo cabría observar, en primer lugar, que, a través de las categorías de discriminación directa e indirecta, no se amplía la noción de discriminación (en cuanto fenómeno social de subordinación de ciertos grupos respecto de otros), sino que lo que en todo caso se amplía son las formas de apreciar la manera en la que se manifiesta (no sólo de forma directa sino también indirecta).

Cabe señalar, asimismo, la vaguedad de la fórmula empleada para identificar la manifestación de la discriminación (serían "tratamientos"), así como la manera tautológica en la que es definida la discriminación directa ("cuando el sexo sea objeto de consideración directa", dice el TC); una vaguedad y un recurso tautológico que son síntomas de una problemática no resuelta (la concreción de las formas de manifestación de la discriminación, el concepto de discriminación directa, su distinción de la indirecta y de la estructural). En el caso examinado, ello explica que, a pesar de que el TC introduce el concepto de discriminación *indirecta* para resolver la cuestión de fondo planteada en la sentencia, señala cómo "no cabe duda de que constituye un supuesto de discriminación *directa*, fundada en el sexo y manifestada en el menor salario percibido por las trabajadoras frente a los trabajadores que realizan un «trabajo igual», tareas de limpieza, pero clasificados no como «Limpiadoras» sino como «Peones»" (f.j. 3, cursiva añadida).

A partir de este reconocimiento expreso, el TC tiene la oportunidad de utilizar el concepto de discriminación directa, en el mismo sentido que el TJ, en los casos de trabajadoras embarazadas. Así, en su sentencia 173/1994, de 7 de junio, en relación con la no renovación de un contrato temporal, o en su sentencia 136/1996, de 23 de julio de 1996, en relación con un despido, y, sin embargo, no lo hace, al menos *motu proprio*. Por el contrario, en ambas sentencias encontramos párrafos del siguiente tenor: "La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones y circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres" (f.j. 5 de la de 1996, que prácticamente reproduce el f.j. 2 de la de 1994). A lo que añade (en la de 1996): "Los tratos desfavora-

bles basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen, por tanto, una discriminación por razón de sexo proscrita por el artículo 14 C.E."

En forma resumida: el TC emplea el término "directa" para hacer referencia a la conexión del embarazo con el sexo de las mujeres, pero no para designar uno de los "tipos" de discriminación. Otra cosa es que, con el fin de encontrar apoyo para su razonamiento en el Derecho comunitario, se haga eco del empleo de la expresión discriminación directa en estos casos y, así, señale: "De los arts. 1.1, 2, apartados 1 y 3, y 5.1 de la Directiva 76/207/CEE se desprende que el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo (Sentencia del T.J.C.E. de 8 de noviembre de 1990, asunto Hertz...)" (f.j. 5).

Algo similar ocurre en una sentencia reciente. Se trata de la sentencia 20/2001, de 29 de enero, relativa al cese de una funcionaria interina cuando se encontraba en situación de baja por maternidad. En ella, el Tribunal reitera su doctrina previa (y que será vista también aquí con posterioridad); a saber, que "el cese de una funcionaria por razón de su embarazo o por una causa basada esencialmente en ese estado sólo puede afectar a las mujeres, haciéndolas de peor condición que a los varones y, por lo tanto, constituye una discriminación basada en el sexo, sin que... sea necesario (ni posible) aportar término de comparación" (f.j. 3). Pero, cuando utiliza expresamente la expresión, es porque con ello se hace eco de esta utilización en instancias ajenas. Así es cuando señala: "tanto de los Tratados internacionales como del ordenamiento comunitario, se desprende que la extinción causal del contrato de trabajo de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una *discriminación directa* basada en el sexo." (f.j. 4).

Al margen de las sentencias relativas a mujeres embarazadas y en situación de baja maternal, el TC no emplea la tipificación de discriminación directa, no sólo en la sentencia 216/1991, de 14 de noviembre, en la que otorga el amparo a una mujer que ve inadmitida su solicitud para participar en las pruebas de ingreso en la Academia General del Aire, sino ni tan siquiera en el caso de la sentencia 229/1992, de 14 de diciembre. Se trata del supuesto de un Decreto de 1957, supuestamente "protector" de las mujeres, que prohíbe el trabajo de éstas en el interior de las minas, y en virtud del cual se le niega el contrato a una mujer, a pesar de haber superado las correspondientes pruebas de admisión. Tras haber recogido el concepto en su sentencia 145/1991, se podría pensar que ningún caso como éste resultaría mejor para encuadrar en tal categoría; sin embargo, no es así. El TC la recoge en 1991, pero no la usa posteriormente.

Sí emplea, en cambio, el TC el concepto de discriminación indirecta, pero para hacer referencia a supuestos heterogéneos englobables en dos tipos. El primer tipo se refiere a situaciones relativas a la valoración de puestos de trabajo que no están feminizados o masculinizados en cuanto a la denominación, pero en los que sí se da la segregación por sexos en su desempeño, dándose la circunstancia de que los desempeñados por varones reciben mayor salario (sentencia 58/1994, de 28 de febrero; sentencia 286/1994, de 27 de octubre; y sentencia 147/1995, de 16 de octubre). En la primera y en la última de estas sentencias, la razón para considerar que nos encontramos ante supuestos de discriminación indirecta provendría del tipo de criterio utilizado fundamentalmente para justificar el mayor salario: la fuerza física. A este respecto, tras considerar que le co-

responde a la empresa acreditar que se ha recurrido a criterios de valoración neutros, que garanticen la igualdad de condiciones de personas trabajadoras de ambos sexos, añade el Tribunal:

"No pueden ser considerados neutros aquellos factores o cualidades predominantemente poseídos por el género masculino, salvo que por la naturaleza del trabajo se requieran dichos factores y dicho trabajo tenga un valor específico diferenciado. En principio, por tanto, no cabe adoptar, como criterio dominante de valoración, a efectos de anudar una superior retribución, el esfuerzo físico, que se corresponde con los rasgos medios del trabajo del varón, desconociendo otras características más comunes en cuanto al impacto en los dos sexos" (sentencia 147/1995, f.j. 2).

En el segundo de los casos (sentencia 286/1994), la consideración de la discriminación no proviene del criterio de valoración utilizado, sino de haber resultado probado que "el departamento de producción, integrado casi en su totalidad por hombres, recibe un salario base diario superior que el departamento de envasado, preferentemente integrado por mujeres, y que determinadas mujeres que trabajan en producción cobran como si prestasen servicios en el sector de empaquetado" (f.j. 2). Y curiosamente (y no sin producir cierta perplejidad) declara el Tribunal: "Aquí resulta que trabajos idénticos o de igual valor (según los criterios neutros aportados por la empresa y manejados por los órganos judiciales) no son retribuidos con igual salario. Nos hallamos, así, ante una discriminación indirecta, donde la cobertura formal —la adscripción de estas trabajadoras al sector de empaquetado— oculta la realidad judicialmente comprobada de la desigualdad de trato entre quienes desarrollan un mismo trabajo" (f.j. 6, cursiva añadida).

El otro tipo de supuestos en los que el TC emplea el concepto de discriminación indirecta tiene que ver con la denegación del derecho a la excedencia para el cuidado de hijos e hijas a funcionarias interinas (sentencia 240/1999, de 20 de diciembre; y sentencia 203/2000, de 24 de julio). Se trata de casos que representan un excelente banco de pruebas para ver el juego y las limitaciones de los conceptos del Derecho antidiscriminatorio, pero cuyo comentario nos llevaría muy lejos (25).

3.2.4

LA CARGA DE LA PRUEBA

La inversión de las reglas que regulan la carga de la prueba ha sido una constante en las sentencias del TC relativas a la discriminación, desde el inicio mismo de su labor jurisdiccional (26). Lo que es extensible también a la discriminación por razón de sexo, particularmente en los casos en los que el Tribunal ha considerado que se trataba de supuestos de discriminación indirecta en el orden laboral. En la actualidad, esto está ya recogido expresamente en el ordenamiento procesal laboral, cuyo artículo 96 LPL dispone:

(25) Se puede ver al respecto Barrère Unzueta: 2002b.

(26) Vid. la sentencia 38/1981, de 23 de noviembre, f.j. 3

"En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Es menester precisar, sin embargo, que el TC se encarga de matizar que no se trata de imponer "la prueba diabólica de un hecho negativo —la no discriminación—, sino la de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter enteramente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales" (sentencia 136/1996, de 23 de julio, f.j. 6, cursiva añadida). Esta vinculación de la razonabilidad y proporcionalidad con la intencionalidad y, más concretamente, la necesidad de probar la intención o no de la parte demandada, será un planteamiento constante de la jurisprudencia constitucional (27).

Mencionaremos, por último, una interesante sentencia del TC relativa a la prueba en un caso de discriminación (indirecta) por razón de sexo en un supuesto de contratación de personal, si bien el recurso de amparo se sustancia en (y se otorga por) la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Se trata de la sentencia 41/1999, de 22 de marzo de 1999, en la que se observa una falta de diligencia de los órganos judiciales cuyos previos pronunciamientos desestimatorios se habrían producido sin una suficiente base probatoria y sin exigir a la empresa demandada un efectivo cumplimiento de la regla de inversión de la carga de la prueba contenida en el art. 96 de la Ley de Procedimiento Laboral (f.j. 1).

El demandante, un sindicato, adujo una conducta negativa de la empresa "FASA-Renault" en orden a la contratación de mujeres en sus factorías de Palencia y Valladolid, y ello a pesar del compromiso alcanzado entre la citada empresa y el Comité Intercentros. Sin embargo, el amparo se basa en la conducta del órgano judicial que no lleva a efecto las pruebas solicitadas por la parte actora en orden a acreditar los hechos indiciarios de la discriminación. La exposición de la argumentación llevada a cabo en este supuesto merece la pena por las matizaciones interpretativas relativas al papel de órgano judicial en la actividad probatoria. A estos efectos, se señala en la sentencia:

"No es cuestionable que la declaración de hechos probados de la Sentencia debe apoyarse directamente en la prueba practicada en el proceso, así como que en el proceso laboral corresponde a las partes la aportación de los diversos elementos probatorios de que intenten valerse. Sin embargo, no cabe desconocer que tal principio procesal de parte coexiste, en el proceso laboral, con ciertas manifestaciones del principio de investigación, que permite al órgano jurisdiccional acordar de oficio precisas o determinadas diligencias en orden a un mejor esclarecimiento de la base fáctica".

(27) Un dato que el propio Tribunal reconoce, enviando a sus sentencias 55/1983, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 135/1990, 197/1990, 21/1992, 7/1993, 266/1993 y 180/1994.

tica del proceso, máxime cuando éste se halla ordenado a la protección de un derecho o libertad fundamental, como es el caso que nos ocupa. Pues bien, en tales casos el principio dispositivo no puede ser aplicado por los Jueces y Tribunales a modo de barrera formal infranqueable que exonere a estos de cumplir su ineludible función garantizadora de los derechos fundamentales en juego" (f.j. 7).

4.

Ámbito autonómico

4.1

EL ESTATUTO DE AUTONOMÍA

El Estatuto de Autonomía del País Vasco de 1979, que es la norma institucional básica de la Comunidad Autónoma Vasca, también recoge en su articulado disposiciones relativas al tema de la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres.

Así, en primer lugar, el artículo 9.1 efectúa una remisión a la Constitución en lo referente a los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos (y ciudadanas) del País Vasco señalando que "son los establecidos en la Constitución". Quiere esto decir que la fórmula empleada en el artículo 14 del texto constitucional en relación a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación resultaría parte integrante del mismo.

Por otro lado, sí encuentra acomodo explícito el artículo 9.2 del texto constitucional, si bien en una versión terminológica reducida, en tanto en cuanto, el apartado 2 del artículo 9 insta a la aplicación por los poderes públicos a los que en su momento denominamos principios de igualdad de hecho y de oportunidades, al señalar que "Los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia: ... d) Adoptarán aquellas medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales".

Teniendo en cuenta que, según el artículo 10 apartado 39 del propio Estatuto de Autonomía, la Comunidad Autónoma del País Vasco tiene "competencia exclusiva" en materia de "condición femenina", salvando el texto y la jurisprudencia constitucionales, no puede haber disposiciones estatales que impongan límites a lo regulado por la Comunidad Vasca en esta materia.

Emakunde o el Instituto Vasco de la Mujer

Como medida en aras a la igualdad en esta competencia, por Ley de 5 de febrero de 1988 se crea Emakunde o Instituto Vasco de la Mujer, organismo autónomo dependiente de la Presidencia del Gobierno Vasco, y cuya finalidad esencial es, precisamente, la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco, estando, entre sus funciones: elaborar las directrices destinadas a

conseguir los fines anteriormente propuestos e impulsar su aplicación por los distintos poderes públicos de la Comunidad Autónoma.

Precisamente, como desarrollo de esta competencia específicamente atribuida, una de las principales tareas de este organismo ha sido la elaboración de los Planes de Igualdad o Planes de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, el tercero de los cuales fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 21 de diciembre de 1999.

4.2

LA LEY DE TERRITORIOS HISTÓRICOS

En el ámbito de los Territorios Históricos, el art. 7 c) 2 de la Ley 27/93, de 25 de noviembre de "Relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma de Euskadi y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos" (L.T.H), atribuye a los Territorios Históricos la ejecución, dentro de su Territorio, de la legislación de las Instituciones Comunes en materia de "condición femenina".

Como desarrollo de esta disposición habilitadora, los Territorios Forales están llevando adelante Planes Forales de igualdad, algunas de cuyas medidas más importantes serán abordadas en la tercera parte de este bloque.

4.3

LA LEY DE RÉGIMEN LOCAL

A nivel municipal, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local expresa la competencia municipal para promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, considerando la "promoción de las mujeres" como uno de los ámbitos de la acción municipal (art. 28).

También al hilo de esta disposición son bastantes ya los municipios en la Comunidad Autónoma con Planes municipales de igualdad entre mujeres y hombres.

Mencionaremos, por último, que en la delimitación del ámbito autonómico español han sido aprobadas hasta el momento tres leyes relativas a la igualdad entre mujeres y hombres: en la Comunidad Balear, en Castilla-La Mancha y en la Comunidad Foral de Navarra, encontrándose por el momento en vías de elaboración la ley de igualdad de la Comunidad Autónoma Vasca.

- ATIENZA, Manuel (1996): "Un comentario al caso Kalanke", en *Doxa*, nº 19, p. 111 y ss.
- AZKARATE-ASKASUA ALBÉNIZ, Ana C. (1997): *Mujer y discriminación: del Tribunal de Justicia de las Comunidades al Tribunal Constitucional*, IVAP, Bilbao.
- BACCHI, Carol Lee (1996): *The Politics of Affirmative Action. "Women", Equality and Category Politics*. Sage Publications. Londres.
- BALLESTER PASTOR, M^º Amparo (1994): *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral*. Tirant lo blanch. Valencia.
- (1998): "Reserva de puestos de trabajo, acción afirmativa y discriminación inversa (Un análisis conceptual y de legalidad tras la Sentencia Marschall)", en *Relaciones Laborales*, nº 18, p. 49 y ss.
- BARRÈRE UNZUETA, M^º Ángeles: (1997): *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*. IVAP/Civitas. Madrid.
- (2001): "Problemas del Derecho antidiscriminatorio: Subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades", en *Revista Vasca de Administración Pública*, nº 60, p. 145 y ss.
- (2002a): "Igualdad y 'discriminación positiva': Un esbozo de análisis teórico-conceptual", en AA.-VV. (coord. A. García Inda y E. Lombardo) *Género y Derechos Humanos*, Mira Editores, Zaragoza, 2002, p. 15 y ss.
- (2002b): *La dialéctica igualdad-no discriminación en la interpretación judicial del Derecho*, Servicio editorial de la UPV/EHU, Leioa (Apuntes de Filosofía del Derecho).
- BOBBIO, Norberto (1977): voz "Eguaglianza", en *Enciclopedia del Novecento*, vol. II. Istituto dell'Enciclopedia italiana. Roma p. 355 y ss.
- CARLÓN RUIZ, Matilde (2001): "La paradójica garantía comunitaria del acceso de las mujeres al ejército alemán (Comentarios a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 10 de enero de 2000, en el asunto Kreil c. República Federal de Alemania)", en *Revista de Administración Pública*, nº 154, p. 175 y ss.
- CASAS BAAMONDE, M^º Emilia (2002): "De la igualdad de retribución por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo derecho antidiscriminatorio", en *Relaciones Laborales*, nº 23-24, p. 1 y ss.
- ELÓSEGUI ITXASO, María (1998): "Igualdad y diferencia mujer-varón según el Tribunal Constitucional español. Especial referencia a la interpretación en el ámbito laboral", en el volumen de la misma autora *El derecho a la igualdad y a la diferencia. El republicanismo inter-*

- cultural desde la Filosofía del Derecho*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, p. 525 y ss.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a Fernanda (1992): "La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional", en AA. VV. *Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991*. Marcial Pons. Madrid, p. 161 y ss.
- GARCÍA AÑÓN, José (2002): "El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativa. Algunos problemas de la dogmática jurídica y del derecho europeo", en AA. VV. *El vínculo social: ciudadanía y cosmopolitismo*. Tirant lo blanch. Valencia, p. 309 y ss.
- GIMÉNEZ GLUCK, David (1999): *Una manifestación polémica del principio de igualdad. Acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa*. Tirant lo Blanch. Valencia.
- MCCRUDDEN, Christopher (1991): "Introduction" a *Anti-Discrimination Law*. Dartmouth. Aldershot.
- MARTÍN VIDA, M^a Ángeles (1998): "Medidas de tratamiento preferente a favor de las mujeres en el ámbito comunitario. Reflexiones al hilo de la sentencia «Marschall»", en *Revista Española de Derecho Constitucional*, n^o 53, p. 313 y ss.
- (2000): *Las medidas de acción positiva: Fundamento y límites constitucionales*. Granada (tesis doctoral inédita).
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (1999): "«Acciones positivas» y efectividad de la tutela procesal antidiscriminatoria", en *La Ley*, n^o 4759, 22 de marzo, p. 1 y ss.
- OLLERO, Andrés (1999): *Discriminación por razón de sexo. Valores, principios y normas en la jurisprudencia constitucional española*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Madrid.
- OTERO GARCÍA-CASTRILLÓN, Carmen (2002): "Igualdad, género y medidas de acción-discriminación positiva en la política social comunitaria", en *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, n^o 12, p. 489 y ss.
- PEREIRA PORTO, Celia (2001): "La discriminación positiva en el Derecho comunitario europeo y en la jurisprudencia del TJUE" [Comunicación presentada en las XVIII Jornadas de Filosofía Jurídica y Política sobre el "Feminismo en la Filosofía Jurídica y Política contemporánea (Granada, 5 y 6 de abril de 2001)] y con el título "A discriminación positiva no Direito comunitario europeo e na jurisprudencia do TXUE", en *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, n^o 5, p. 947 y ss.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa (1991): "La normativa comunitaria en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo", *Revista Jurídica de Castilla la Mancha*, n^o 13, p. 17 y ss.

-
- REY MARTÍNEZ, Fernando (1995): *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. MacGraw-Hill. Madrid.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel (1986): (con M^a Fernanda Fernández López) *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid.
- (1993) "Jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre discriminación laboral por razón de sexo", en AA. VV. *Perspectiva jurídica y social de la discriminación laboral por cuestión de sexo*. Emakunde. Vitoria-Gasteiz, p. 26 y ss.
- RUIZ MIGUEL, Alfonso (1996): "La discriminación inversa y el caso Kalanke", en *Doxa*, n^o 19, p. 123 y ss.
- SALA, T./ RAMÍREZ, J.M./COLINA, M. (1991): "La política de armonización de las legislaciones sociales: el principio de igualdad de trato entre trabajadores de distinto sexo", en *Derecho Social Comunitario*, Tirant lo Blanch, Valencia, p. 350 y ss.
- SIERRA HERNÁIZ, Elisa: *Acción positiva y empleo de la mujer*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999.
- 2000): "Las medidas de acción positiva en la reciente doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Comentario a la STJUE de 28 de marzo de 2000, caso Badeck)", en *Revista de Derecho Social*, n^o 12, p. 121 y ss.
- SUAY RINCÓN, José (1985): *El principio de igualdad en la jurisprudencia constitucional*, Instituto de Estudios de la Administración Local, Madrid.
- VOGEL-POLSKY, Eliane (1999): "A propósito de la Sentencia Marschall. El estatuto de las acciones positivas en el Derecho comunitario", en *Relaciones Laborales*, vol I, p. 1307 y ss.
- WESTEN, Peter (1990): *Speaking of Equality. An Analysis of the Rethorical Force of "Equality" in Moral and Legal Discourse*. Princeton University Press. Princeton, N.J.
- YOUNG, Iris Marion (1990): *Justice and the Politics of Difference*. Princeton University Press. Princeton, N.J.

Direcciones en internet

Texto de la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/sconvention.htm>

Texto de la Plataforma de acción de la Conferencia de Beijing:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

Documentos sobre igualdad entre hombres y Mujeres en el Consejo de Europa:

(<http://www.humanrights.coe.int/equality/Eng/WordDocs/Document%20list.htm>

**DOLORES MORONDO
TARAMUNDI**

**Instituto de Historia y Filosofía
del Derecho. Facultad de
Jurisprudencia. Universidad de
Urbino**

Derecho

comparado:

Bélgica,

Canadá y

Suecia

El desarrollo de este tema aborda la formulación y aplicación de los diversos aspectos de la igualdad en el Derecho comparado y, más concretamente, en tres Estados: Bélgica, Canadá y Suecia. Como se ha avanzado en la introducción general al bloque, las normas de promoción de la igualdad y de prohibición de la discriminación de género pueden aparecer: a) en legislaciones ad hoc, esto es, leyes específicamente dirigidas a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en uno o más ámbitos; o b) en legislaciones que regulan cualquier fenómeno de la vida social y que incluyen normas referidas a la igualdad entre hombres y mujeres en relación con el fenómeno o el ámbito social regulados. Dentro del primer tipo se encuentran las leyes sobre la violencia sexual o sobre la igualdad de oportunidades, que han aparecido en los últimos años en algunos países. En el segundo tipo se pueden incluir las normas constitucionales, de los códigos civiles, penales, del trabajo, etc., que establecen la igualdad de trato o de oportunidades entre hombres y mujeres. Puede suceder también, como se verá en el examen de los países seleccionados, que una ley ad hoc contenga normas de reforma de varias legislaciones no específicas, y que por tanto sus normas estén destinadas a convertirse en artículos de códigos diversos.

Todo esto supone que las normas que reconocen, definen y regulan la igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ordenamientos jurídicos están dispersas y distribuidas en manera no necesariamente sistemática. Por ello, en el examen que realizaremos a continuación hemos identificado algunos ámbitos clave, ámbitos importantes en el desarrollo de la legislación sobre igualdad de género. En base a estos ámbitos hemos identificado las normas de igualdad. En primer lugar, hemos buscado las normas de la Constitución o de las Leyes fundamentales que hagan referencia a la igualdad de género. Estas normas son normalmente cláusulas antidiscriminatorias referidas tanto al género (1) como a otros motivos tradicionalmente utilizados en la discriminación de grupos sociales (como la raza, la religión, el origen étnico, etc.). Estas normas contienen prohibiciones generales de discriminación o proclamaciones, en abstracto, de la igualdad. Sirven como base jurídica a la producción de normas, o reforma de normas ya existentes, que regulan diversos aspectos de la igualdad entre mujeres y hombres de manera más específica (p.e., la igualdad salarial, la igualdad en el acceso al público empleo, la igualdad de derechos y deberes en relación a los hijos e hijas, etc.).

Por ello, en segundo lugar, se han recogido normas anti-discriminatorias de carácter específico. En la elaboración de este tema se ha prestado atención con preferencia a las normas antidiscriminatorias en el ámbito laboral. Sin embargo, también se pueden encontrar normas antidiscriminatorias en otras ramas del derecho como por ejemplo las normas de derecho civil referidas a los derechos y deberes recíprocos en el matrimonio, la filiación, la potestad sobre los hijos e hijas, etc.

(1) En realidad, estas cláusulas prohíben la discriminación atendiendo al sexo.

En estas normas antidiscriminatorias se han destacado las definiciones de discriminación directa e indirecta, cuando existen en la legislación. La discriminación es normalmente la piedra angular de la regulación jurídica del principio de igualdad y aunque, como se verá, comienzan a producirse normas destinadas a contrastar fenómenos que se podrían definir mejor con la idea de subordinación u opresión que con la de discriminación propiamente dicha (fenómenos como la violencia contra las mujeres, su escasa visibilidad o la trata de seres humanos, por ejemplo), la discriminación es todavía el objeto principal de la mayoría de las normas que se examinarán.

También se han buscado normas que recojan la inversión de la carga de la prueba, visto que éste ha sido un paso singular en la lucha contra la discriminación, tanto por su significado de reconocimiento de la vulnerabilidad procesal de las víctimas como precisamente por su particular naturaleza de norma procesal.

En tercer lugar se ha prestado atención a las normas que se refieren, aunque no con este nombre, a la llamada discriminación estructural o institucional. Se ha buscado en los ordenamientos jurídicos de los países seleccionados normas que tengan por objeto fenómenos como la violencia contra las mujeres, el acoso sexual, la prostitución, la pornografía, el trabajo de cuidado del hogar, los hijos e hijas o las personas parientes mayores o enfermas. Esto es, fenómenos que como se ha dicho antes exceden del concepto de discriminación porque, aunque como la discriminación indirecta tienen un impacto diferenciado sobre hombres y mujeres, al contrario que ésta son difícilmente atribuibles a la violación de una norma de igualdad de trato.

Finalmente, se han buscado normas que contengan mecanismos "nuevos" de lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad. En particular, la acción positiva tanto en el ámbito laboral como de representación política y el "*mainstreaming*".

2.

Bélgica

2.1

CLÁUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS DE RANGO CONSTITUCIONAL

La Constitución belga de 1974 (modificada en 1994, Constitución coordinada) contiene el principio de igualdad ante la ley en los artículos 10, 11 y 23. Ninguno de estos artículos hace referencia a la discriminación por razón de género o sexo. El artículo 10 establece la igualdad de todas y todos los belgas ante la ley, sin distinción de órdenes. El artículo 11 recoge la prohibición de discriminación en el goce de los derechos y libertades. En particular, dice el artículo 11, la ley garantiza los derechos y libertades de las minorías ideológicas y filosóficas. El artículo 23 reconoce el derecho a una vida conforme a la dignidad humana y la obligación de la ley de garantizar los derechos económicos, sociales y culturales, así como las condiciones de su ejercicio.

2.2

LEGISLACIÓN ANTIDISCRIMINATORIA ESPECÍFICA EN MATERIA LABORAL

Por cuanto concierne el mercado de trabajo, Bélgica tiene una específica ley de 1999 (2) sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que transpone las Directivas comunitarias de 1996 y 1997 en materia de igualdad (3).

La ley establece el principio de igualdad de trato en el acceso al trabajo, la promoción, el acceso a una profesión independiente, en las condiciones de trabajo, así como en los regímenes complementarios de la seguridad social. La ley excluye de su campo de aplicación los regímenes obligatorios de la seguridad social en materia de prestaciones de desocupación, enfermedad e invalidez, jubilación, prestaciones familiares, accidentes y enfermedades laborales.

La igualdad de trato implica, en particular, la prohibición de referencias al sexo en las ofertas y anuncios de trabajo y de promoción –incluyendo las referencias no explícitas– y en los criterios de selección; así como la prohibición de rechazar candidaturas a un empleo o a una promoción por motivos explícita o implícitamente basados en el sexo (artículo 8). Igualmente prohíbe las referencias al sexo en las condiciones de trabajo y en las condiciones, criterios o motivos de despido, así como la utilización en dichas condiciones y criterios de elementos que, sin referencia al sexo, lleven a una discriminación (artículo 12). El artículo 14 establece, sin embargo, que no son provisoriamente consideradas contrarias a la ley las disposiciones que aseguran una protección específica a las mujeres en materia de bienestar laboral (*bien-être des travailleurs*). La igualdad salarial, incluida en la ley del 1999, estaba regulada precedentemente en el artículo 47bis de la ley de 1965 sobre la protección de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras, modificada por un Real Decreto de 1975 que imponía la igualdad salarial.

La ley de 1999, define la igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación basada en el sexo, tanto directa como indirectamente (artículo 4).

La discriminación directa existe cuando una diferencia de trato se base directamente sobre el sexo, el embarazo, parto o maternidad (4). La discriminación directa –dice la ley– no puede justificarse en ninguna circunstancia.

(2) Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

(3) Directiva 96/97/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales autónomos de seguridad social; y Directiva 97/80/CE sobre la inversión de la carga de la prueba.

(4) La legislación belga recoge así la jurisprudencia de la Corte Europea de Justicia que ha calificado el embarazo y la maternidad como causas de discriminación directa. Casos C-177/88 Dekker [1990] y C-32/93 Webb [1994].

La discriminación indirecta existe cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros afecten a una proporción netamente superior de personas de un sexo, a menos que esta disposición, criterio o práctica sean apropiados y necesarios y puedan ser justificados en base a factores objetivos independientes del sexo de las personas afectadas.

La ley precisa que las disposiciones relativas a la protección del embarazo y la maternidad no constituyen discriminación, sino que son una condición para la realización de la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En esta misma ley se establece la nulidad de todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato (artículo 18). El artículo 19 recoge el mecanismo de la inversión de la carga de la prueba. Toda persona que justifique un interés puede, según este artículo, presentar una acción legal para hacer aplicar las disposiciones de la ley. Si dicha persona presenta hechos que permitan presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta, la carga de la prueba de que no ha habido una violación del principio de igualdad de trato incumbe a la parte contraria (5). La ley prohíbe además despedir o modificar las condiciones de trabajo de un trabajador o trabajadora que haya presentado una denuncia por discriminación (artículo 23.1). En caso de despido o de modificación unilateral de las condiciones de trabajo en los 12 meses posteriores a la denuncia, corresponde a la parte empleadora demostrar que los motivos de tales acciones no están relacionados con la denuncia por discriminación.

2.3

DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL: VIOLENCIA, ACOSO Y DESIGUAL DISTRIBUCIÓN DEL CUIDADO

Bélgica modificó en 1989 el delito de violación. La nueva formulación considera violación toda penetración sexual, de cualquier naturaleza y por cualquier medio, sobre una persona que no consienta. En particular, no hay consentimiento cuando el acto venga impuesto mediante violencia, constricción o engaño, o cuando sea posible debido a una discapacidad o deficiencia física o mental de la víctima (artículo 475.1 del Código penal). Se considerará violación por medio de violencia toda penetración sexual de la persona de un menor de 14 años. La nueva formulación recoge también las agravantes de resultado de muerte, presencia de torturas o secuestro, situación de especial vulnerabilidad de la víctima debida a embarazo, enfermedad, discapacidad o deficiencia física o psíquica, o amenaza con un arma u objeto que lo parezca (artículo 376); y las agravantes de ascendencia familiar, posición de autoridad sobre la víctima y abuso de funciones (artículo 377).

(5) Esta norma no se aplica a los procedimientos penales, a las disposiciones del artículo 23.2 relativas al despido o modificación de las condiciones de trabajo de una trabajadora que haya presentado en los doce meses precedentes una denuncia por discriminación, o a otras disposiciones legales más favorables relativas a la carga de la prueba (artículo 19, tercer párrafo).

La ley introduce también la prohibición y castigo de la difusión (por libro, prensa, cine, radio, televisión o cualquier otra manera) de cualquier material que pudiera revelar la identidad de la víctima (artículo 378bis).

En 1997 se aprobó una ley para combatir la violencia en el seno de la pareja que modificaba el artículo 410 del Código penal, incluyendo como agravante del homicidio y de las lesiones corporales el hecho de que la víctima sea cónyuge del agresor, la persona con la que cohabita o ha cohabitado, o la persona con la que tiene o ha tenido una relación afectiva y sexual estable. Asimismo, esta ley abrogó el artículo 413 del Código penal que establecía que el homicidio, las lesiones o los golpes eran excusables, cuando el delito hubiera sido cometido por un o una cónyuge contra el otro u otra y su cómplice al sorprenderlos en flagrante adulterio.

La regulación de la prostitución ha sido modificada por una ley de 1995 (6), dirigida a la represión de la trata de seres humanos y de la pornografía infantil. En base a esta ley, el artículo 380 del Código penal castiga con la reclusión de uno a cinco años y una multa a quien corrompa, secuestre, desvíe o retenga a una persona mayor de edad con la finalidad de la prostitución o la corrupción (*débauche*), incluso con su consentimiento; a quienes tengan casas de prostitución; a quien venda, alquile o facilite habitaciones o locales para el ejercicio de la prostitución con la finalidad de obtener un beneficio económico; quien, de cualquier manera, explote la corrupción (*débauche*) o la prostitución de alguien.

Las penas se verán agravadas cuando se utilicen, de manera directa o indirecta, maniobras fraudulentas, violencia, amenazas o cualquier forma de constricción; cuando se abuse de la particular vulnerabilidad de una persona en razón de su situación administrativa ilegal o precaria, embarazo, enfermedad, discapacidad o deficiencia física o mental.

Esta ley incluye también un artículo 77bis en la Ley de 1980 sobre el acceso al territorio, estancia, permanencia y expulsión de los extranjeros y extranjeras, que condena a una pena de prisión de uno a cinco años y una multa a quien contribuya en cualquier manera, directamente o por personas intermediarias, a permitir la entrada o la estancia de un extranjero o extranjera haciendo uso de maniobras fraudulentas, violencia, amenazas o constricción respecto al extranjero o extranjera, o valiéndose de una situación de particular vulnerabilidad. La pena será agravada si la infracción del artículo responde a una actividad habitual (artículo 77bis párrafo 2) y llegará a una pena de 10 a 15 años de trabajos forzados si la infracción constituye un acto de participación a las actividades principales o accesorias de una asociación.

En 1998 se ha introducido un artículo 442bis en el Código Penal para sancionar el acoso sexual. El acoso sexual se considera también, e independientemente de las sanciones previstas por el Código penal, como una discriminación basada en el sexo (artículo 5 de la Ley 1999 sobre la igualdad de trato en el trabajo). Por acoso sexual en el trabajo se entiende toda forma de com-

(6) Loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression des êtres humains et de la pornographie enfantine.

portamiento verbal, no verbal o corporal de naturaleza sexual, donde la persona culpable sabe, o debería saber que su comportamiento afecta a la dignidad de mujeres y hombres en el lugar de trabajo. El rey, consultando a la comisión permanente del Consejo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, si necesario, el comité de concertación o las organizaciones sindicales competentes, decidirá las administraciones, servicios e instituciones del Estado a los que esta disposición no se aplica.

Un Decreto Real de 1992 (7) obliga a la parte empleadora a establecer en el reglamento de trabajo las medidas destinadas a proteger a los trabajadores y trabajadoras contra el acoso sexual. En particular, estas medidas incluyen una declaración de principio, la designación de una persona o servicio responsables de prestar ayuda y apoyo a las víctimas, la designación del procedimiento en el caso una queja de acoso y de las sanciones.

Otro aspecto clásico de la discriminación estructural es la desigual distribución de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos e hijas y personas parientes mayores o enfermas. La Ley del Trabajo de 1971 ha sido modificada en varias ocasiones para adoptar los nuevos derechos de las trabajadoras embarazadas, que acaban de dar a luz o que están amamantando. Esta ley recoge en los artículos 39 al 44 las cláusulas de protección de la maternidad. El artículo 39 establece el permiso de maternidad obligatorio que abarca un período de siete días antes de la fecha presunta del parto y de ocho semanas posteriores (8). Una reforma de 1995 introduce también el derecho de una trabajadora embarazada a ausentarse durante las horas de trabajo para hacer las visitas médicas necesarias. Los artículos 41 y 42 contienen normas sobre la protección en el trabajo de las trabajadoras embarazadas y de las que están amamantando. La ley, además, prohíbe el trabajo nocturno (artículo 43) y las horas extras (artículo 44) a las trabajadoras embarazadas, las que acaben de dar a luz y las que estén amamantando.

La ley de 1978 sobre el Contrato de trabajo establece que serán nulas las cláusulas que prevean la terminación del contrato en caso de matrimonio o maternidad (artículo 36) y la Ley del Trabajo de 1971 prohíbe a la parte empleadora despedir a una trabajadora desde el momento que ésta le comunique su embarazo hasta un mes después del final del permiso de maternidad de ocho semanas, a no ser que los motivos del despido no estén relacionados con el embarazo y la maternidad de la trabajadora. Una reforma de 1995 establece que en caso de despido durante dicho período la carga de la prueba corresponde a la parte empleadora.

Además, Bélgica cuenta con disposiciones que transponen la Directiva 96/34/EC sobre el permiso de paternidad (congé parental). Este permiso ha sido reconocido en primer lugar por negocia-

(7) Arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

(8) La ley prevé también los casos especiales debidos a embarazos difíciles, partos prematuros o neonatos y neonatos hospitalizados.

ción colectiva y ratificado mediante la reforma del Decreto Real de 1997 (9) que regulaba la interrupción del contrato de trabajo (10). El derecho al permiso parental, que se ejerce en el marco de un convenio colectivo (11), consiste en el derecho del trabajador o la trabajadora que quiera cuidar de su hija o hijo, tanto biológico como adoptado, a suspender por tres meses su contrato de trabajo o a trabajar a tiempo parcial durante seis meses (12). El derecho al permiso subsiste hasta la fecha del cuarto cumpleaños del hijo o hija o del cuarto aniversario de la fecha de inscripción en el registro en el caso de una adopción. Este período se prolonga hasta los ocho años del hijo o hija si éste o ésta tuviera una discapacidad física o mental de al menos el 66%. El artículo 4 del Decreto establece, sin embargo, que para obtener el beneficio de este derecho el trabajador o la trabajadora debe haber tenido una relación contractual durante al menos 12 meses de los 15 precedentes a la petición.

Un Real Decreto de 1998 (13) establece, además, un derecho a obtener un permiso para la asistencia y el cuidado de miembros del hogar o de la familia hasta el segundo grado que sufran un enfermedad grave (artículo 2) (14). Este permiso consiente la suspensión del contrato, con arreglo a la ley sobre indemnizaciones de 1985, por periodos de entre 1 y 3 meses, consecutivos o no, hasta un máximo de 12 meses por paciente.

2.4

ACCIÓN POSITIVA

Bélgica es el único país de la Unión Europea que tiene una cuota femenina en la representación política impuesta por ley (15). La ley especifica que tiene que haber obligatoriamente un 25% de mujeres en las candidaturas de las listas de todos los partidos en todas las elecciones. Esta cifra ha

(9) Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

(10) La reforma del Decreto Real se llevó a cabo mediante otro Decreto de 1998.

(11) Convenio colectivo n° 64 del 29 de abril 1997.

(12) La ley prevé la exención de esta segunda opción para las pequeñas y medianas empresas de menos de 10 trabajadores/trabajadoras. En estos casos la posibilidad de trabajar a tiempo parcial depende de un acuerdo con la parte empleadora. Las compensaciones durante la interrupción del contrato de trabajo, así como la prohibición de terminar unilateralmente la relación contractual, están recogidas en una ley de indemnizaciones de 1985, que contiene disposiciones sociales, modificada en varias ocasiones.

(13) Arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

(14) El párrafo segundo de este artículo exonera de la aplicación de este derecho a las pequeñas y medianas empresas con menos de 10 trabajadores/trabajadoras.

(15) Ley de 24 de mayo 1994 destinada a promover una repartición equilibrada entre hombres y mujeres en las listas de candidaturas electorales.

sido incrementada a un 33,3% en 1999. Si la cuota de puestos destinados a las mujeres no fuesen ocupados por candidatas, la ley establece que queden vacantes. De esta manera, si no se ponen suficientes mujeres en las listas, el número de candidatos se reduce en igual medida. El éxito de esta medida se pudo apreciar en las elecciones municipales de 1994, en donde el número de mujeres elegidas se duplicó respecto a las elecciones anteriores (del 10 al 20%) (16).

Además, dos leyes de 1990 y 1998 (17) impiden que cualquiera de los dos sexos tenga una presencia de más de dos tercios en los órganos consultivos, es decir, todo consejo, comité, comisión, grupo de trabajo, etc. que tenga como función dar opiniones a las Cámaras legislativas, al Consejo de Ministros (y Ministras), a uno o más ministros o ministras, o departamentos ministeriales, y también en el caso de consejos comunales y provinciales.

Un Real Decreto de 1987 (18) dirigido a la promoción de la igualdad de oportunidades contiene las disposiciones relativas a las medidas de acción positiva en materia laboral. El artículo 1 define la acción positiva como acciones destinadas a remediar las desigualdades de hecho que afectan a las oportunidades de las mujeres. Estas acciones se incluyen en los planes de igualdad de oportunidades, que comportan tanto medidas de corrección de los efectos perjudiciales y de despegue de las situaciones y comportamientos sociales tradicionales como medidas de promoción de la presencia y participación femeninas en la vida profesional en todos los sectores y a todos los niveles jerárquicos.

Los planes de igualdad de oportunidades previstos por el artículo 3 pueden adoptarse tanto en una rama de la actividad como en una empresa, con el acuerdo de la representación de los trabajadores y trabajadoras. En particular, el plan de igualdad de oportunidades contiene: una descripción de los objetivos en función de la situación comparativa de mujeres y hombres en la empresa, una descripción de las medidas de acción positiva a adoptar, la fecha de entrada en vigor del plan y los plazos para la realización del mismo, con etapas y objetivos intermedios.

Un Decreto Real de 1993 (19) incluye, con el artículo 5bis, la obligación de las empresas de presentar anualmente un informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres, independientemente de si existe un plan de igualdad en la empresa.

(16) A pesar de la cuota, Bélgica se sitúa en el puesto 25 del ranking mundial de presencia femenina en el Parlamento, con una proporción del 23,3% en la Cámara Baja y del 28,2% en el Senado. Estos porcentajes son inferiores a la cuota del 33,3% ya que los partidos sitúan a las mujeres en los últimos puestos de las listas electorales, es decir, en los puestos que tienen menos probabilidades de salir efectivamente elegidos.

(17) Ley de 20 de julio 1990 destinada a promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos que posean una competencia consultiva; y Ley de 20 de septiembre de 1998 que modifica el artículo 120bis de la nueva ley de municipios e introduce un artículo 50bis en la ley provincial de 30 de abril 1836, con la intención de promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los consejos consultivos municipales y provinciales.

(18) Arrêté royal du 14 juillet portant des mesures en vue de la promotion de légalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

(19) A.R. du 12 août 1993.

3.

Canadá

3.1

CLÁUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS DE RANGO CONSTITUCIONAL

En el ordenamiento constitucional canadiense hay dos instrumentos fundamentales que recogen el principio de igualdad o, más exactamente, la prohibición de discriminación sexual, La Carta Canadiense de Derechos y Libertades (1982) y la Ley Canadiense de Derechos Humanos (1985). En general, se puede decir que la Carta Canadiense de Derechos y Libertades se aplica a las relaciones entre los individuos y el gobierno. Este documento contiene dos artículos que otorgan protección constitucional a la igualdad de género, los artículos –llamados secciones– 15 y 28.

El artículo 15 prohíbe la discriminación basada en la raza, el origen étnico o nacional, el color, la religión, el sexo, la edad, la discapacidad mental o física.

Sección 15

(1) Todos son iguales ante y bajo las leyes y tienen el derecho a la igual protección y al igual goce de la ley sin discriminación y, en particular, sin discriminación basada en la raza, el origen nacional o étnico, el color, la religión, el sexo, la edad, o la discapacidad psíquica o física.

(2) La subsección (1) no prohíbe leyes, programas o actividades que tengan como objeto la mejora de las condiciones de los individuos y grupos desaventajados incluyendo aquéllos que se encuentren desaventajados a causa de la raza, el origen nacional o étnico, el color, la religión, el sexo, la edad y la discapacidad psíquica o física.

El artículo 28 establece que todos los derechos y las libertades consagradas en la Carta sean igualmente garantizados a mujeres y a hombres.

En relación con las cláusulas de prohibición de la discriminación, es de gran interés la interpretación del Tribunal Supremo de Canadá. Así, en el caso *Andrews vs. the B.C. Law Society* (1989), el Tribunal Supremo afirmó que el objetivo de las normas de igualdad de la Carta es el de proteger de la discriminación a aquéllos grupos que sufren desventajas sociales, políticas y legales en la sociedad. La discriminación, dice el Tribunal, ocurre cuando una ley, tanto por su finalidad/intención (*purpose*) como por su efecto, impone una desventaja a los miembros de uno de dichos grupos en comparación con otros miembros de la sociedad. Para alcanzar el ideal de la completa igualdad ante y bajo la ley, la principal consideración debe ser el impacto de una ley sobre el individuo o grupo. El Tribunal ha rechazado de manera firme "el mismo o idéntico tratamiento" como estándar de igualdad, reconociendo que no todos los tratamientos diferenciados entre individuos resultan necesariamente en desigualdades, y que, de la misma manera, el tratamiento idéntico produce frecuentemente graves desigualdades. La discriminación no es simplemente una distinción entre el tratamiento de grupos o individuos: debe suponer una desventaja. La igualdad, por tanto, se protege cuando la legislación y las políticas del gobierno tienen en cuenta las específicas

circunstancias de aquellas personas de nacionalidad canadiense que, debido a un atributo innato como el color o el género, se encuentran en una posición de desventaja social, política o legal.

3.2

LEGISLACIÓN ANTIDISCRIMINATORIA ESPECÍFICA EN MATERIA LABORAL

La prohibición de discriminación se recoge también en la Ley Canadiense de Derechos Humanos. Esta ley establece los mecanismos de protección del principio de no discriminación en el caso de denuncias de individuos y grupos relativas a programas, políticas o legislación gubernativa y a actos discriminatorios en el trabajo o en la prestación de servicios en los que se vean involucradas empresas reguladas por leyes federales, ya que, como se ha mencionado anteriormente la Carta Canadiense de Derechos y Libertades se refiere únicamente a la actividad del gobierno.

La ley establece, en el artículo 2, que su finalidad es aplicar el principio por el cual todos los individuos deberían tener igualdad de oportunidades para construirse las vidas que desean, ser capaces de crear y tener sus necesidades cubiertas, sin ser obstaculizados o excluidos mediante prácticas discriminatorias basadas en la raza, el origen nacional o étnico, el color, la religión, la edad, el sexo, la orientación sexual, el estado civil, la situación familiar, la discapacidad o una condena por delitos de los que hayan sido perdonados.

El artículo 3(2) incluye el embarazo y la maternidad en la discriminación sexual.

La discriminación se entiende, a lo largo del articulado de toda la parte I del capítulo 6 (dedicada a la discriminación prohibida) como: a) la exclusión o negación de acceso; y b) como la diferenciación adversa.

La ley de Derechos Humanos no se aplica únicamente al ámbito del trabajo y, por ejemplo, prohíbe la discriminación en la prestación de servicios, beneficios o alojamiento (artículo 5) o en el alquiler, venta, etc., de locales comerciales o alojamientos (artículo 6).

En el ámbito del empleo la prohibición de discriminación, en su doble significado de exclusión y de diferencia de trato adversa basada en los criterios recogidos en los artículos 2 y 3 se aplica al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo (artículos 7 y 8); a los acuerdos para la promoción, la formación, el aprendizaje, el traslado o cualquier otro aspecto en grado de quitarle a un individuo o a una clase de individuos oportunidades (artículo 10); al salario (artículo 11.1); y a la valoración y evaluación del trabajo (artículo 11.2) (20).

(20) El artículo 11.3 especifica que los establecimientos que la parte empresarial mantenga separados, sola o principalmente, con la finalidad de establecer o mantener diferencias salariales entre hombres y mujeres serán considerados, por lo que concierne esta ley, el mismo establecimiento.

Esta misma ley establece un mecanismo para responder a las denuncias de individuos y grupos relativas a la violación de la prohibición de discriminación.

3.3

DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL: VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL

En el Plan Federal para la Igualdad de Género de 1995, el gobierno canadiense incluye como objetivo prioritario la reducción de la violencia en la sociedad, en particular la violencia contra mujeres y niños y niñas. El Plan utiliza la definición de violencia de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra las mujeres, que considera violencia contra las mujeres cualquier acto de violencia de género que tiene como resultado, o es probable que lo tenga, un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, incluyendo la amenaza de tales actos, la coerción o privación arbitraria de libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

El Plan canadiense considera que esta violencia tiene sus raíces en las actitudes respecto a las mujeres y en desigualdades de género estructurales y sistémicas. La violencia de género afecta en manera desigual a las mujeres dependiendo de los tipos de relaciones y contextos socio-culturales y económicos, así como de la presencia de ulteriores factores de desigualdad, como la discapacidad, la edad, la clase social, la identidad cultural o las preferencias sexuales.

El Plan Federal enumera las medidas que se han tomado para combatir la violencia sexual, así como las que se tomarán en futuro.

Aun siendo conscientes que el instrumento penal no es el más útil en la solución de este tipo de problemas, en el Código Penal canadiense se han introducido las siguientes reformas:

- la policía y terceros pueden pedir una orden de alejamiento (*peace bond*) en nombre de mujeres en situación de riesgo, y la violación de la misma es considerada una ofensa más grave —con una sanción de hasta 2 años de reclusión.
- se ha introducido como circunstancia agravante la posición de confianza o autoridad del agresor en relación a la víctima (21).
- se ha eliminado la atenuante de embriaguez extrema (*extreme intoxication*) en el caso de delitos violentos, como la agresión sexual y la agresión.

Se ha propuesto también que los historiales de antecedentes por violencia de género sean un factor seriamente tenido en cuenta a la hora de conceder la libertad bajo palabra (*parole*). Además,

(21) Esto es debido a que los datos estadísticos indican que las mujeres canadienses tienen mayores probabilidades de ser agredidas por hombres a los que respetan y aman o en quienes confían. Según una investigación del Centro "Canada Statistics", una mujer casada tiene una probabilidad nueve veces mayor de morir a manos de su cónyuge que a manos de un desconocido.

desde enero de 1996, se considera una circunstancia agravante el haber cometido un crimen por motivos de odio (*hate crimes*) en relación al sexo, la raza, el origen nacional o étnico, el color, la religión, la edad, la incapacidad psíquica o física, o las preferencias sexuales de la víctima.

La estrategia canadiense en la lucha contra la violencia de género se basa además en políticas de prevención y atención a las víctimas, en un modelo de colaboración entre diversas agencias y departamentos federales y los distintos gobiernos locales, además de las comunidades de la Primera Nación (*First Nation*) y la comunidad Inuit. Las políticas para la reducción de la violencia son de dos tipos: (a) difusas, esto es, políticas de reducción de la desigualdad y la dependencia de las mujeres en todos los ámbitos sociales (salud, estructuras económicas, vida cultural, medios de comunicación, participación política, etc.), y (b) específicas, esto es, medidas basadas en la cooperación con grupos de acción local (refugios, asistencia psico-sanitaria, etc.) y en la obtención de información sobre el fenómeno de la violencia de género y la violencia doméstica, por ejemplo mediante una Agencia especializada (NCFV) o el establecimiento de cursillos de preparación específica para personal sanitario y policía.

En el caso específico de la violencia de género en el puesto de trabajo, el Código Laboral canadiense promueve la eliminación del acoso sexual entre las medidas de salud y seguridad laboral. El acoso sexual se define en el artículo 247.1 como cualquier conducta, comentario, gesto o contacto de naturaleza sexual (a) que cause probablemente ofensa o humillación a cualquier trabajador o trabajadora; o (b) que pueda ser razonablemente percibido por un trabajador o trabajadora como la imposición de una condición de naturaleza sexual sobre la relación laboral o sobre cualquier oportunidad de formación o promoción. Trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una relación de empleo libre de acoso sexual, según el artículo 247.2 y el ente empleador está obligado a hacer todo esfuerzo razonable para asegurar que nadie en la empresa sea sometido a acoso sexual.

El Código Laboral impone a la parte empleadora la obligación de establecer una declaración sobre el acoso sexual que contenga: la definición de acoso sexual, el derecho del personal trabajador a un entorno laboral sin acoso sexual, la declaración de la parte empleadora de que hará todo lo que sea posible para evitar el acoso sexual en la empresa, una declaración de que se tomarán medidas disciplinarias contra toda aquella persona que acose sexualmente al personal y el procedimiento para informar a la parte empleadora de los eventuales casos de acoso sexual. La parte empleadora está igualmente obligada a facilitar el conocimiento de dicha declaración a todo el personal subordinado.

Además, el Plan Federal para la Igualdad de Género recoge el compromiso del gobierno a explorar el potencial de los acuerdos entre los sindicatos y la patronal para producir modelos de buenas prácticas (*best practices*) con medidas para erradicar y confrontar la violencia de género en el puesto de trabajo.

El Código laboral canadiense contiene también disposiciones relativas a la maternidad y el permiso parental (*parental leave*). El artículo 204.1 establece que las trabajadoras embarazadas o que tengan hijas e hijos recién nacidos (*nursing*) tienen derecho, durante todo el período del em-

barazo y hasta veinticuatro semanas después del parto, a pedir la modificación de sus tareas laborales o pedir el traslado a otro trabajo si su trabajo o funciones habituales constituyesen un riesgo para su salud, la del feto o la de la niña o el niño. Si es razonablemente posible, la parte empleadora tiene la obligación de modificar las funciones o el trabajo (artículo 205.1). La modificación no supone la pérdida del puesto original y la trabajadora continuará percibiendo el salario y los beneficios correspondientes al puesto original (205.5). La carga de probar que la modificación de las funciones o el traslado de puesto no son razonablemente posibles corresponde a la parte empleadora (artículo 205.3). La trabajadora tiene también derecho a pedir un permiso de ausencia durante el período establecido en el artículo 204.1, si presenta un certificado médico donde conste que la continuación de su trabajo supone riesgos para su salud y da un preaviso de dos semanas.

Las trabajadoras que hayan completado seis meses de empleo continuo con la parte empleadora y que presenten un certificado médico que testifique el embarazo tienen derecho a un permiso de maternidad de hasta 17 semanas (artículo 206).

Cualquier trabajador o trabajadora que haya completado seis meses consecutivos de empleo tiene derecho a un permiso de ausencia de hasta 37 semanas para cuidar a su hija o hijo recién nacido o adoptado. El permiso se puede coger durante un período de 52 semanas desde el nacimiento o desde la adopción (artículo 206.1).

La parte empleadora no puede despedir, suspender, incluir en una reducción de personal, disminuir de grado o abrir expediente disciplinario a una trabajadora porque esté embarazada o por haber pedido permiso de maternidad, ni a nadie por haber pedido el permiso parental. Tampoco se puede tener en cuenta el embarazo o la intención de coger los permisos de maternidad o parental para tomar decisiones relativas a la promoción o la formación del personal trabajador.

3.4

ACCIÓN POSITIVA

Las disposiciones sobre medidas de acción positiva en el ámbito laboral se encuentran recogidas en la Ley de Equidad Laboral de 1995 (22). La finalidad de esta ley es realizar la igualdad en el ámbito del empleo de manera que a ninguna persona se le nieguen oportunidades o beneficios en el empleo por razones no relacionadas con la destreza en el mismo. Para ello, la ley se propone corregir las condiciones de desventaja en el mundo laboral que afectan, entre otros, a las mujeres mediante el principio de equidad laboral, que significa no tanto tratar a todos de la misma manera sino disponer medidas especiales y acomodar las diferencias. (artículo 2).

Se prevé en esta ley que el empleador aplicará la equidad: a) identificando y eliminando las barreras laborales de sus sistemas, políticas y prácticas de empleo que afectan a las personas de los grupos señalados en el artículo 2; y b) instituyendo prácticas y políticas positivas y haciendo aju-

(22) *Employment Equity Act.*

tes razonables que permitan que las personas de los grupos desfavorecidos alcancen un grado de representación consonante con su presencia en el mercado de trabajo (artículo 5).

La equidad no obliga a la parte empleadora a contratar personas no cualificadas, a tomar medidas que causen dificultades a la empresa o a crear nuevos puestos de trabajo (artículo 6).

La parte empleadora tiene la obligación de preparar un plan de equidad laboral, especificando las medidas de prácticas y políticas positivas que adoptará en la contratación, promoción y formación; especificando las medidas que se adoptarán para eliminar las barreras laborales; estableciendo un calendario para la implementación de las medidas contra la subrepresentación, etc. (artículo 10). El plan se adoptará con la colaboración de las organizaciones sindicales (artículo 15) y la parte empleadora informará anualmente al Ministerio (artículo 18).

3.5

EL MAINSTREAMING

Aunque no utiliza la expresión "*gender mainstreaming*", el gobierno canadiense comenzó ya en 1976 a incluir el impacto sobre las mujeres en el análisis de sus políticas. Un enfoque sistemático del *mainstreaming* de género se articuló formalmente en el Plan Federal para la Igualdad de Género de 1995. Este enfoque lleva al gobierno a aplicar el análisis de género en el desarrollo de las políticas, programas y legislación. El Plan crea las condiciones para aplicar el análisis de género mediante la infraestructura institucional (mecanismos nacionales, mecanismos de colaboración intergubernamental, mecanismos de intercambio de información entre los gobiernos federal, provincial y territorial); mediante la publicación de los resultados del análisis de género, y mediante la construcción de sistemas de colaboración con actores no gubernativos.

El Plan viene implementado y controlado por la agencia Status of Women Canada (SWC), una agencia encargada de controlar lo realizado y la colaboración entre los 24 departamentos y agencias gubernativas empeñados en el proceso de *mainstreaming*, y promueve la colaboración con otras autoridades, con las ONGs y a nivel internacional.

La SWC se ocupa también de desarrollar los instrumentos, materiales y procedimientos del análisis de género, así como de controlar su implementación. El SWC promociona también el debate y la discusión sobre el análisis de género con conferencias y seminarios. Con la finalidad de difundir el conocimiento sobre este tipo de análisis, se ha creado en 1999 una Dirección del Análisis de Género, que tiene la función de incitar y ayudar a los departamentos y agencias federales en el establecimiento de sus propios procedimientos para asegurar que se incluya el análisis de género en las políticas y actividades bajo su responsabilidad.

Aunque la SWC tiene una función de liderazgo, cada ministerio es responsable de la implementación del análisis de género en el ámbito de su acción. Varios ministerios han creado una Oficina o Unidad de "*women's issues*", por ejemplo el ministerio de Sanidad (1999), el ministerio de justicia (1996) o la Agencia para asuntos indios y desarrollo septentrional (1998).

4.

Suecia

4.1

CLÁUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS DE RANGO CONSTITUCIONAL

Suecia no tiene un único texto constitucional sino una Ley fundamental en cuatro "instrumentos": el Instrumento de Gobierno (1974), la Ley de Sucesión (1810), la Ley de Libertad de Prensa (1949) y la Ley Fundamental del derecho de expresión (1991). El instrumento más importante es el de Gobierno, que contiene los principios que se consideran como la base de la constitución. La cláusula de apertura del instrumento de Gobierno declara que el poder público en Suecia procede del pueblo, y que la democracia sueca se funda en la formación libre de la opinión y en el sufragio universal e igual (23). El artículo 2 del primer capítulo establece, entre los objetivos fundamentales de la política, que el poder público se ejerce en el respeto del igual valor de todos y todas y de la libertad y la dignidad de cada persona. En particular, las instituciones públicas tienen que promover y asegurar, entre otros objetivos, la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

El capítulo 2 del Instrumento de Gobierno, que contiene los mecanismos de salvaguarda de los derechos y las libertades fundamentales de la ciudadanía, establece en los artículos 15 y 16 la prohibición de discriminación, por motivos de raza, etc., y por motivos de sexo, respectivamente. Estas prohibiciones se aplican a toda la legislación y no sólo a la restricción de derechos.

4.2

LEGISLACIÓN ANTIDISCRIMINATORIA ESPECÍFICA EN MATERIA LABORAL

Suecia cuenta desde 1991 con una Ley de Igualdad de Oportunidades (24). Como establece el propio artículo 1 de la Ley, su finalidad es promover la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el trabajo, las condiciones de empleo y otras condiciones y oportunidades laborales. La Ley precisa a continuación que su objetivo primario es mejorar las condiciones de las mujeres en la vida laboral.

La Ley define una serie de medidas que llama "activas" puesto que están dirigidas a promover activamente la igualdad. Entre estas medidas se recoge: asegurar que las condiciones de trabajo

(23) Las normas de reforma que hicieron el sufragio universal e igual van de 1909 a 1921.

(24) *The Equal Opportunities Act* (SFS 1991:433).

sean adecuadas tanto para mujeres como para hombres (artículo 4); facilitar la conciliación del trabajo y la paternidad (*parenthood*) para trabajadores y trabajadoras (artículo 5); la prohibición de acoso sexual (artículo 6); medidas de acción positiva en la contratación y la promoción del personal trabajador (artículos 7-9), y la igualdad salarial (artículos 10-12). La parte empleadora tiene la obligación (25) de preparar un plan de igualdad con las medidas "activas" referidas a los artículos 4-9 que se propone llevar a cabo durante el año.

Entre las medidas relacionadas con la igualdad salarial, la Ley impone a la parte empleadora la obligación de controlar y analizar anualmente las disposiciones y las prácticas relativas al salario, y las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan trabajo de igual valor. Una modificación del 2000 ha incluido también como objeto de análisis las diferencias salariales entre grupos de personas trabajadoras que realicen funciones consideradas femeninas (*female dominated work*) con grupos de personas trabajadoras que realizan trabajo de igual valor que los grupos precedentes pero no está considerado tradicionalmente trabajo femenino. Los resultados del análisis, así como las medidas propuestas para ajustar las diferencias salariales que se hayan encontrado, deberán formar parte del plan de igualdad.

La Ley prohíbe la discriminación directa e indirecta.

Bajo el título "discriminación directa", el artículo 15 prohíbe a la parte empleadora desfavorecer a una persona que busca trabajo o a un empleado o empleada tratándole peor que a una persona del sexo opuesto en una posición de naturaleza similar, a menos que la parte empleadora demuestre que la desventaja no tiene relación con el sexo de la persona desfavorecida.

El artículo 15 contiene dos excepciones a la prohibición de discriminación directa:

- (1) los tratamientos que tengan como finalidad promover la igualdad en la vida laboral, siempre que no afecten al principio de igualdad salarial u otros términos de la relación de empleo en aquellos trabajos iguales o considerados de igual valor; y
- (2) los tratamientos justificados por un interés ideológico o de naturaleza especial que, manifiestamente, no debiera estar subordinado al interés de la igualdad en la vida laboral (26).

La reforma del 2000 introduce en la ley, bajo el título "discriminación indirecta", el artículo 16 que prohíbe a la parte empleadora desfavorecer a una persona que busca empleo o a un empleado o empleada mediante la aplicación de una norma, de un criterio o de un método o procedimiento que parece neutral pero que, en la práctica, resulta particularmente desfavorable para las personas de un sexo, a menos que la norma, criterio, método o procedimiento sean apropiados y necesarios y puedan ser justificados por factores objetivos que no estén relacionados con el sexo de las personas.

(25) Una reforma del 2000 exime de esta obligación a las empresas con menos de 10 personas empleadas.

(26) Esta excepción ha sido introducida en el 2000, mediante una reforma de la Ley.

La introducción de la discriminación indirecta en la forma, y con los límites, que establece este artículo responde perfectamente a la línea marcada por el derecho y la jurisprudencia de la Comunidad Europea.

La prohibición de discriminación directa e indirecta de los artículos 15 y 16 se aplica:

- (1) a las decisiones de las cuestiones laborales y a la selección de una persona para un empleo, las entrevistas de trabajo y cualquier otro momento del proceso de selección;
- (2) a las decisiones sobre la promoción o la selección para la formación de cara a la promoción de los trabajadores y trabajadoras;
- (3) al salario y otras condiciones laborales de trabajo igual o de igual valor;
- (4) a la gestión y distribución del trabajo; y
- (5) a la terminación de la relación contractual, el despido sumario, las reducciones de personal o cualquier medida en contra de la persona empleada (27).

La Ley también prevé la invalidez de los contratos que prescriban o permitan discriminaciones sexuales prohibidas por los artículos 15 al 17 (artículo 23). La reforma del 2000 ha incluido un artículo 24 que establece la anulabilidad de las cláusulas discriminatorias del contrato a petición de la persona trabajadora. Ha incluido, además, una norma que prevé el resarcimiento de daños e, incluso, del beneficio perdido en los casos de violación del artículo 17 (3) a (5).

Establece, asimismo, unos órganos para controlar la propia aplicación: un Ombudsman (28) y una Comisión de Igualdad de Oportunidades, nombrados por el gobierno. Estos dos órganos tienen capacidad para ordenar medidas que la parte empleadora debe tomar para cumplir con la Ley y, en caso de negativa, para imponer multas (artículos 30-45). El Ombudsman tiene la capacidad de presentar una denuncia y asistir al proceso en nombre de una trabajadora, si ésta lo consiente y el Ombudsman considera que la disputa es de especial importancia para la aplicación de la Ley.

La Ley del 1991 contiene también normas sobre la jurisdicción y el procedimiento en caso de violación de sus preceptos, determinando la aplicabilidad de la Ley de procedimiento laboral (29), del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) (30), y el Código de Trabajo.

(27) Esta última cuestión es también fruto de la reforma del 2000.

(28) Defensor del Pueblo, Delegado del Parlamento.

(29) *Labour Disputes (Judicial Procedure) Act*.

(30) *Employment Protection Act*.

4.3

DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL: VIOLENCIA, ACOSO Y PROSTITUCIÓN

Suecia tiene una experiencia de más de 20 años en la lucha contra la violencia de género. En el curso de los años las definiciones de violencia de género se han ampliado (31) y se han incrementado las penas (32).

También tiene una ley específica en materia de violencia de género desde 1998 (33). Esta norma introduce tanto modificaciones legislativas como otros tipos de medidas de prevención y de apoyo a las víctimas.

A nivel legislativo las principales modificaciones introducidas por esta ley son:

- Se ha introducido un nuevo delito en el Código Penal, la grave violación de la integridad de la mujer. Su finalidad es castigar los actos punibles repetidos cometidos por hombres contra mujeres con las que tienen una relación estrecha (grave violación de la integridad de la mujer), pero cubre también otras categorías como niños y niñas u otras personas estrechamente relacionadas, como por ejemplo hermanos y hermanas o padres y madres (grave violación de la integridad). El nuevo tipo penal permite incrementar la sanción penal de algunos actos criminales (agresión, amenazas o coerción, molestias y molestias sexuales, explotación sexual, etc.) si forman parte de una acción repetida (34) contra una mujer por parte de su marido o ex-marido, conviviente o ex-conviviente y son suficientes para causar daños serios a la auto-estima/auto-confianza de la víctima.
- Se ha ampliado la definición de violación para incluir, en función de su naturaleza y según las circunstancias algunos actos sexuales que venían, hasta entonces, considerados como molestias sexuales y no como una relación sexual forzada.
- Es sancionable no denunciar o no revelar, bajo ciertas circunstancias, delitos sexuales graves (como la violación, violación agravada, explotación sexual de menor, etc.).

(31) Sobre todo desde mitad de los años 80, ya que la Reforma del Código Penal de 1984 amplía la definición de violación a los actos de sexo oral y anal, y a los actos entre homosexuales. Esta misma reforma establece que el comportamiento de la víctima anterior a la violación es irrelevante.

(32) En 1993 para los delitos de maltrato, molestias, molestias sexuales y amenazas. En 1995 para el delito de explotación sexual grave.

(33) La ley entró en vigor el 1 de julio de 1998.

(34) En respuesta a la interpretación restrictiva de la Corte Suprema que en 1999 estableció el requisito de una condena previa para apreciar la repetición, en enero 2000 se añadió una norma suplementaria a la Ley que establecía que bastaba la repetición de los hechos sin necesidad de condena previa.

-
- Prohibición de comprar servicios sexuales (prostitución). La sanción va desde la multa hasta los 6 meses de prisión. El delito comprende todas las formas de servicios sexuales, tanto si han sido adquiridos en la calle, como en burdeles, en "centros de masaje", etc. No se castiga, sin embargo, a las personas que venden los servicios sexuales ya que, el gobierno considera que, en la mayoría de los casos son la parte más débil y explotada por aquéllos que buscan únicamente satisfacer sus impulsos sexuales.
 - El término "mutilación genital" ha sustituido el de "circuncisión". Se han incrementado las penas por este delito, eliminando las multas y estableciendo penas de prisión de hasta 4 años, con un mínimo de 2 años para las formas más graves de mutilación. La preparación, la complicidad y la omisión de denuncia de este delito son también sancionables. Además, se exime este delito del requisito de doble criminalidad, de manera que pueden ser condenadas en Suecia personas que cometan este delito en un país extranjero en el que la mutilación genital no sea delito.
 - Con respecto al acoso sexual en el trabajo, se han reforzado las normas previstas en la Ley de Igualdad de Oportunidades. El artículo 6 de la Ley de Igualdad de Oportunidades obliga al patrono a tomar las medidas necesarias para prevenir e impedir que las trabajadoras sean sexualmente acosadas o acosadas como consecuencia de una denuncia por discriminación sexual. Este artículo define el acoso como una conducta indeseada basada en el sexo o una conducta indeseada de naturaleza sexual, que viole la integridad de la trabajadora en el trabajo. El artículo 22 incluye en la prohibición el acoso de la trabajadora que haya rechazado las insinuaciones sexuales del patrón, y equipara al patrón a todas aquellas personas que puedan, por su posición, determinar las condiciones laborales de la trabajadora. Según el artículo 27, el empleador que no cumpliera estas obligaciones deberá indemnizar a la víctima.

Con la reforma del 1998, la parte empleadora no sólo tiene que prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo, sino que se incluye un artículo 22a que obliga a la parte empleadora que haya sido informada de un caso de acoso a investigar las circunstancias y a tomar las medidas necesarias para prevenir que no continúe. La parte empleadora podrá ser considerado responsable por los daños causados a la trabajadora por su omisión (artículo 27a)

Respecto a las medidas de prevención y atención a las víctimas, éstas abarcan un amplio abanico desde la recogida de información y datos estadísticos o el establecimiento de una Cátedra sobre la violencia contra las mujeres en la Facultad de Sociología de Uppsala, al establecimiento de centros *ad hoc* y preparación específica de la policía, servicios sanitarios y personal de la administración de Justicia para reconocer y tratar los casos de violencia de género y violencia doméstica, el establecimiento de refugios y ayudas para las víctimas (asistencia legal gratuita, kits de alarma, servicios de guardaespaldas gratuitos, tratamiento médico-psicológico gratuito, etc.)

4.4

LA ACCIÓN POSITIVA

En materia laboral la Ley de 1991 recoge, como hemos indicado más arriba, la acción positiva en la contratación y promoción del personal trabajador. El artículo 7 impone a la parte empleadora la promoción de una igual distribución entre mujeres y hombres de los diversos tipos de trabajo y de las diversas categorías laborales. Sugiere el uso de cursos de formación, desarrollo de capacidades y otras medidas adecuadas. El artículo 8 obliga a la parte empleadora a hacer un esfuerzo para asegurarse de que las mujeres se presenten a las plazas vacantes.

El artículo 9 se refiere específicamente a los casos de subrepresentación: cuando en el lugar de trabajo no haya, en general, una igual distribución de hombres y mujeres para un determinado tipo de trabajo o en una determinada categoría laboral, la parte empleadora hará un especial esfuerzo, en relación a los puestos nuevos, para incrementar el número de solicitantes del sexo subrepresentado y tratará de incrementar gradualmente la proporción de personas empleadas de dicho sexo. El segundo párrafo del artículo 9 establece que, sin embargo, la disposición anterior no se aplicará cuando exista una causa especial para no implementar tales medidas de acción positiva o cuando no se puedan razonablemente exigir a la parte empleadora, teniendo en cuenta sus recursos y circunstancias en general.

En Suecia, las medidas de acción positiva se han utilizado también en el ámbito de representación política, con resultados notables (35). No se trata, como en el caso de Bélgica, de cuotas electorales, ni están establecidas por ley. En Suecia, son los mismos partidos políticos los que tienen un acuerdo informal para aplicar el llamado "sistema cremallera", que alterna candidatos y candidatas en las listas del partido. El sistema, aplicado por los cinco principales partidos políticos suecos, ha tenido un gran éxito en atraer mujeres a la política y permitirles llegar a puestos de visibilidad.

4.5

EL MAINSTREAMING

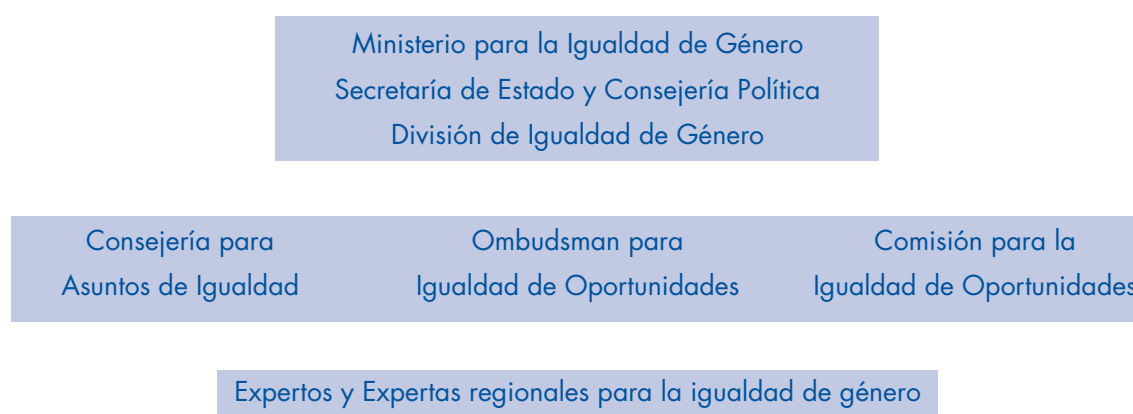
Desde la mitad de los años 90, el gobierno sueco ha cambiado su estrategia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En la actualidad, todos los Ministros y Ministras tienen la responsabilidad de promover la igualdad en las políticas de los Ministerios que dirigen, apoyados por el Ministerio de Igualdad de Género, que actúa como coordinador. Esta estrategia conocida internacionalmente con el nombre de "*gender mainstreaming*" recibe en Suecia el nombre de "integración de género".

(35) Suecia se sitúa a la cabeza del ranking mundial de presencia femenina en el Parlamento, con un porcentaje del 45% (tras las elecciones de septiembre 2002). En 1999, se convirtió en el primer país del mundo al tener más mujeres que hombres ocupando un cargo ministerial (11 de 20).

La estrategia de la integración o *mainstreaming* no es considerada incompatible con las medidas específicas destinadas a la eliminación de la discriminación de género, que era la estrategia utilizada anteriormente. Efectivamente, el gobierno sueco considera que la inclusión de la perspectiva de género como parte integrante de las actividades y los mecanismos de decisión puede ayudar a identificar en dónde se necesitan dichas medidas con mayor urgencia.

La estrategia de integración del gobierno sueco se aplica no sólo a nivel del gobierno central, sino también a nivel regional y local, y a los compromisos internacionales.

Esquema con la organización del aparato nacional de igualdad entre mujeres y hombres



- A nivel central, el gobierno sueco ha implementado métodos de análisis y control de las políticas:
- un acto del parlamento obliga a segregar todas las estadísticas oficiales por sexo, ya que el conocimiento de los datos sobre la situación de mujeres y hombres es una de las condiciones necesarias para una estrategia de integración exitosa;
 - todos los comités de investigación nombrados por el Gobierno para estudiar asuntos de importancia y sugerir propuestas tienen la obligación de analizar la situación desde una perspectiva de género;
 - la integración de género se aplica también a la gestión de la Administración Pública. Un panel nacional de personas auditoras controla la aplicación y el éxito de las directivas del gobierno en relación a la integración de género;
 - hay un mecanismo de control sistemático del *mainstreaming* de género en todas los ámbitos de políticas públicas bajo la supervisión de la División para la Igualdad de Género del Ministerio para la Igualdad. Entre las tareas encomendadas se encuentran el control del lenguaje sexista en los documentos, comunicaciones y actos del gobierno, así como la discusión con los respectivos ministerios de los análisis del proceso de integración en sus ámbitos de actuación;

— se ha presentado una propuesta para incluir la perspectiva de género en el proceso de creación del presupuesto anual del gobierno.

A nivel regional y local son los gobiernos provinciales los responsables de coordinar las iniciativas gubernativas y municipales y de asegurarse de que las decisiones del Gobierno y del Parlamento obtengan los resultados deseados. Desde 1995 existe una persona "experta" para la igualdad de género en cada una de las 21 provincias suecas. En el periodo 1997-2000, todas las administraciones provinciales han conseguido diseñar e implementar, con ayuda de su personal experto, estrategias para la promoción de la igualdad de género.

La asociación sueca de autoridades locales trabaja activamente desde mitad de los años 90 en iniciativas para la promoción de la igualdad de género. Ejemplos importantes de estas iniciativas destinadas a generar nueva información y nuevos métodos sobre cómo integrar la perspectiva de género son el "JämKom Project" y el método 3R (36), que han producido métodos de análisis de las políticas municipales.

5.

Fuentes documentales de la legislación

Bélgica:

SPF.Emploi, Travail et Concertation sociale: <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrk01.htm>

Canadá:

Canadian Legal Information Institute: http://www.canlii.org/index_en.html

Department of Justice: <http://laws.justice.gc.ca/en/index.html>

Suecia:

Ministry of Industry, Employment and Communications: http://www.naring.regeringen.se/inenglish/areas_of/equality.htm

(36) Las tres "R" significan representación, recursos y "realia" (valores o estándares de calidad). El método de análisis 3R impone el control de las diferencias de género en los grupos que participan en el proceso de toma de decisiones a nivel municipal, en la distribución de recursos entre niñas/mujeres y niños/hombres en términos de dinero, tiempo y espacio, y en la determinación de los estándares de calidad, las actividades a las que se refieren dichos estándares, los intereses que representan, etc.

**AMAYA MARTÍNEZ DE VIERGOL
LANZAGORTA**

**Dpto. de Derecho de la
Empresa. Escuela Universitaria
de Relaciones Laborales.
UPV-EHU**

*La conciliación
de la vida
familiar y
profesional*

1.

Medidas de acción positiva: Fundamentación fáctica y jurídica

1.1

FUNDAMENTACIÓN FÁCTICA

Para comprender actualmente la realidad social sobre la que se proyecta la normativa de conciliación debemos recordar históricamente la evolución de los diversos roles asumidos por hombres y mujeres en la sociedad.

En la Edad Media, no se diferenciaba el tiempo dedicado al trabajo del tiempo dedicado a la familia.

En la Revolución Industrial, el trabajo productivo estaba monopolizado por los hombres, siendo éste el único que recibía un reconocimiento social además de permitirles participar en los ámbitos decisorios y de poder, mientras que el reproductivo, asumido en exclusiva por las mujeres, carecía de todo valor social, materializándose en todo tipo de cuidados, de carácter físico, síquico, emocional, familiar...

Actualmente, se observa una difuminación de la frontera tradicional entre trabajo y vida, todo ello favorecido por la paulatina incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, y con el objetivo de facilitarla al tiempo que potenciar la corresponsabilidad de los hombres en el reparto de las tareas domésticas los Gobiernos proceden a desarrollar normativas en materia de conciliación.

El Gobierno español, incumpliendo sistemáticamente las obligaciones europeas de desarrollar la regulación ad hoc, finalmente, aunque con retraso propició la entrada en vigor de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, proclamando como objetivos de la misma los siguientes:

- a) la transposición de la normativa europea a la legislación española "superando los mínimos exigidos", objetivo frustrado sin embargo a lo largo de su articulado (1)
- b) y potenciar la coparticipación de los hombres en las responsabilidades familiares, objetivo no garantizado al no adoptar medidas de acción positiva al respecto.

Independientemente de la existencia o no de esta regulación en materia de conciliación, la discriminación laboral seguirá existiendo hasta que no se erradique la discriminación salarial que hará que sigan siendo las mujeres las que mayoritariamente disfruten de estos derechos al ser su traba-

(1) Vid. PÉREZ DEL RÍO T., "Los derechos de conciliación en la Ley 39/1999: interrupción o reducción de la actividad laboral para atender responsabilidades familiares", *Derecho Español*, 2000, p.24.

jo el que proporciona ingresos inferiores a la unidad familiar y no los hombres, provocando así su alejamiento intermitente o paulatino del mercado de trabajo.

Esta normativa es en definitiva un elemento distorsionador en el sistema, favoreciendo la igualdad conmutativa pero no la distributiva, y ello por tratar igual a hombres y mujeres cuando su situación es desigual en el mercado laboral, debiéndose haber recurrido como elemento corrector a la necesaria adopción de medidas de acción positiva (2) que permitan materialmente y no solo formalmente la mencionada conciliación, como por ejemplo:

- a) una mayor implicación económica del Estado sin transferibilidad (3)
- b) incentivando reducciones de jornada y excedencias a disfrutar por los hombres
- c) desarrollando las previsiones contenidas en la Exposición de Motivos de la Ley 39, como servicios para el cuidado de personas dentro de una política familiar que contemple el cuidado de personas discapacitadas, mayores, niños y niñas, personas enfermas, transporte, comedores escolares....
- d) permisos remunerados para el cuidado de hijas e hijos enfermos aunque la enfermedad no sea grave pero sí contagiosa y deban permanecer en el hogar familiar.

1.2

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

1.2.1

MARCO INTERNACIONAL

NACIONES UNIDAS

* Convención de las Naciones Unidas", de 18 de Diciembre de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por el Estado español el 16 de Diciembre de 1983.

O.I.T.

Convenio 156 OIT sobre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, así como la Recomendación 165 OIT.

(2) Vid. STC 128/187, 16-7. Medidas de acción positiva a través de una adecuada política laboral, de protección social y familiar, vid. Directiva 96/34/CEE, Acuerdo Marco Europeo sobre el permiso parental, y Dictamen del CES, nº4/99 sobre el anteproyecto de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

(3) Acatando así el deseo manifestado en la Directiva 96/34/CEE.

- a) Tratado de Amsterdam (1997); arts. 2, 3.2 y 141.4 (4)**
- b) S.T.J.C.E., Sentencia Marschall de noviembre de 1997**, después de la cual los trabajos de la Comisión Europea han pretendido garantizar la igualdad de trato, no solo posibilitando igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres sino también adoptando acciones positivas que disminuyan las diferencias estructurales entre hombres y mujeres en la vida social y laboral en general.
- c) IV Programa de Acción Comunitaria (1996-2000)**
- d) Directiva del Consejo 92/85/CEE, 19-10-92**, "relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia"
- e) Directiva 96/34/CEE (3-6-96)**, Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental

El informe ya emitido en su momento sobre la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras por EIRO (Observatorio Europeo de Relaciones Laborales) ya puso en evidencia la no transposición total de las directivas en la mencionada normativa, debido a las siguientes omisiones o irregularidades:

- a)** no individualización del permiso parental válido para mujeres y hombres por igual (5)
- b)** no se protege a la madre lactante que ocupa un puesto de trabajo con riesgo grave para el bebé y tampoco se incluye el nomenclator de actividades peligrosas (6)
- c)** las Directivas tienen una perspectiva transversal pero la Ley 39 solo laboral
- d)** el carácter neutro formal de la Ley provoca desigualdades reales debido a la desigual situación de hombres y mujeres provocando que sean las mujeres las que mayoritariamente se acojan a estos derechos (7)
- e)** los contratos temporales son tan cortos que impiden el disfrute de esos derechos

(4) Similar éste a la previsión del objetivo de garantizar la igualdad material removiendo los obstáculos pertinentes impuesto a todos los poderes públicos por el art. 9.2 C.E.

(5) Vid. Directiva 96/34/CEE.

(6) Cfr. Directiva 92/85/CEE.

(7) Según datos proporcionados por el INSS, en el 2000 solo el 0'97 % de las personas beneficiarias del permiso maternal fueron hombres, con lo que se vé el efecto perverso en torno a la perpetuación de la división de roles entre mujeres y hombres.

- f)** la atribución de la titularidad del derecho a la madre "trabajadora" limita la co-participación de los hombres en las responsabilidades familiares (8)
- g)** se echa en falta medidas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo o para desarrollar servicios de base de atención a personas
- h)** es un esquema basado en el modelo tradicional y conservador de "familia".

1.2.3

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

- a) Constitución Española (C.E.)**.....arts. 1.1, 9.2, 14.
- b) S.T.C. 128/1987 (9)** , a partir de la cual se asume por el Tribunal Constitucional la legítima adopción de medidas de acción positiva (10).

1.2.4

LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La Exposición de Motivos comienza encabezando la Ley de una forma muy solemne, transmitiéndonos que el objetivo de esta Ley no viene a ser otro que el cumplimiento de un mandato constitucional, cual es el posibilitar o favorecer la realización material de los derechos y principios enunciados en la suprema norma constitucional. Así, se menciona el artículo 14 CE, que consagra el derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición, es decir, el principio de igualdad a nivel formal.

Pero, como en un Estado Social y Democrático de Derecho no resulta satisfactoria la mera configuración formal de un derecho, requiriéndose su realización efectiva y material en la práctica, esta ardua tarea se impone a los Poderes Públicos en otros dos preceptos constitucionales; en el artículo 39.1 CE, que prevé que "los poderes públicos asegurarán la protección social, económica y jurídica de la familia", al que podríamos añadir igualmente el artículo 41 C.E., en función del cual se asume que "los poderes públicos mantendrán un régimen jurídico público de Seguridad

(8) Si la madre no trabaja el hombre no puede disfrutar del derecho.

(9) STC 128/1987, de 16 de julio, dictada en Recurso de Amparo nº 1123 /1985.

(10) Vid. SSTC 19/1989, 31-01; 28/1992, 09-03; 229/1992, 14-12; 3/1993, 14-01.

Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad..."

En cualquier caso, no debemos obviar la importancia que reviste la concreta ubicación sistemática que presentan estos preceptos en el texto constitucional, debiendo darles el valor que tienen, pero no más –aunque tampoco menos–. El Capítulo III es el que les corresponde, y éste aparece con la rúbrica de "De los principios rectores –que no determinantes– de la política social y económica", no siendo más que directrices orientadoras e inspiradoras del quehacer ordinario de los poderes públicos, pero sin carácter coercitivo tal que legitime a la ciudadanía para acudir a los órganos judiciales solicitando la tutela judicial de derechos –en su caso, inexistentes– o el amparo del Tribunal Constitucional, estimando que la inobservancia de estas previsiones, que se traduce en la falta de operatividad de los mismos, se puede equiparar al supuesto de que éstos fuesen violentados.

Igualmente, se menciona en esta Exposición de Motivos el artículo 9.2 C.E. que atribuye a los poderes públicos el "deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social" (11).

Pero, la cuestión es dilucidar si se consigue efectivamente con esta Ley mejorar las condiciones de trabajo del ciudadano y de la ciudadana, que como ser humano multidimensional, debe ser aprehendido por la legislación como un todo, de modo que se articulen los mecanismos más idóneos para favorecer una compatibilización de forma más óptima de su vida familiar y la laboral.

Yo entiendo, tal y como intentaré demostrar en las siguientes líneas, que los resultados prácticos que se pueden derivar de la misma pudieran ser ciertamente muy arriesgados, salvo que se introduzcan algunos correctivos o paliativos que eviten la excesiva ambigüedad con la que se expresa quien legisla, lo cual no lo debemos atribuir a una intencionalidad concreta seguramente –en el

(11) Así, para ello a veces se adoptan medidas de discriminación positiva, puesto que el principio de igualdad proclamado en el artículo 14 C.E. no impone un tratamiento de los sujetos laborales condicionado que obedezca a la filosofía de la justicia conmutativa, es decir, tratamiento absolutamente igual sin discriminar en atención a las circunstancias concretas del sujeto incluido en el ámbito de aplicación de la norma, lo cual favorecería la no realización efectiva de los principios de justicia y de equidad, sino que debe de interpretarse bajo la lógica de la justicia distributiva, a través de la cual se pretende la realización material de la igualdad desde el punto de vista de los resultados obtenidos, independientemente de que para ello deba de recurrir quien legisla a ofrecer tratamientos diversos a sujetos diferentes. Tal es el caso, por ejemplo, del "Programa de Fomento del Empleo para el año 2000" previsto en el artículo 19.bis) del Anteproyecto de Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, de 29 de septiembre de 1999, y que el C.E.S., en su Dictamen 13/99 –concretamente CCOO, UGT y CIG- lamentan la no previsión de una línea de apoyo a la creación de empleo producida a partir de la reducción y reordenación del tiempo de trabajo...

mejor de los casos— sino simplemente a los mecanismos típicos del procedimiento legislativo, en función del cuál a veces la mejor forma de obtener una interesante celeridad en la publicación de las mismas, disponiendo de la mayoría de votos posibles en ambas Cámaras Legislativas, suele ser la parquedad y falta de precisión o concisión, de forma que bajo la misma disposición tengan cabida opciones interpretativas muy diversas, y que por lo tanto satisfagan a la mayor parte de sectores políticos, sindicales y sociales.

Y sin embargo, la Ley insiste en resaltar su pretensión de suficiencia para proyectar en el ordenamiento jurídico interno tanto el objetivo consensuado y estratégico asentado en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, de armonizar las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres —ratificado por los 189 Estados allí presentes, como el plasmado en el ámbito comunitario en diversas Directivas (12), como son la Directiva del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre (13), y la Directiva 96/34/C.E., de 3 de junio (14), pretendiendo incluso presentarse como una "superación de los niveles mínimos de protección previstos en las mismas" (15).

(12) MONTOYA MELGAR A. (A.A.V.V.), *Derecho Social Europeo*, Ed. Tecnos, Madrid, 1994, págs. 49 y ss.

(13) En la que —como bien expresa la Exposición de Motivos— "se contempla la maternidad desde un punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia".

(14) "Relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres", en redacción literal de la Exposición de Motivos de la Ley.

(15) Junto con estas Directivas encontramos otras muchas a través de las cuales se materializa toda una línea de medidas de Acción Positiva emprendida ya hace años por la Unión Europea. Así cfr. entre otras; artículo 119 TCEE, que articula el principio de prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo, que de ser una principio de política económica adquiere la naturaleza de auténtico derecho fundamental, favoreciendo excepcionalmente en este caso, la prevalencia del objetivo social sobre el económico; Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero, que desarrolla este mencionado principio de igualdad retributiva entre ambos sexos; Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, que proyecta el principio de igualdad de trato por razón de sexo en el acceso al empleo, la formación, promoción profesional y condiciones de trabajo; Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1979, relativa a la aplicación del principio de equidad entre ambos sexos en los regímenes legales de la Seguridad Social, y en el mismo sentido, pero relativa a los regímenes profesionales de la Seguridad Social, tenemos la Directiva 86/378/CEE, modificada por la Directiva 96/97/CEE, de 20 de diciembre; Directiva 86/613/CEE, de 11 de diciembre, sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las agrícolas, así como sobre la protección por maternidad....

Estatuto de Autonomía del País Vasco (16).....arts. 9.1, 9.2, 10. Este último art. reconoce competencia exclusiva a la C.A.V. sobre "el derecho comunitario relativo a la condición femenina, política infantil y de la tercera edad".

Ley de Territorios Históricos (17) (art. 7.c.2)... "corresponde a los Territorios Históricos la ejecución dentro de su territorio de la legislación de las instituciones comunes sobre el derecho comunitario sobre la condición femenina....."

Ley de creación de Emakunde (18)....vid. su Exposición de Motivos

Ley de Servicios Sociales del País Vasco (19)..... art. 3

2.

Licencias y permisos

La licencia es una figura no regulada legalmente, pero se reconoce su eficacia cuando así se prevea mediante acuerdo individual o colectivo, entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras (20), así para estudios, realización de exámenes, etc.

A continuación expondré las singularidades relativas a los permisos retribuidos, excluyendo los generados por la maternidad, que incluiré más adelante en el capítulo dedicado al estudio integral de la mencionada contingencia.

(16) Aprobado por la L.O. 3/1979, de 18 de diciembre.

(17) Ley 27/1983, de 25 de noviembre.

(18) Ley 2/1998, de 5 de febrero.

(19) Ley 5/1996.

(20) Es práctica habitual en los convenios colectivos exigir una antigüedad mínima de 1 año para acceder a su disfrute.

2.1

POR CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES (ART. 37.3.B) E.T.)

2.1.1

POR MATRIMONIO

***Duración...**15 días naturales

Siempre que se prevea en la negociación colectiva, es posible acumular su disfrute al periodo vacacional (21).

Se excluyen las convivencias fácticas aun apareciendo inscritas en el Registro de Uniones de Hecho (22).

2.1.2

CUIDADO DE FAMILIARES

***Duración....**2 días / 4 días (si se requiere desplazamiento)

"Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad."

La enfermedad grave (23) puede requerir o no hospitalización, lo mismo que la hospitalización no siempre viene provocada por la mayor o menor gravedad de la enfermedad (24), no debiendo olvidar que en ocasiones el número de días durante los cuales una o un paciente permanece hospitalizado obedece a veces a criterios económicos o de optimización del aprovechamiento de los recursos materiales y humanos existentes en las instituciones hospitalarias, no siendo conscientes a veces los poderes públicos de que el alta anticipada que provoca una política presupuestaria que no obedece a una política transversal de género provoca efectos perversos sobre las mujeres que deben de atender al cuidado de sus familiares en sus hogares, y que solo podrán disfrutar entonces de reducciones de jornada con reducción proporcional de salario o excedencias con la consiguiente pérdida de ingresos.

El derecho se extiende a las y los cónyuges separados legalmente si el convenio colectivo no los excluye expresamente (25).

(21) STSJ Navarra 29-10-96; AS 3014.

(22) STSJ País Vasco 3-3-98; AS 1290; STSJ Madrid 25-3-98, AS 806)

(23) El requisito del carácter grave de la enfermedad no estaba previsto en la Directiva 96/34.

(24) No se considera grave la operación de anginas (STSJ La Rioja 7-9-92, AS 4266) o de cataratas (STSJ País Vasco 9-2-99, AS 2047)

(25) STSJ País Vasco 30-11-99, AS 3805.

2.2

POR CAMBIO DE DOMICILIO (ART.37.3.C) E.T.)

***Duración** 1 día

Por traslado del domicilio "habitual", no entendiéndose incluida la segunda vivienda.

2.3

CONSIDERACIONES GENERALES

Los permisos retribuidos tienen las siguientes singularidades que los diferencian de otras situaciones laborales:

- a)** Generalmente son de breve duración y siempre previstos legal o convencionalmente
- b)** Requieren preaviso y justificación (antes o después). Se entiende que se puede cumplir este trámite telefónicamente, en casos singulares durante la misma jornada (26), eximiendo de dicha obligación al trabajador/trabajadora si la empresa le avisa del suceso.
- c)** Son retribuidos y de aceptación obligatoria por la empresa. Esta podrá alterar su régimen en su aplicación sometiéndose al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (27) y la oposición del trabajador/trabajadora se hará valer a través del procedimiento de conflicto colectivo (28).
- d)** El supuesto de hecho que los fundamenta debe acaecer durante la jornada laboral (29).
- e)** La exclusión de los trabajadores/trabajadoras temporales del acceso a su disfrute en la negociación colectiva provoca la declaración de nulidad de la cláusula correspondiente por vulnerar el art. 14 C.E. y ser discriminatoria (30).
- f)** El trabajador/trabajadora tiene derecho a percibir la misma retribución que cobre durante la jornada normal, incluidos complementos salariales (31), si bien la jurisprudencia admite la posibilidad de determinar otra retribución (por ejemplo salario base y antigüedad solo) si el régimen de los permisos es más favorable que el del E.T. Pensemos que en el caso en el que existe una merma de salario a la hora de decidir en una familia cual de los miembros accederá al permiso, se optará por aquel que afecte menos a la economía familiar, es decir, el que dispone de rentas salariales menores, generalmente la mujer.
- g)** Al personal de Alta Dirección solo le será aplicable esta regulación si existe remisión expresa en su contrato (32).

(26) Si el hijo o hija nace durante la misma.

(27) Vid. Art. 41 E.T.

(28) STS 3-4-95, RJ 2905.

(29) Si fallece el padre un viernes el lunes se debe ir a trabajar pues se presume ya consumido el permiso.

(30) TSJ Castilla-La Mancha 4-3-99, AS 1398.

(31) No existe jurisprudencia uniforme al respecto. Vid. TCT 20-2-85, Ar 1445; 7-3-85, Ar 2243; 10-12-85, Ar.230; TSJ Andalucía 12-3-91, AS 2288; TSJ Valencia 22-4-97, AS 1501; TSJ País Vasco 9-5-94, AS 2284.

(32) Vid. Memento Práctico Social 2002, Ed. Francis Lefebvre.

3.

Reducción de jornada

3.1

POR GUARDA LEGAL Y CUIDADO DE FAMILIARES (ART. 37.5 E.T.) (33)

***Duración**....mínimo = 1/3, máximo = 1/2 duración habitual de la jornada laboral.

***Salario** Se reduce proporcionalmente. Pensemos que en el caso en el que existe una merma de salario a la hora de decidir en una familia cual de los miembros accederá al permiso, se optará por aquel que afecte menos a la economía familiar, es decir, el que dispone de rentas salariales menores, generalmente la mujer.

Motivo...cuidado directo (34) de un familiar que no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siendo éste un concepto jurídico indeterminado, suscitando incertidumbre sobre qué debemos entender por tal. Así, deberemos entender excluidos causantes con fuentes de ingresos no ligadas a actividad alguna (patrimonio, acciones, etc...), pero no se aclara suficientemente qué ocurrirá en el caso de determinadas actuaciones para fundaciones u organismos de voluntariado donde a veces recibes una contraprestación de tipo simbólico pero no de carácter salarial.

Sujetos causantes (35):

Por guarda legal, menores de 6 años

Por guarda legal, personas minusválidas físicas, psíquicas o sensoriales, careciendo en este caso de límite de edad.

Familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad (36), accidente o enfermedad no pueda valerse por sus propios medios, no requiriendo en este caso, a diferencia de los permisos retribuidos, el carácter grave de la enfermedad.

(33) O.M. 18-7-91, art. 14; R.D.2064/95, art.66; O.M. 29-1-01, arts. 21.c) y 22, Disposición Adicional 3ª.

(34) A diferencia de los permisos retribuidos en el caso de enfermedad grave u hospitalización de familiares, se exige la dependencia de ese familiar del beneficiario a la hora de precisar una atención directa y personal.

(35) Los que precisan de los cuidados directos de la persona beneficiaria del permiso.

(36) Al no acotarla se entiende tanto la edad avanzada como la corta edad.

Ciertamente es de apreciar el carácter conservador de la regulación, máxime en los tiempos actuales en los que en algunas comunidades autónomas ya se dispone de una regulación sobre parejas de hecho, mientras que la mencionada previsión introduce una deliberada acotación de forma taxativa, no reconociendo más que vínculos consanguíneos o legales, haciendo caso omiso de la transformación del núcleo familiar básico tradicional, no permitiendo disfrutar de permisos o reducciones de jornada para el cuidado del otro miembro de la pareja de hecho. Igual perversión se producirá en los supuestos de familias monoparentales, cuando se deba recurrir al cuidado de amigos o amigas que no obstante no podrán disfrutar de los derechos reconocidos por las citadas previsiones.

Régimen jurídico:

- a)** Constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, pero si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generan ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa (37).
- b)** La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute, corresponderá al trabajador/trabajadora dentro de su jornada ordinaria (38). El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria. Las discrepancias entre la parte empresarial y la parte trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento previsto en el art.138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral (39).
- c)** La empresa podrá recurrir a la contratación interina para cubrir esta reducción de jornada (40).
- d)** El derecho podrá ser disfrutado por cualquier cónyuge siempre que no tenga otra actividad retribuida, y en el caso de separación legal, quien tenga la custodia del menor o la menor (41).
- e)** Se posibilita el disfrute fraccionado del derecho, es decir, entrar 1 hora después y salir 1 hora antes (42).

(37) Vid. Art. 2.2 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

(38) Vid. Art.37.6 E.T.

(39) Vid. Art. 2.3 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

(40) Cfr. Art. 5.2.b) del RD 2720/1998.

(41) TSJ Cataluña 3-2-99, AS 1108.

(42) TSJ Castilla-La Mancha 23-1-98, AS 197.

f) No se pierde el derecho a recuperar la jornada completa si la situación se prolonga cumplidos los 6 años por el o la menor sin denuncia de empresa o trabajador/trabajadora (43).

g) La base de cotización se calcula sobre la retribución efectivamente percibida no siendo nunca inferior al resultado de multiplicar la jornada horaria mensual por la base mínima horaria prevista en el trabajo a tiempo parcial (44). Se posibilita la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las bases antiguas, si se solicita en los 90 días siguientes a la reducción de jornada, con efectos desde la solicitud (45). En este caso, la base de cotización será la diferencia existente entre la base de cotización correspondiente a la jornada reducida (R) y (X) (46). (X) será, a elección por la persona interesada, una de estas 3 cantidades: a) el promedio de las bases de cotización por contingencias comunes de los últimos 365 días; b) la base de cotización mínima correspondiente a su categoría; c) una base de cotización existente entre las dos anteriores. A esta base de cotización se le aplica un porcentaje, obteniendo la cuota íntegra a la que se aplica un coeficiente para obtener la cuota a ingresar. No debemos olvidar que el resultado económico de aplicar estos cálculos dependerá de unas bases de cotización que están condicionadas por la remuneración salarial (47), con una relación directamente proporcional, por lo que a mayor salario, mayor posibilidad de aumentar la base de cotización al suscribir el convenio especial. La realidad indica la existencia de diferentes rentas salariales entre trabajadores y trabajadoras siendo la mujer la afectada por los salarios más bajos, con lo que al aplicar una norma como esta de forma aparentemente neutral, sin embargo, se da un mismo tratamiento a situaciones diversas en origen, de facto, provocando el efecto distorsionador de desigualdad material (48).

h) Todo despido del trabajador o trabajadora afectada se presume nulo (49), salvo que la empresa pruebe que obedece a motivos no relacionados con la situación analizada (50).

i) No es una enumeración exhaustiva, pudiendo prever la negociación colectiva o acuerdos empresa - personal trabajador otras reducciones de jornada *ad hoc*. (para estudios, cuidado de familiares no previstos en el E.T....)

(43) TSJ Madrid, 14-1-98, AS 68.

(44) Vid. Art.32 de la Orden TAS/192/2002, de 31 de enero, que desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para el año 2002.Cfr. Disposición Adicional 3ª O.M. 29-1-01.

(45) Vid. Memento Práctico Social 2002, Ed. Francis Lefebvre.

(46) Base de cotización = R - X

(47) Base de cotización por contingencias comunes = remuneración salarial mensual + prorrata de pagas extraordinarias. El importe de las pagas extras se integra generalmente por salario base al que se puede añadir conceptos salariales como la antigüedad.

(48) Discriminación indirecta.

(49) Inversión de la carga de la prueba, recurso habitual en el Derecho Antidiscriminatorio.

(50) Vid. Arts. 53.4, 55.3 E.T.; art. 108.2 Ley de Procedimiento Laboral.

Dos son las principales críticas que podemos hacer a esta regulación relativa al cuidado de familiares:

- a) la existencia de una laguna jurídica que genera incertidumbre acerca de cuándo existe derecho a recuperar la jornada inicial;
- b) e igualmente acerca de cuáles han de ser las consecuencias en la cotización a la Seguridad Social, puesto que no se prevé como en el caso de guarda legal la posibilidad de suscribir un convenio con la Seguridad Social.

4.

Excedencias por cuidado de familiares

En la Ley se prevén dos tipos de excedencia, la forzosa y la voluntaria. En materia de conciliación, nos afecta la voluntaria, pudiendo distinguir dos tipos fundamentales en este apartado (51), las acausales y las que obedecen a circunstancias personales determinadas.

4.1

EXCEDENCIAS ACAUSALES (ART. 46.2 E.T.)

Duración	Mínimo = 2 años.....Máximo = 5 años
Requisitos	Antigüedad mínima en la empresa de 1 año
Régimen jurídico	No requiere justificación o motivación alguna. Una vez ejercitado el derecho por una trabajadora o trabajador, no se podrá volver a disfrutar hasta transcurridos 4 años de la anterior excedencia.

(51) La relativa al cuidado de hijos e hijas la explico en el apartado correspondiente.

4.2

EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES (ART. 46.3 E.T.)

Duración

Máximo = 1 año (ampliable por negociación colectiva)

Justificación

Para cuidar (52) a una persona familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (53), que por razones de edad (54), accidente o enfermedad (55) no pueda valerse por sus propios medios, y no desempeñe actividad retribuida (56).

Régimen jurídico

a) Es un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la parte empresarial puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

b) Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando (57).

c) El periodo de excedencia se computa a efectos de antigüedad, y durante el mismo el trabajador o trabajadora tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresaria o empresario especialmente con ocasión de su reincorporación.

(52) A diferencia del supuesto previsto para la reducción de jornada, no se exige el cuidado "directo" por lo que plantea la duda de si sería posible hacerlo mediante una persona intermediaria, aunque lo más lógico sería entender que se trata de una laguna legal.

(53) Vid. Comentarios realizados sobre la no inclusión de relaciones consanguíneas o afines, en el apartado correspondiente a reducciones de jornada para cuidado de familiares.

(54) Al no acotarla debemos entender que tanto para el cuidado de personas mayores como de niños y niñas que tengan más de 3 años, y que necesitando de nuestros cuidados por no poder valerse por sí mismos, superan el límite de edad previsto para disfrutar de la excedencia para el cuidado de hijos e hijas (Art. 46.3.1 E.T.)

(55) No necesariamente grave.

(56) Vid. Comentarios efectuados acerca de la ambigüedad del concepto jurídico indeterminado "actividad retribuida" en el apartado de reducción de jornada por cuidado de familiares.

(57) Por ejemplo, se está disfrutando de una excedencia para cuidar a la madre, y se quiere solicitar ahora una nueva excedencia para cuidar al padre (2º sujeto causante).

d) Reserva del puesto de trabajo ...Durante el 1º año, derecho a que se le reserve su mismo puesto de trabajo, después, a uno del mismo grupo profesional o categoría equivalente (58).

e) Enumeración no exhaustiva. La negociación colectiva podrá prever supuestos diferentes (59), con régimen y efectos diversos para que las trabajadoras y trabajadores puedan disfrutar de una excedencia.

5.

La consideración singular de la maternidad / paternidad y sus diferentes fases

5.1

DURANTE EL EMBARAZO

5.1.1

PERMISO RETRIBUIDO PARA EXAMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN PARA EL PARTO (ART. 37.3.F) E.T.)

Duración

Por el tiempo indispensable

Justificación

Para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

(58) Cfr. Art. 4 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

(59) Por ejemplo, para el cuidado de personas que no guardan esa relación de parentesco (parejas de hecho, amigos...). Vid. Ley Foral 34/2002, de 10 de diciembre, de acogimiento familiar de personas mayores, en la que se regula el acogimiento de personas no menores de 60 años por personas con las que no guardan relación de parentesco la que guardan no es ni en primer ni en segundo grado, pudiendo incluir relaciones de vecindad, amistad....

5.1.2

INCAPACIDAD TEMPORAL

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (ART. 45 E.T.)

Causa	Incapacitación física temporal de la trabajadora, cuando no se pueda demostrar que su origen radica en elementos vinculados al puesto de trabajo que ocupa, o aun demostrándolo, sea posible la recolocación en otro puesto de trabajo por la empresa en el que no esté expuesta a dicho riesgo, puesto que si no, procederá la suspensión por riesgo durante el embarazo.
Efectos	a) La trabajadora no tiene obligación de trabajar b) La empresa no tiene obligación de remunerarla c) La trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo (60) d) El despido de la trabajadora durante el embarazo es nulo esté o no con el contrato suspendido por este motivo (61)

Los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para cubrir la jornada vacante, sorprendentemente, a diferencia de las bajas por riesgo durante el embarazo o maternidad, no gozan de la bonificación del 100 % s/ las cuotas empresariales a la S.S. (62)

(60) Art. 48.1 E.T.

(61) Art. 55.5 E.T.

(62) Cf.r art. 1.a) RD Ley 11/1998, de 4 de septiembre, que regula las bonificaciones de cuotas a la S.S. de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores/trabajadoras durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. (BOE núm.213, de 5 de septiembre)

SUBSIDIO DE I.T.
(ARTS. 128-133 LGSS) (63)

Procederé en estas líneas a exponer el régimen jurídico básico que nos afecta con el objetivo de posibilitar que el lector o lectora efectúe un análisis comparativo entre las dos prestaciones potencialmente reconocibles ante el estado de embarazada de la trabajadora, la de IT y la de riesgo durante el embarazo, siendo esta última la más interesante para trabajadora y empresa., porque su cuantía es mayor en términos absolutos, y la empresa no se ve afectada por abono alguno a su cargo. Es por ello que el RD 1251/2001, de 16 de noviembre, sobre prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo introdujo cautelas para prevenir y evitar posibles connivencias empresa-trabajadora.

Previamente, destacar que la IT asociada al embarazo es una incapacitación temporal por enfermedad común siempre que se prevea que no es una situación irreversible.

Duración	Máximo....12 meses prorrogables por otros 6
Requisitos (64)	a) La trabajadora debe estar integrada en el Régimen General b) Afiliada y en alta c) Acreditar un periodo de cotización de 180 días en los últimos 5 años
Cuantía	a) 1º-3º día....no se abona (65) b) 4º-20º día....el 60 % s/ la base reguladora (66) c) 21º en adelante....el 75 % s/ la base reguladora
Entidad responsable material del abono	a) 4º-15º día la empresa b) 16º en adelante la Entidad Gestora (67)

(63) Vid. también O. 13-10-1967, que regula la prestación de la S.S. por incapacidad laboral transitoria; O. 6-04-1983, sobre el sistema de control de la incapacidad laboral transitoria en la S.S.; RD 575/1997, de 18 de abril, que regula determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la S.S. por incapacidad temporal; O.19-06-1997, que desarrolla el RD 575/1997, de 18 de abril, que regula determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la S.S. por incapacidad temporal.

(64) Si no los acredita, podrá acceder a la suspensión contractual pero no al cobro del subsidio.

(65) Salvo que en la negociación colectiva se refleje la obligación de la empresa de proceder a su cobertura.

(66) Base reguladora = base de cotización del mes anterior (= remuneración salarial mensual + prorata mensual de pagas extras).

(67) El INSS o la Mutua correspondiente.

Subsidio de IT y extinción del contrato (art. 222 LGSS)

Supuesto

Durante la baja por IT se extingue el contrato

Efectos

- a)** nominalmente sigue percibiendo el subsidio de IT pero materialmente su cuantía se corresponde con la de la prestación de desempleo que hubiera tenido derecho a cobrar.
- b)** Cuando se extingue la situación de IT la trabajadora pasa a cobrar la prestación de desempleo, pero descontándole de su duración el periodo consumido en IT desde la extinción del contrato

Subsidio generado por un contrato de trabajo a tiempo parcial (68)

Requisitos

Los exigidos con carácter general

Cuantía

Los mismos % que en el trabajo a tiempo completo pero aplicados s/ una base reguladora calculada en función del promedio de las bases de cotización derecho los últimos 3 meses (69).

Abono

Se abonará solo durante los días de trabajo efectivo, es decir, durante los que la trabajadora hubiese trabajado de no estar de baja (70).

(68) Arts. 3 y 4 de RD 144/1999, de 29 de enero, que desarrolla, en materia de acción protectora de la S.S., el RD-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad.

(69) Piénsese que en el trabajo a tiempo parcial se cotiza por hora de trabajo efectivo y no por los días trabajados. La incertidumbre se crea cuando la Ley nos pide que calculemos el promedio de lo cotizado en los 3 meses anteriores dividiendo la suma de las bases de cotización que encontremos en ese periodo entre todos los días cotizados, ya que no disponemos de un parámetro de equivalencia diario, pues el único que ofrece la Ley es de carácter anual y no mensual o trimestral (dividir las horas anuales entre 5, equivalente diario a 1.826 horas anuales que representa el trabajo a tiempo completo), lo cual actualmente se soluciona en aquellos casos de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial que concentren su prestación de servicios en periodos inferiores a los del alta en cómputo anual ya que entonces se cotizará y se mantendrá la situación de alta durante todo el año. Se calcula así una base de cotización anual que luego se prorratea entre todos los meses del año. Vid. RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras contratadas a tiempo parcial.....

(70) Pero el cómputo de los días a efectos de determinar la aplicación del 60 o el 75 % a la base reguladora una vez iniciado corre inexorablemente sin interrupción aunque luego solo algunos de estos días sean efectivamente cobrados por la trabajadora.

5.1.3

EL RIESGO PROFESIONAL DURANTE EL EMBARAZO (71)

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La legislación parte de la consideración de que la circunstancia laboral (72) que provoca que la mujer esté expuesta, con ocasión del desempeño de la prestación de servicios –objeto de su contrato de trabajo– a una situación de riesgo (73), que se podría eventualmente concretar en una lesión efectiva del feto, o afectar a su integridad física, puede ser el supuesto de hecho que se configure como causa determinante de dos instituciones jurídicas con consecuencias jurídicas muy diversas; a veces, motivará la suspensión del contrato, *strictu sensu*, y a veces, constituirá la contingencia determinante del reconocimiento de una prestación económica de Seguridad Social; pudiendo producirse ambos efectos simultáneamente, suspensión de la relación laboral sin derecho a prestación económica de Seguridad Social –por no cumplir con todos los requisitos previstos para ello–, pero no subsidio de Seguridad Social sin suspensión del contrato de trabajo, puesto que ésta es presupuesto necesario –aunque no determinante– de aquél.

Se trata de una suspensión con reserva de puesto de trabajo, tal y como menciona el artículo 48.1 E.T., que prevé que salvo en el caso de que la causa de la suspensión sea el mutuo acuerdo entre

(71) Vid. Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; Directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados peligrosos para la salud o la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o estén en periodo de lactancia (DOC 742/2/97. Bruselas. Comisión de las Comunidades Europeas, 1997); Informe de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre la aplicación de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia de 15 de marzo de 1999. COM (1999) 100 final, (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1999). Vid. también Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad de 1952, 2000 (nº 191) y Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) de 1952, 2000 (nº 183) [<http://www.ilo.org>]

(72) Cfr. artículo 89.1 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

(73) Vid. Convenio núm. 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad (ratificado por España el 26 de mayo de 1965), y la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre, sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, después de dar a luz, o en periodo de lactancia.

las partes o las causas consignadas validamente en el contrato, "en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45, al cesar la causa legal de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado", y de ahí el epígrafe del artículo 6 de esta Ley, que procede además a añadir un nuevo apartado 5º a este artículo 48 E.T (74).

De hecho, lo que me resulta muy interesante de la previsión adicional es la mención del riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora como causa de suspensión de la relación laboral –incluyendo un nuevo apartado 5 en el artículo 48 E.T.–, que evidentemente, por motivos fisiológicos o biológicos, que no jurídicos, sólo es extensible al género femenino, y por ello, tal y como se ha pronunciado reiteradamente el Tribunal Constitucional y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, las irregularidades en esta materia podrían ser susceptibles de merecer la tacha de inconstitucionalidad por incurrir en una de las circunstancias previstas en el artículo 14 C.E., cual es el sexo, en este caso, femenino (75).

En realidad, en artículo 6 de esta Ley, se señala el momento final de la suspensión contractual con derecho a reserva del puesto de trabajo –derecho de configuración legal y no contractual o convencional (76)– refiriéndolo o bien al día en el que se de comienzo al inicio de otra modalidad de suspensión contractual –ex artículo 45.1.d)– cual es la motivada por maternidad biológica, o bien al día en que desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior "o a otro compatible con su estado".

La explicación de este último inciso la encontramos en que la legislación está presuponiendo –como evidencia de forma expresa el artículo 6– que la suspensión contractual no se produce de forma automática por la aparición de la situación de riesgo, provocada por la permanencia en su mismo puesto de trabajo, sino que sólo se podrá apreciar suspensión contractual siempre que, tras una adecuada evaluación de los riesgos, que en base al artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de

(74) Para una consulta del subsidio económico de maternidad –lo cual nos podría servir como recurso interpretativo analógico–, que hoy día se concibe no ya como situación de incapacidad laboral digna de protección, sino como un derecho constitucional, ligado a la condición femenina, y por lo tanto, al sexo de la mujer ex artículo 14 C.E., y que en base a ello, es susceptible de constituir una contingencia diversa de la que puede motivar una situación de Incapacidad Temporal para el trabajo, canalizándose a través de una prestación económica diferente la protección social de la Seguridad Social; cfr. artículos 133 bis y ss. de la LGSS.

(75) Vid. la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

(76) Puesto que en el caso de no demostrar que existe esa situación de riesgo que haga incompatible el desempeño de su trabajo con la preservación de su salud o la del feto, se podría en su caso también provocar la suspensión contractual, bien por ser una de las causas previstas en el contrato desde el momento de su celebración, bien por estipularse con posterioridad, de forma contractual –ex artículo 45.1.b) E.T.– o no –es decir, por "mutuo acuerdo de las partes", ex artículo 45.1.a) E.T.–, pero no necesariamente con o sin reserva de puesto de trabajo (artículo 48.1 E.T.).

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, determine "la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico", se considere necesario que la parte empresarial, tras haber intentado primero adoptar las medidas necesarias para "evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo –si fuese posible–" y teniendo ésta derecho a desempeñar otro puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado –recurriendo para ello al régimen de la movilidad funcional– sin embargo, no exista puesto de trabajo o función compatible, ni siquiera en diferente grupo o categoría equivalente, en cuyo caso procederá la suspensión contractual con derecho a reserva de puesto de trabajo mientras dure esta situación.

Pensemos, que la referencia al grupo profesional –ex artículo 39 E.T.–, y no sólo a la categoría, favorece que el *ius variandi* empresarial goce de una gran flexibilidad en la recolocación de su personal femenino para evitar la suspensión, dada la laxitud de la acepción, que dispone una capacidad omnicomprendensiva o integradora de puestos de trabajo que desde un punto de vista funcional no guardan a veces ningún tipo de homogeneidad, aunque garantizando "las retribuciones correspondientes al puesto de origen".

Encuentro además en estas previsiones, una que no puede por menos que inquietarnos, y es que se dispone que quien va a controlar o ratificar que efectivamente se requiere el cambio de puesto de trabajo son los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o "de las Mutuas", aunque con el informe médico del Servicio Nacional de Salud, el cual tampoco se especifica que sea vinculante, sino tan sólo que es preceptivo (77).

Sorprende que no habiéndonos planteado de momento ninguna prestación económica de la Seguridad Social, sin embargo intervenga el INSS o la Mutua (78), quizás porque se sobreentiende que en estos casos siempre existirá el derecho a percibirla, aunque como veremos no siempre será así, pudiendo existir suspensión contractual sin subsidio, aunque no a la inversa.

(77) En el caso de discrepancia entre los dictámenes emitidos por los facultativos y facultativas de ambos Servicios, deberá resolver la cuestión la Inspección Médica, que viene a ser un organismo configurado como un superior jerárquico de ambos tipos de personal.

(78) Es curiosa también la mención de la Mutua, que tradicionalmente ha venido interviniendo en la gestión del subsidio de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales, permitiéndose también hoy que lo haga en el caso de la correspondiente a la INCAPACIDAD TEMPORAL por contingencias comunes, pero lo cierto es que la prestación económica de la Seguridad Social prevista posteriormente por esta Ley, se entiende –como veremos– que es similar a la INCAPACIDAD TEMPORAL por contingencias comunes, aunque con unas particularidades que la asimilan al régimen aplicable a las contingencias profesionales, sin mencionar expresamente, la posible intervención en su gestión de las empresas a través de las Mutuas de "Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional".

Igualmente, es curioso que se disponga que la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo deberá fundamentarse en causas técnicas u objetivas, o simplemente alegar "que no puede razonablemente exigirse por motivos justificados", ante lo cual no podemos por menos que interpelar a quien legisla para que nos aclare cuestiones como la de qué se entiende por motivos justificados, o la de quién verifica que efectivamente estamos en este caso; si el INSS, la Mutua, el juez o jueza, o los agentes sociales a través de la negociación colectiva. Quizás sería por ello conveniente establecer algún criterio objetivo –y no tan subjetivo– para que éstos, aunque indeterminables e imprevisibles desde el texto legal –con el objeto seguramente de que en una afán de exhaustividad no frustremos el objetivo de viabilidad de la norma– sean susceptibles de determinación, en condiciones de seguridad jurídica en el caso concreto objeto de su aplicación.

Por último, mencionar, que al concebir todos estos casos como una causa de suspensión de la relación laboral, ex artículo 45.2 E.T., las consecuencias jurídicas serán "exonerar de la obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo", y –diría yo– de la obligación de seguir cotizando, salvo que entendamos que simultáneamente se viene disfrutando de una baja médica con derecho a cobro de subsidio de incapacidad temporal por contingencias comunes o la nueva prestación económica creada en esta Ley, para el caso específico de riesgo durante la situación de embarazo– sin perjuicio de la posibilidad, siempre existente, de suscribir un convenio con la Seguridad Social con el objeto de mantener la integración de las cotizaciones durante dicha situación.

Quizás sea éste el significado de la Disposición Adicional 2ª que dispone que "la legislación de la Seguridad Social en materia de convenios especiales se adaptará a las modificaciones previstas en la presente Ley, en el plazo de un año contado a partir de su entrada en vigor".

Por otra parte, no resultaría del todo inadmisibles el entender que en esta Ley se articulan dos tipos de suspensión contractual, aplicándose en ambos el artículo 3 de esta disposición, pero no necesariamente el artículo 6 de la misma; así puede existir una suspensión contractual por riesgo durante el embarazo con derecho a reserva del puesto de trabajo –ex artículo 6– por cumplir con todos los presupuestos del artículo 26.2.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o existir simplemente una suspensión contractual, pero no necesariamente con reserva de puesto de trabajo –ex artículo 3– en cuyo caso, por no cumplir los requisitos del artículo 26.3, e indirectamente del nuevo artículo 134 LGSS, sería una suspensión sin derecho a cobro de esta prestación económica específica de la Seguridad Social, y sin perjuicio del reconocimiento, en su caso, de una subsidio de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Ahora bien, aunque no se cumplan las previsiones del artículo 26.2.3 de la Ley 31/1995, que implican la supervisión o verificación por el personal facultativo del INSS de la concurrencia de los requisitos necesarios para provocar esa suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo y de cobro de este nuevo subsidio, siempre se podría apreciar suspensión contractual –ex artículo 3– para la cuál no se especifica cuál es el órgano que determinará a efectos exclusivamente laborales la apreciación de la existencia de esa situación de riesgo, ni tampoco que debamos acudir a la Ley 31/1995, sin reserva de puesto de trabajo, o en el caso de canalizarse la protección so-

cial a través del reconocimiento de una situación de incapacidad temporal, siquiera a efectos laborales, vaya acompañada o no del derecho al cobro del subsidio correspondiente de Seguridad Social, para lo cuál será necesario acreditar además el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 128 y ss. legislación (79) –para lo que no será necesario apreciar tal situación de riesgo, sino sólo incapacidad no permanente para el trabajo objeto del contrato de trabajo, sin que sea en este caso necesario probar el intento de recolocación previo en otro puesto de trabajo diferente– se podrá apreciar reserva de puesto de trabajo (ex artículos 45.1.c) y 48.1 E.T.), manteniéndose la obligación de cotizar sólo en el caso de cobrar subsidio de incapacidad temporal reconocido por el INSS (80).

SUBSIDIO

Como se desprende del artículo 14 de esta disposición, el riesgo durante el embarazo, no sólo puede ser considerado como una causa suspensiva de la relación contractual a efectos laborales, sino que también tiene la virtualidad de configurar una suerte de contingencia causante de una nueva prestación económica de Seguridad Social.

Así, se prevé la inclusión en la LGSS de un nuevo Capítulo, el IV TER, que provoca por ello que el actual artículo 134 pase a quedar enumerado como artículo 136 –consecuencia de la inclusión de estos dos artículos intermedios de reciente creación– formando el contenido de la Sección 1ª del

(79) Cfr. también derecho 3158/1966, de 23 de diciembre, Reglamento General de prestaciones económicas de la Seguridad Social; Decreto 1646/1972, de 23 de junio, que desarrolla la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social; Orden de 31 de julio de 1972, que desarrolla el Decreto de 23 de junio de 1972, de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social; Orden del 13 de octubre de 1967, que regula la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen General de la Seguridad Social; Orden del 6 de abril de 1983, relativa al Sistema de control de incapacidad laboral transitoria en la Seguridad Social; Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, que regula determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal; Orden del 19 de junio de 1997, que desarrolla el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, sobre determinados aspectos de la gestión y del control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

(80) Si bien podríamos plantearnos la posible continuación de la obligación de cotizar en la empresa, aun denegándose el subsidio de incapacidad temporal por contingencias comunes, siempre que como consecuencia de la incapacidad se produzca la suspensión –que no extinción del contrato– de forma semejante a como en una empresa en la que la trabajadora no puede acceder al cobro del subsidio de maternidad, por ejemplo por no acreditar el periodo de carencia de 180 días en los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante (artículo 130 LGSS), puede sin embargo, acceder a la suspensión contractual (artículo 45.1.d) y 48.4 E.T.) durante la cual no existirá cuota obrera que integre la cuota a ingresar por cotización en la Tesorería, pero sí cuota empresarial, aplicándose lo mismo en una situación de incapacidad temporal.

Capítulo V del Título II de la LGSS, y pasando las secciones 3ª y 4ª a enumerarse, respectivamente, 2ª, 3ª y 4ª, aunque sin variar de contenido (artículo 15).

Estos dos nuevos artículos –artículo 134 y 135 LGSS– sirven para determinar en qué consiste la contingencia y cuál es el régimen jurídico concreto de esta nueva prestación de la Seguridad Social, respectivamente, previéndose además su extensión –modificando para ello, el apartado 3 de la Disposición Adicional 8ª LGSS– a los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena de los Regímenes Especiales (81), y en el caso de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, sólo si están incluidos en el Régimen Especial del Mar, Agrario o en el de Autónomos (82), y en los términos o condiciones que se establezcan reglamentariamente (artículo 16).

Se entiende por situación protegida a estos efectos, aquella en la que se proceda a una suspensión del contrato de trabajo que obedezca necesariamente al hecho de que "debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos –ya explicados– previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados".

Así pues, la suspensión contractual, mencionada en el artículo 3 de esta disposición, que procede a ampliar la previsión del artículo 45.1.d)E.T. , y que debe ir necesariamente en este caso acompañada de reserva de puesto de trabajo, por cumplir con las previsiones del artículo 26.3 de la Ley 31/1995, se configura como el presupuesto necesario para que se proceda al reconocimiento de esta nueva prestación.

En cuanto al régimen jurídico concreto de la misma, la primera cuestión que queda sin resolver es la de la determinación precisa de cuáles son los requisitos que debe reunir la beneficiaria para poder disfrutar del cobro del mencionado subsidio.

A tenor del nuevo artículo 135 LGSS , esta prestación "se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados", de dónde podríamos deducir que se pretende exigir los mismos requisitos que en el

(81) En consonancia con lo dispuesto en la Directiva 86/378/CE sobre "igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social".

(82) Cfr. Directiva 86/613/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre protección de la maternidad. Se lamenta en esta materia la falta de previsión por la reforma de un contrato de interinidad para sustituir a las trabajadoras por cuenta propia, en base al Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, a través del que se articule el coste cero de esta sustitución, puesto que paradójicamente es en el caso de las mujeres que trabajan como autónomas o en profesiones liberales donde más obstáculos encontramos para compatibilizar la vida familiar y profesional. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO M., ob. cit., pág. 8.

caso de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes, lo cual no deja de ser confuso, puesto que si bien tanto en el accidente no laboral como en la enfermedad común se le exigiría la condición general del artículo 124.1 LGSS, es decir, estar afiliadas y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social, sin embargo, sólo en el caso de la enfermedad común se le exigiría periodo de carencia –180 días cotizados por contingencias comunes en los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante– (artículo 130 LGSS).

Se podría entender que puesto que se trata de una contingencia relacionada con la maternidad, al igual que en ésta debería de cumplir lo relativo a un periodo de carencia de 180 días cotizados en los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, pero lo cierto es que la legislación parece querer distinguir ambas situaciones deliberadamente, y por ello utiliza diferentes preceptos para su regulación, tanto en el plano laboral –caso de la suspensión (artículos 5 y 6) como en el de Seguridad Social (artículos 13 y 14). De hecho, la cuantía de esta prestación por riesgo durante el embarazo es sensiblemente inferior a la correspondiente a la situación de maternidad *strictu sensu*, que en sí viene a ser del 100% de la base reguladora (artículo 133 quater LGSS), mientras que esta nueva prestación no será superior –salvo mejora convencional, individual o colectiva– al 75 % de la misma base reguladora que la aplicable para maternidad e incapacidad temporal por contingencias comunes.

Similar ambigüedad encontramos al plantearnos cómo se debe de articular el mantenimiento de la obligación de cotizar mencionada en el artículo 12, salvo que interpretemos en función del mismo artículo 134 LGSS que deberá de hacerse igualmente en los mismos términos que en el caso de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes, y que además, coincide con el sistema de cotización previsto para el caso de maternidad (83).

En cualquier caso, resulta un poco decepcionante la asociación, expresa o implícita que establece la legislación entre prestación económica por riesgo durante el embarazo y situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, quizás de forma inconsciente, por la situación mantenida en épocas anteriores, las cuales se deben de entender superadas a partir de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, entendiéndose hoy en día que el fundamento de la protección de la maternidad, o del embarazo como es el caso, no lo debemos encontrar en su concepción como una causa de incapacitación para el trabajo, sino en ser un auténtico derecho de la mujer trabajadora digno de protección, incluso a través de medidas de discriminación positiva, para no desmerecer la proclamación del principio de igualdad

(83) Vid. artículo 68 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, que aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (BOE nº 22, de 25 de enero de 1996; BOE nº 46, de 22 de febrero de 1996), y artículo 6 de la Orden del 15 de enero de 1999, que desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional contenidas en la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999 (BOE nº 14, de 16 de enero).

previsto en el artículo 14 Constitución Española, puesto que es un estado inevitablemente unido a la condición femenina, o al sexo, de forma que si no queremos incurrir en algún tipo de desigualdad en el empleo –en el acceso al mismo, en el mantenimiento de unas determinadas condiciones laborales, o en la extinción de la relación laboral– debemos brindarle una adecuada protección. Por otra parte, tampoco nos resuelve esta normativa, si debemos aplicar íntegramente –salvo para determinar la cuantía y el sujeto abonante de la prestación– el régimen jurídico de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes. Así, en el artículo 132 LGSS se configura como causa de pérdida o suspensión del derecho al subsidio de incapacidad temporal –por todo tipo de contingencias– "que el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena" –de forma similar que para la prestación económica de maternidad (artículo 133 quinquies LGSS)– que si bien en el caso de una incapacidad temporal tiene su razón de ser –al igual que en la maternidad– puesto que si se estima que un sujeto está incapacitado para el trabajo, y es por ello que empieza a cobrar el subsidio correspondiente, no se entiende que después desempeñe trabajo alguno, pero en el caso que nos ocupa, no necesariamente deberíamos aplicar la misma lógica puesto que sólo se asume la incompatibilidad entre el estado de la embarazada con el concreto puesto de trabajo que venía desempeñando –o con cualquier otro existente en la empresa– que provoca la situación de riesgo a la que no puede seguir estando expuesta, pero no necesariamente incompatibilidad en sí con el desarrollo de cualquier otra prestación laboral, y que no genere esa situación de riesgo.

Resulta igualmente sorprendente que la legislación articule esta prestación en base a lo que aparentemente va a ser un régimen similar al de la incapacidad temporal por contingencias comunes, y sin embargo, su régimen concreto recuerda más a lo que vendría a ser una prestación económica de incapacidad temporal por contingencias profesionales, lo cual es constatable tanto desde el punto de vista de la determinación de la cuantía de la prestación, como de la determinación del Ente encargado de hacer frente al abono de la misma.

Así, mientras que en el supuesto de incapacidad temporal por contingencias comunes la persona beneficiaria tiene derecho a cobrar el 60% de la base reguladora, del día 4º al 20º, y el 75 %, a partir del 21º –no cobrando nada por los tres primeros días de la baja–, en la prestación por riesgo durante el embarazo el montante asciende al 75 % de la misma base –la de contingencias comunes, con lo que se desprecia el cómputo de la remuneración de horas extraordinarias– y durante todo el periodo de la baja, de forma semejante al porcentaje aplicable para determinar la cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con la salvedad de que en este último caso, en el supuesto del accidente de trabajo, por ejemplo, el día del accidente se computa como de salario, a abonar con cargo a la empresa, y que la base utilizada es la de contingencias profesionales, que en su caso, integrará la parte correspondiente a lo abonado en concepto de horas extras.

Desde el punto de vista del sujeto que debe abonar la prestación, mientras que en la incapacidad temporal por contingencias comunes, la empresa debe abonar al trabajador o trabajadora lo correspondiente al subsidio devengado entre los días 4º y 15º de la baja, y la Entidad Gestora

—que puede ser el INSS o la Mutua— del día 16º en adelante, en esta prestación, se establece que el pago corresponderá íntegramente a la Entidad Gestora, aunque sin especificar si además del INSS —a través de la Tesorería— podrán intervenir las Mutuas (84) —admitido para la incapacidad temporal por contingencias comunes, pero no para maternidad— con lo que se aligera ciertamente la carga a soportar por las empresas.

Ahora bien, en materia de gestión, parece la legislación querer acercar su régimen al de la maternidad, imponiendo la gestión directa por el INSS —salvo en el Régimen Especial del Mar, en el que corresponderá al Instituto Social de la Marina—, y vedando por tanto, la mediata, a través de la participación, en calidad de Entidad Colaboradora de las empresas, con lo cual también se alivia el peso burocrático que suponía su gestión en las mismas.

Al fin y al cabo, si atendemos a su naturaleza, ciertamente, se trata de una contingencia derivada de un riesgo profesional, puesto que la situación de riesgo no se generaría de no estar expuesta al desempeño de un cometido laboral concreto.

Como se desprende de la lectura de los dos epígrafes anteriores la existencia de una "situación de riesgo durante el embarazo" puede ser una circunstancia de la que deriven circunstancias jurídicas diversas; a) puede dar lugar a una suspensión contractual, ex artículo 45.1.d) E.T. , sin derecho a cobro de subsidio de la Seguridad Social (artículo 134 LGSS) por no cumplir con los presupuestos del artículo 26.2.3 de la Ley 31/1995, y que en su caso no necesariamente provocará una suspensión contractual, por no cumplir tampoco con el artículo 48.5 E.T.; b) en el caso de cumplir con estos últimos condicionamientos, podríamos hablar de suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo, acompañada del cobro del subsidio explicado en el epígrafe anterior.

Piénsese que, debido a que el juego de este subsidio está condicionado a la acreditación de la concurrencia de los presupuestos del artículo 26 de la Ley 31/1995, lo cual será certificado por los Servicios Médicos del INSS o de la Mutua, queda en manos del propio órgano encargado de hacer frente al abono de la misma el poder de influir de forma notable en la decisión final (85) —si bien a través del examen correspondiente a través de los Equipos de Valoración de las Incapacidades— de si procede o no su disfrute, lo cual no deja de ser un elemento distorsionante de todo el sistema, tal y como explicaré a continuación.

(84) Yo entiendo que la legislación está asumiendo la intervención de la Mutua desde el momento en que al modificar el artículo 26 de la Ley 31/1995, dispone que podrán ser, no sólo los Servicios Médicos del INSS, sino también los de las Mutuas los que certifiquen que concurren los presupuestos necesarios para el reconocimiento de la suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo y, consecuentemente, del subsidio.

(85) Si bien es cierto que el personal facultativo del INSS sólo propone cuál es la solución que estiman más acertada, de forma semejante a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando levanta actas de infracción, decidiendo en última instancia la Inspección Médica, que viene a ser algo así como el órgano superior jerárquico del personal Médico del INSALUD.

Como vemos, el personal médico del Servicio Nacional de Salud, o del correspondiente a las Comunidades Autónomas (artículo 148.1.21 C.E.), sólo interviene para emitir un informe preceptivo, pero no vinculante, con lo que, por mucho que estimen que el mantenimiento de la trabajadora en el puesto de trabajo ad hoc puede constituir un riesgo para la madre o el feto, y sin entrar a prejuzgar su dictamen, lo cierto es que los facultativos y facultativas del INSS o de la Mutua podrían no obstante entender que no procede el reconocimiento del subsidio.

Seamos conscientes de que ello se puede derivar incluso de una conducta imputable directamente a la empresa, que omitiendo la diligencia debida –aunque quien alegue conducta fraudulenta deberá probarlo expresamente– no haya intentado recurrir a la movilidad funcional o geográfica (86), como medida para eludir el abono del salario correspondiente a ese periodo, y así provocar que sea el INSS el que deba de hacer frente –a través del abono del subsidio– al sostenimiento económico de la trabajadora.

Además, en el caso de ser discrepantes los informes del Servicio Médico de Salud y los del INSS, seguramente la trabajadora se verá abocada, al tener que elegir entre su propia salud o la del feto o la continuación en su puesto de trabajo, y ante la negativa del INSS al reconocimiento de este subsidio específico, a intentar obtener por parte de su médico o médica del INSALUD –en nuestro caso, OSAKIDETZA– un parte médico de baja, con el que –tras estimar que está incapacitada para todo trabajo durante el embarazo, y sin necesidad de aludir ya a la situación de riesgo en sí– obtener un reconocimiento del INSS del derecho a disfrutar de un subsidio de incapacidad temporal por contingencias comunes, tal y como se operaba con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, y que entendemos que sigue vigente.

De esta forma, se consigue además reducir el importe de la prestación económica a abonar por la Tesorería, siendo además más factible su reconocimiento dada la innecesariedad de alegar el artículo 26 de la Ley 31/1995.

No obstante, procede recordar también aquí, que la decisión última –a efectos de cobro del subsidio de la Seguridad Social, que no a efectos de suspensión de la relación contractual– después de la ampliación del artículo 131.bis LGSS a través de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social (87), también en materia de incapacidad temporal, corresponde igualmente al personal facultativo del INSS, al disponer este precepto que "sin perjuicio de las competencias que correspondan a los Servicios Públicos de Salud, los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social podrán expedir el correspondiente alta

(86) Puesto que la legislación menciona el "cambio de puesto de trabajo o función", y que sin embargo, en el caso de la movilidad geográfica, entendemos que debería de estar sometida a algún tipo de límite dado el estado de la embarazada.

(87) Cfr. también en desarrollo de esta previsión el Real Decreto 575/1997, que fue modificado por el Real Decreto 1117/1998, de 5 de junio.

médica en el proceso de incapacidad temporal, a los exclusivos efectos de las prestaciones económicas de la Seguridad Social y en los términos que reglamentariamente se establezcan".

En este caso, la trabajadora embarazada, y con el objeto de preservar su integridad física o la de su hijo o hija, no se reincorporará a su puesto de trabajo, siguiendo así el consejo del Médico o Médica del INSALUD.

La empresa, por su parte, podría alegar faltas de asistencia al trabajo para provocar el reconocimiento de una extinción contractual por causas objetivas (88) o en su caso que se declare la procedencia del despido, si la trabajadora reclamase por el mismo, ex artículo 52.d) E.T.

Sin embargo, el artículo 7 de esta disposición (89) pretende anticiparse a tal situación al modificar el artículo 52.d) E.T., estableciendo que "no se computarán como faltas de asistencia que justifiquen la extinción contractual, las ausencias debidas... riesgo durante el embarazo, o a enfermedades causadas por el mismo" (90), con lo que a través de este precepto además, podríamos concluir que en el caso hipotético objeto del presente análisis, a pesar de no cumplir los presupuestos del artículo 26 de la Ley 31/1995, siempre existirá un derecho a reserva de puesto de trabajo, puesto que no se puede extinguir la relación contractual. Y entonces podemos cuestionarnos cuál es el sentido del artículo 6 de esta Ley, que no puede ser otro que el exigir además la aplicación de los mecanismos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales si se pretende además acceder al cobro de este subsidio.

Por lo tanto, la trabajadora no necesita recurrir a la declaración de nulidad del despido para evitar la resolución de su contrato, alegando los nuevos artículos 53.4 o 55.5 E.T. que hacen que el despido durante este periodo merezca tal calificación, puesto que tales previsiones tienen una ubicación sistemática concreta, y por lo tanto no pueden interpretarse de forma aislada con respecto de los párrafos que las preceden, debiendo entender que lo que la legislación pretende es evitar un despido fundamentado, o –como mantienen estos párrafos anteriores– que "tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la Ley, o bien se produzca por violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador" (91), es decir, que se atente contra el derecho fundamental de igualdad –ex artículo 14

(88) Así, el artículo 52.d) E.T. considera como causa legal de extinción contractual las "faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos periodos de tiempo..."

(89) Cuestión sobre la que ya había tenido ocasión de pronunciarse con anterioridad el Tribunal de Justicia de Luxemburgo en sus sentencias de 8 de noviembre de 1990 (Asunto 179/88, Hertz), y de 30 de junio de 1998.

(90) Lo cual podría haberse deducido de la jurisprudencia existente sobre licencias, pero su explicitación contrarresta cualquier tipo de inseguridad e incertidumbres jurídicas, acogiendo así en el ordenamiento interno la más reciente jurisprudencia comunitaria.

(91) Cfr. STC 136/1996; BOE del 12 de agosto de 1996.

Constitución Española– y que además constituye –o debe de constituir– uno de los pilares básicos de nuestro sistema positivo, puesto que tal y como proclama la Constitución Española en su artículo 1, se configura como valor superior de nuestro Estado Social y Democrático de Derecho.

Además, en su caso, de recurrir a esta última vía, y con el objeto de no imponer una probatio diabolica a la trabajadora (92) –que debiera probar que es el sexo, entendido como causa de discriminación, el auténtico móvil del mismo– la legislación articula esta normativa sobre la base de una presunción "*iuris tantum*" (93), de forma que siempre que exista esta situación de incapacitación o de riesgo durante el embarazo (94) –aunque no sepamos de forma cierta si será suficiente a estos efectos con el dictamen del Médico o Médica del INSALUD, o se requerirá el del personal facultativo del INSS o la Mutua (95)– sí durante la misma se resuelve la relación contractual, corresponderá al empresario destruir esta presunción de discriminación (96) haciendo valer cualquiera de las causas previstas por la Ley para justificar un despido.

(92) Tampoco se le impone a la empresa, puesto que tal y como ha manifestado el Tribunal Constitucional [STC del 23 de julio de 1996 (RTC 1996/136), "la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se funden no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de una persona una conexión directa e inequívoca, no bastando en el caso de tratos desfavorables basados en el embarazo, la simple afirmación de la trabajadora de ser discriminatorio, debiendo aportar ésta indicios que generen razonable sospecha, sólo imponiendo a la empresa que justifique la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter ajeno a todo propósito vulnerador de los derechos fundamentales".

(93) Vid. STC, del 22 de marzo de 1999 (RTC 1999/41), en la que se declara que "la discriminación por razón de sexo constituye un límite al ejercicio de la libertad empresarial, obligando al empresario a utilizar un criterio neutro predicable por igual para hombre y mujer, así como a rechazar otros criterios que siendo formalmente neutros produzcan un resultado adverso para los integrantes de uno y otro sexo, en el supuesto de discriminación indirectas o de impacto inverso".

(94) Es curioso que en el artículo 52.d) E.T. —a efectos de no considerar como falta justificativa de un despido- junto con la situación de riesgo durante el embarazo se mencione la de enfermedad causada por embarazo —que podría comprender la situación de incapacidad temporal, pero no la de "riesgo durante el embarazo" necesariamente- y sin embargo, a efectos de declarar la nulidad del despido, sólo se mencione la situación de riesgo durante el embarazo, quedándonos la duda de si en el caso de una situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, durante el embarazo —que a su vez puede estar motivada por el embarazo o no- también opera la misma presunción.

(95) Piénsese que en el despido nulo sólo estamos pensando en los efectos laborales, al margen de las vicisitudes del subsidio.

(96) Siendo conscientes de que —tal y como ha manifestado el Tribunal Constitucional (STC 34/1984)- si bien la empresa no está vinculada por un principio absoluto de igualdad de trato, no es menos cierto que ello no excluye la prohibición de distinciones basadas en factores que el ordenamiento catalogue como discriminatorias, de forma que conforme al artículo 108.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, si el móvil del despido ha sido alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución, o se aprecie violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o trabajadora, "el juez se pronunciará sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del despido" [STS, (UD), de 22 de febrero de 1993]

En realidad la legislación nacional no ha hecho más que cumplir el exhorto del artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo (97), de 19 de octubre de 1992 (98), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (99), y que prevé en su artículo 10 que "los Estados Miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras embarazadas (100) [...], salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo. [...] Cuando se despidan a una trabajadora en estas condiciones, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito" (101).

(97) Vid. en el mismo sentido, el artículo 8 del Convenio 156 OIT, que determina que la responsabilidad familiar no debe constituir por sí una causa justificada para poner fin a la relación laboral, y el artículo 5 del Convenio 158 OIT, que tampoco admite como tal la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad, estando obligada España a aplicar estas disposiciones al haber ratificado ambos Convenios.

(98) A.A.V.V., *Memento Práctico Social*, 1999, Ed. Francis Lefebvre, Madrid, 1999, págs. 701 y ss.

(99) Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE; DOCE, serie Ley, nº 348, pág. 1.

(100) Piénsese que se trata de una discriminación directa, y no indirecta, que es el ataque más frontal del principio de igualdad, pues tal y como ha manifestado el Tribunal de Justicia de Luxemburgo reiteradamente en su jurisprudencia, "el despido de una trabajadora por razón de su embarazo o por una causa basada esencialmente en ese estado sólo puede afectar a las mujeres y, por tanto, constituye una discriminación directa basada en el sexo" (STJCE 30-6-98), no permitiendo así, justificar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida, y no siendo quizás por lo tanto aplicable en estos casos –debiéramos entender– el artículo 96 LPL, que en relación con la discriminación por razón de sexo, cuando existan indicios al respecto, impone el demandado –para eludir la responsabilidad– "la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad", de modo que –tal y como ha sugerido el Tribunal Constitucional– "no basta la existencia de una concausa, sino que ha de excluirse que exista una concausa relacionada con el embarazo [...] de modo que el órgano judicial ha de llegar a la convicción de que el despido o la extinción nada ha tenido que ver con el embarazo..." (vid. RODRÍGUEZ-PINERO M., "La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", *Relaciones Laborales*, núm. 19, 1999, págs. 1 y ss.); cfr. también la Directiva 97/80/CEE, de 15 de diciembre de 1997. Vid. SSTJ de 8 de noviembre de 1990, Dekker, C.E.-177/88, Rec. p. I-3941, apartado 12; Hertz, de 8 de noviembre de 1990 C.E.-179/88, apartado 13; Habermann-Beltermann, de 5 de mayo de 1994, C.E.-421/92, Rec. p. I-1657, apartado 15, y Webb, de 14 de julio de 1994, C.E.-31/93, Rec. p. I-3567, apartado 19.

(101) Vid. Conclusiones del Abogado General presentadas ante el Tribunal de Justicia el 5 de febrero de 1998, en el Asunto *Mary Brown & Rentokil Initial UK Limited* (A. C.E.-394/96) en las que ya se preveía que "una vez incorporada al derecho interno de los Estados Miembros la prohibición de despido que establece el artículo 10 de la Directiva 92/85, ya no cabrá aplicar el artículo 5 de la Directiva 76/207, que establece el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, a los casos en los que una mujer haya sido despedida mientras estaba embarazada".

En realidad, con anterioridad a su transposición a nuestro ordenamiento interno, se podrían haber invocado dichas previsiones ante los Tribunales nacionales, pues si bien es cierto que a tenor del artículo 189 TCEE, aparentemente son sólo los Reglamentos comunitarios las únicas disposiciones europeas con eficacia directa, mientras que en el caso de las Directivas, debiéramos entender que "obligan al Estado Miembro en cuanto al resultado, dejándole libertad para escoger las formas y medios para alcanzarlo dentro del plazo previsto en la Directiva, no siendo de aplicabilidad directa, surtiendo efecto sólo después de ser notificadas a sus destinatarios, entrando en vigor en los Estados, una vez traspuesta por éstos a su ordenamiento interno", sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de Luxemburgo ha construido la doctrina del efecto directo, de forma que se entiende que "las reglas de Derecho Comunitario deben desplegar la plenitud de sus efectos de una manera uniforme en todos los Estados Miembros a partir de su entrada en vigor y durante toda la duración de su validez, de forma que pueden tener efecto directo todas aquellas normas que sean "self executing" por imponer obligaciones claras e incondicionales (102) y carecen en su aplicación de un margen de discrecionalidad, creando derechos individuales invocables ante los órganos jurisdiccionales internos dando lugar a la "eficacia directa vertical" (103).

Hasta aquí, la situación que hemos analizado advenía como consecuencia de intentar en primer lugar que operen los mecanismos correspondientes al disfrute del subsidio, pero ¿si sucede a la inversa, de forma que lo primero que entra en escena es el mecanismo correspondiente a la suspensión contractual?

Piénsese que el embarazo, y posibles situaciones de él derivadas –incluidas las bajas, permisos, etc...– junto con el parto, son circunstancias que, una vez notificadas en la empresa, son perfectamente previsibles por parte de ésta, que en su caso, es consciente de que si se le reconoce a la trabajadora una baja por una situación de riesgo durante el embarazo, o una suspensión contractual por incapacidad temporal, vayan o no acompañadas de disfrute de subsidio económico (104), ella vendrá obligada a seguir cotizando durante dicha situación (105), lo cual no será más que el preludio de su continuación a través de la posterior baja de maternidad.

(102) Como lo son las del artículo 10.1 de la Directiva 92/85; vid. MAZUELOS FERNÁNDEZ-FIGUEROA M., "La prohibición de despido de la trabajadora embarazada: reflexiones sobre el artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992", *Revista de Derecho Social*, núm. 7, 1999.

(103) Cfr. STJ en el caso Simmenthal, de 9 de marzo de 1978 (A. 106/77)

(104) Con la diferencia de que en el caso de cobro de subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes parte del abono del mismo será financiado por la empresa.

(105) Si bien es cierto que en caso de contratar a un persona desempleada que le sustituya a través del contrato de interinidad se ahorra las cotizaciones de este segundo trabajador o trabajadora, por lo que podríamos entender que es aplicable aquí la teoría del coste cero.

Por lo tanto, se podría intentar en la práctica, recurrir a la suspensión contractual, sin derecho a reserva de puesto de trabajo, que obedezca al mutuo acuerdo de las partes, tal y como se prevé en el artículo 45.1.a); "acuerdo", que teóricamente debiera ser fruto de la autonomía de la voluntad individual, o de la libre prestación de su consentimiento por ambas partes contractuales, pero lo cierto es que éste, desde el punto de vista de la trabajadora –dado el desequilibrio natural inherente a esta relación contractual– puede resultar mediatizado, de forma que ésta, y ante la próxima no renovación del contrato –en el caso de ser temporal, como suele ser frecuente en estos casos– negocie un "despido", puesto que si se operase la suspensión contractual por mutuo acuerdo (106), en el cual se puede estipular que "no exista derecho a reserva de puesto de trabajo" (ex artículo 48.1 E.T.), y una vez desaparecida la causa suspensiva la trabajadora pretendiese reincorporarse a su puesto de trabajo, el cual no había obligación de reservar por parte de la empresa, se resolvería su relación contractual sin que ésta pudiese solicitar siquiera el cobro de una prestación de desempleo, puesto que sería equiparable tal proceder a la dimisión voluntaria de la persona trabajadora (107) (ex artículo 208.2 LGSS) (108).

(106) Aunque también podríamos entender analógicamente –en función de lo previsto para el despido durante la situación de embarazo– que la suspensión contractual durante la concurrencia de esta circunstancia de la mujer embarazada –el embarazo– provoca que se aplique la presunción de conducta discriminatoria por parte de la empresa, incumbiéndole a ella destruir esta presunción; cfr. Directiva 97/80/CE, de 15 de diciembre, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, y que en España ha sido acogida por nuestro Tribunal Constitucional que ha sentado una jurisprudencia en función de la cual, desde sus STC 38/1991, se consideran constitutivas de despido discriminatorio merecedor de la sanción de nulidad radical, y desplazando la carga de la prueba a efectuar por la empresa, en las conductas sospechosas de la parte empresarial al tomar medidas perjudiciales de la trabajadora en situación de embarazo; así cuando se resuelve la relación contractual durante el periodo de prueba del contrato –supuesto excepcional en el que sólo se admite, en caso de embarazo de la trabajadora, la resolución contractual causal– (STC 166/1988); con ocasión de la no renovación de un contrato temporal (STC 173/1994); primando en todos estos casos el elemento temporal sobre el causal.

(107) Por ello, la empresa podría convenir con la trabajadora la canalización de la resolución contractual a través de un despido por causas objetivas, por ejemplo, por "ineptitud de la trabajadora sobrevinida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa", (ex artículo 52.a) E.T.), de forma que no fuese necesaria su reclamación para acceder al cobro de la prestación por desempleo (artículo 208.1.1.d) LGSS), accediendo en su caso a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio en la empresa, y puesto que generalmente se tratará de contratos temporales, no ascenderá a un montante importante.

(108) Y sin perjuicio de poder utilizar las cotizaciones de ese contrato para acumularlas a las generadas por una posterior relación contractual, accediendo así en un momento posterior, en el que sí se produzca una situación legal de desempleo (ex artículo 208 LGSS), al cobro de una prestación o subsidio de desempleo.

De esta forma, la empresa ha conseguido –recordemos que ella pudo interferir también en la denegación del subsidio previsto para una situación de riesgo durante el embarazo (109)– la resolución contractual, sin necesidad, siquiera de alegar el artículo 52.c) E.T. y amortizar el puesto de trabajo, debiendo de considerar qué es lo prioritario para ella, pues si tiene la intención de mantener el puesto de persona trabajadora en funcionamiento, quizás sea más interesante mantener su relación contractual con la trabajadora, aunque suspendida, a pesar de seguir cotizando por ella, puesto que el artículo 14 de esta Ley (110), le permitirá acceder, en el caso de contratar a una persona desempleada –que parece ser no es necesario que sea parada de larga duración o algo semejante, o que sea beneficiaria de prestación o subsidio de desempleo– a una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de recaudación conjunta.

Por último, mencionar que, a pesar de que la legislación no se pronuncie expresamente, debemos asumir la incompatibilidad implícita existente entre el subsidio o la suspensión contractual motivada por una situación de riesgo durante el embarazo y la motivada por una incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de forma simultánea, puesto que son dos instituciones que atienden a proteger contingencias específicas diversas.

Así, puede existir una situación de riesgo durante el embarazo de hecho, pero no de derecho, por no cumplirse los presupuestos del artículo 26 de la Ley 31/1995, y que sin embargo, aconseje el reconocimiento de una situación de incapacidad temporal por contingencias comunes como consecuencia de una incapacitación que impida a la trabajadora la incorporación a su puesto de trabajo, sin requerir la acreditación de haberse intentado solventar la situación mediante la movilidad funcional, y sin necesidad de que exista esa situación de riesgo.

Por otra parte, aun cuando en determinados casos se entienda que el supuesto de hecho considerado es susceptible de cumplir ambas contingencias, el cobro del subsidio se deberá fundamentar en una sola de ellas, es decir, es la que resulte más interesante a opción de la persona beneficiaria –que no de la empresa– es decir, la del riesgo durante el embarazo, de forma semejante a como el beneficiario o beneficiaria de un subsidio de desempleo, en el caso de cumplir varias de las circunstancias previstas en el artículo 215 LGSS opta por la que se le presente más conveniente.

(109) Además, en la medida en que entre en juego en primer lugar la suspensión contractual se impide a la trabajadora el acceso al subsidio de incapacidad temporal por contingencias comunes o de riesgo durante el embarazo, puesto que con el contrato suspendido se entiende que ésta no está en puesto de trabajo alguno que genere esta situación de riesgo, o con respecto del cual se considere incapacitada.

(110) Que modifica el artículo 1 del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores o trabajadoras durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

En conclusión, que la intención es muy loable, pero en la práctica no será tan sencillo su disfrute, puesto que requiere unos presupuestos fácticos como que se trate de empresas que cuenta con plantillas ingentes o al menos, significativas desde un punto de vista cuantitativo, de forma que sea más soportable el prescindir de una persona trabajadora que cubra el puesto de trabajo correspondiente, y seguir pagando sus cotizaciones, cubriendo esas tareas a través de la movilidad funcional o geográfica, la cual además será difícil de articular en empresas pequeñas, las cuales podrán no obstante alegar que "no puede razonablemente exigírseles la remoción de puesto de trabajo por motivos justificados" (ex artículo 26 de la Ley 31/1995), para que pueda en cualquier caso apreciarse la concurrencia de la situación de riesgo durante el embarazo.

Pero lo cierto, es que requerirá además que se trate de una trabajadora que ostente en la empresa una cierta solidez y seguridad desde el punto de vista de la estabilidad contractual, de forma que, de hecho, no se encuentre su decisión mediatizada por la consideración de una eventual extinción inmediata de su contrato, que en la medida en que sea temporal, generalmente estructural, ninguna causa suspensiva tendrá la virtualidad de prolongar la duración del mismo.

En cualquier caso, se trata de una previsión legislativa que como tal requiere un adecuado desarrollo reglamentario, presentándose en realidad como una Ley en blanco que traslada al Poder Ejecutivo el peso y la responsabilidad de la articulación de un auténtico régimen sustantivo, puesto que deberá de incidir en cuestiones tan básicas como el sistema de cotización a adoptar por la empresa durante la vigencia de la situación de riesgo durante el embarazo, y que seguramente no distará mucho del existente actualmente durante el disfrute de una baja por maternidad, puesto que es ésta, y no cualquier contingencia incapacitante para el trabajo, la causa última del embarazo, no entendiéndose entonces por qué no se les reconocerá a estas trabajadoras el derecho a cobrar, no el 75 %, sino el 100% de la base reguladora al igual que en maternidad.

En conclusión, la Ley recientemente publicada no es más que la concreción a nivel formal del compromiso asumido por el Estado español, como Estado Miembro integrado en la Unión Europea (111). Se trata de una disposición genérica que para su efectiva aplicación, y para cumplir el mandato dirigido a los poderes públicos por el artículo 9.2 C.E. (112) de la realización real o ma-

(111) Vid. GORELLI HERNANDEZ J., "Situación de embarazo y principio de igualdad de trato. La regulación comunitaria y su jurisprudencia", *REDT*, núm. 97, 1999, págs. 729 y ss.

(112) Vid. Auto del Tribunal Constitucional del 13 de octubre de 1997 (RTC 1997/333), y Auto del Tribunal Constitucional del 18 de diciembre de 1996 (RTC 1996/382), en los que se menciona la doble dimensión de los derechos fundamentales y libertades públicas, concibiéndose como derechos subjetivos de defensa frente al Estado, pero presentando también una dimensión objetiva, en virtud de la cual operan como componentes estructurales básicos que han de informar el entero ordenamiento jurídico, vinculando a los poderes públicos en dos sentidos: en su dimensión subjetiva, les impone la obligación negativa de no lesionar la esfera de libertad por ellos acotada, y en su dimensión objetiva, reclama de ellos que coadyuven a fin de que la implantación de derechos fundamentales sea real y efectiva, operando como componentes estructurales básicos que han de informar el entero ordenamiento jurídico, sea cual fuere el sector del ordenamiento en el que los mismos resulten concernidos".

terial –y no sólo formal– del principio de igualdad, requerirá medidas adicionales que a través de una adecuada política educativa y cultural permitan la transformación real de la propia sociedad (113), pues no olvidemos que es ésta –a su vez condicionada por las transformaciones de los roles mentales– la que impulsa los cambios legislativos y la que en definitiva, predetermina también el sentido de la aplicación o interpretación de la legislación existente (114).

**Contingencia partícipe de la naturaleza
de las "contingencias comunes
determinantes de una situación de
Incapacidad Temporal" o
de la de "maternidad"**

En realidad, en la norma objeto del presente estudio la legislación –tal y como hemos evidenciado en líneas precedentes– parece querer manifestar explícitamente su voluntad de asimilarla a estos efectos, a las contingencias comunes susceptibles de provocar el reconocimiento de una situación de Incapacidad Temporal, y por ello anticipa que su régimen se articulará en los términos y condiciones de éstas, e igualmente prevé expresamente que su base reguladora se calculará también en función de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior a aquél en el que se produce el hecho causante, despreciando en su caso el cómputo de lo abonado en concepto de horas extras en el año inmediatamente anterior, y que sí se consideraría de ser ésta una contingencia profesional.

Según la afirmación anterior, podríamos deducir que igual que en el caso de la enfermedad común –debido a la difícil subsunción analógica en el concepto de accidente no laboral–, para poder acceder a este subsidio deberá además la trabajadora acreditar que cumple con el periodo de carencia de 180 días cotizados por contingencias comunes en los últimos 5 años, y que por otra parte, coincide además con el exigido para acceder a un subsidio motivado también por razones de maternidad, pero si bien no necesariamente con posterioridad –al menos en su integridad– sí relacionado con el alumbramiento de la criatura.

Por lo tanto, toda aquella trabajadora que no cumpliera este requisito, a pesar de cumplir con todos los extremos del artículo 26 de la Ley 31/95, quedaría privada del disfrute del derecho, y en el caso de no cumplir las previsiones de la Ley de Prevención, del derecho a obtener una suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Pensemos que en el caso de las trabajadoras a tiempo parcial –es decir, las que tengan una jornada estipulada inferior al 77% de la jornada habitual de esa actividad– la cobertura de la ca-

(113) Favoreciendo transformaciones axiomáticas de actitudes en cuanto a la división del trabajo y a la participación de las responsabilidades familiares en el hogar, favoreciendo la mayor sensibilidad de los agentes sociales.

(114) Cfr. artículo 3 Código Civil.

rencia específica se ve obstaculizada por el sistema de cotización y de protección social articulado para ellas desde el año 1993 (115), en función del cual en el trabajo a tiempo parcial día trabajado no equivale a día cotizado, sino que sólo se cotiza por hora de trabajo efectivo (116), no computándose –a diferencia del trabajo a tiempo completo– tiempos de descanso computables como de trabajo, salvo supuestos excepcionales que dependen generalmente de la distribución horaria de la jornada semanal (117), todo lo cual adquiere connotaciones preocupantes en el caso del trabajo fijo discontinuo (118).

Así pues, en el trabajo a tiempo parcial, se exigiría la misma carencia genérica –180 días cotizados– para cuya acreditación se tomarían las horas efectivamente trabajadas –al año– y se dividirían entre 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales (119), incrementándose el periodo de 5 años –en el que reunir esos 180 días cotizados– en la misma proporción en la que se vea reducida su jornada con respecto de la correspondiente al trabajo a tiempo completo, llegando a la misma conclusión de aplicar la normativa prevista para la contingencia de maternidad.

A efectos de calcular su base reguladora, la distinción entre la contingencia de maternidad e Incapacidad Temporal, puede tener también su importancia, pues si bien es cierto que en el caso del trabajo a tiempo completo no existe diferencia alguna, no podemos decir lo mismo si se trata del trabajo a tiempo parcial, en el que la base reguladora diaria, se obtendrá de diferente forma según cuál sea la contingencia contemplada.

Para el reconocimiento de una prestación económica de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, ésta "será el resultado de dividir las sumas de las bases de cotización acreditadas en la

(115) Cfr. Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (BOE núm. 292, de 7 de diciembre; RCL 1993, 3295).

(116) Cfr. Disposición Adicional 7ª.1 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social; Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación a trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad; Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, que desarrolla en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-Ley 15/1998.

(117) Vid. artículo 29.2.2 de la Orden del 15 de enero de 1999, que desarrolla las normas de Cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial, y Formación Profesional contenidas en la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999 [BOE núm. 14, de 16 de enero, y núm. 74, de 27 de marzo (RCL 1999, 144 y 814)]; Disposición Adicional Única del Real Decreto 144/1999, de 19 de enero.

(118) Vid. MTNEZ. DE VIERGOL A., "La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 20, 1995, págs. 47 y ss.

(119) Vid. Disposición Adicional 7.1.2.a) TRLGSS (Real Decreto Legislativo 1/1994).

empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho periodo", adquiriendo en este caso, un gran protagonismo la forma concreta de articular la distribución o concentración horaria de la jornada a lo largo del año (120).

En el caso, de la maternidad, sin embargo, "será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365", obteniendo así su importe diario (121).

Igualmente, ya sabemos que sólo en el caso de la maternidad, se tendría derecho a percibir el 100 % sobre la base reguladora, así calculada, mientras que en la situación de Incapacidad Temporal, sólo el 60 % de la misma durante el periodo comprendido entre el día 4º y 20º de la baja –no cobrando nada los tres primeros días– y el 75 %, a partir del día 21º.

Si mencionamos la duración del subsidio, volvemos a encontrar divergencias, no en el trabajo a tiempo completo, en el que se cobrará durante los días en que efectivamente permanezca en dicha situación, sino en el trabajo a tiempo parcial, en el que la mencionada regla general sólo será aplicable en el supuesto de ser la maternidad la contingencia determinante de la prestación (122), puesto que en el caso de serlo una de las contingencias comunes determinantes de la Incapacidad Temporal, éste sólo se abonaría "durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal", por lo que el cómputo final puede ser sensiblemente inferior al correspondiente al de los días naturales de baja (123).

(120) Influyendo en la alteración de su cuantía, e indirectamente en la de la prestación, circunstancias como la de concentrar "casualmente" la jornada del trabajo a tiempo parcial –cuya determinación conceptual, no lo olvidemos, se verifica en cómputo anual- en los últimos tres meses, para alcanzar el máximo de prestación, o a la inversa, para reducir su importe, del que depende finalmente el que debe abonar la empresa, que es la que definitivamente va a influir con su decisión en la articulación efectiva de la misma. Vid. Disposición Adicional 7ª LGSS, y artículo 4 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

(121) Vid. artículo 5 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

(122) Vid. artículo 5.3 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

(123) Siendo nuevamente decisiva la distribución horaria de la jornada, o su concentración en los días correspondientes a la baja, puesto que si casualmente estaba prevista la innecesariedad de la utilización de los servicios de la trabajadora afectada durante ese periodo de baja, ésta tendrá reconocido un periodo ínfimo o nulo de subsidio, lo cual repercutirá igualmente en la reducción de la carga de cotización que por ella debe asumir la empresa. Vid. artículo 4.a) Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, y artículo 32.2 de la Orden del 15 de enero de 1999.

**La necesaria configuración como
"contingencia profesional"
ex artículo 15 y 35 C.E.**

En realidad, yo entiendo que la legislación intuye que debe de encontrar la inspiración en la lógica que preside la regulación de la protección de la situación de maternidad, y por ello articula por ejemplo la gestión directa de la prestación por parte del INSS, pero es consciente al mismo tiempo, de que la necesidad de proteger esta contingencia está relacionada con la preservación de la integridad física de la madre y del feto, la cual puede verse expuesta a una situación de peligro potencial, que sin necesidad de llegar a concretarse o materializarse en un resultado lesivo concreto (124), es necesario prevenir, y hacerlo desde un punto de vista laboral –por ello se aplica el artículo 26 de la Ley 31/1995–, como obligación empresarial, puesto que la empresa debe asumir la responsabilidad de la creación de esa situación de riesgo para la mujer embarazada, riesgo que está íntimamente ligado al puesto de trabajo desempeñado, y no a cualquier causa ajena al mismo, articulando por ello, la vía de la movilidad funcional –ex artículo 39 E.T. – para solucionarlo.

De hecho, tras la lectura de la disposición se observan afinidades importantes en el régimen jurídico articulado; así, el importe de la prestación del 75 % de la base reguladora –si bien integrada según la correspondiente a una contingencia común–, gestión directa por el INSS, y similitud en los días de reconocimiento de la prestación, a pesar de la incertidumbre sobre si el inicio del cómputo se debe ubicar en el mismo día de comienzo del disfrute de la baja –como en las contingencias comunes– o al día siguiente –como en el accidente de trabajo–.

Si entendiéramos que se trata de una contingencia común, nos veríamos abocados a aplicar el artículo 41 C.E. para fundamentar su protección, de forma que los poderes públicos, en cumplimiento del mandato previsto en este precepto constitucional, gozarían de gran flexibilidad y libertad al articular el régimen concreto de protección en materia de Seguridad Social, garantizando prestaciones sociales suficientes ante esta situación de necesidad, pero en su caso, tras el cumplimiento de los requisitos oportunos, puesto que en el mismo precepto se prevé el carácter universal del régimen público de Seguridad Social, que obliga a una distribución racional de los recursos limitados existentes.

No olvidemos además, que no se concibe el artículo 41 C.E. como fuente de ningún derecho fundamental (125), de forma semejante al artículo 35 C.E., que permita invocar directamente ante los

(124) De forma similar a como en Derecho Penal se distinguen los delitos de peligro y los de resultado.

(125) Vid. STC 206/1997, de 27-11-97 (RTC 1997\206). Desde el punto de vista del principio de igualdad, entendiendo que el artículo 41 C.E. no constriñe al establecimiento de un único sistema prestacional fundado en principios idénticos, ni a la regulación de unos mismos requisitos o a la previsión de iguales circunstancias de nacimiento del derecho; vid. STC núm. 38/1995, de 13-2-95 (RTC 1995\38), núm. 77/1995, de 22-5-95 (RTC 1995\77).

Tribunales el derecho a obtener la protección social, por el simple hecho de concurrir la situación de necesidad, y por lo tanto, la trabajadora estaría expuesta a eventuales cambios legislativos que pudieran alterar la dimensión de la protección reconocida, o quedar privada de la misma por no cumplir con los periodos de carencia establecidos, o requisitos de afiliación y alta, ex artículo 124 LGSS.

Por todo ello, me parece que sería más adecuado enfocar la cuestión desde el punto de vista de la existencia de una deuda empresarial –ex artículo 35 C.E.–, contraída por el hecho de contratar a una trabajadora que esté desempeñando un puesto de trabajo del que eventualmente –en el caso de estar embarazada– pudiera derivarse un riesgo para su integridad física (126) –ex artículo 15 C.E. (127)– o la del feto (128), y que como tal merece la protección de un auténtico derecho fundamental, no sólo a nivel procedimental, sino también en cuanto a la forma de protección que recibe, no sólo a efectos laborales sino también de Seguridad Social, puesto que para su

(126) Vid. STC 136/1996, de 23-7-1996 (RTC 1996\136), en la que se admite por el Tribunal Constitucional que en el caso de la pasividad de un juez o jueza ante una conducta empresarial que pusiera en peligro la vida o integridad física de su plantilla se podría considerar vulnerado este derecho, o incluso el derecho a la vida reconocido en el mismo artículo 15 C.E.

(127) Vid. 4.2.d) E.T. relativo al derecho de los trabajadores y trabajadoras, en relación a su trabajo, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene; igualmente en el artículo 19 E.T. se dispone que "el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene"; artículo 40.2 Constitución Española, "los poderes públicos [...] velarán por la seguridad e higiene en el trabajo"; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre); Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, que establece las disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo; Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, del Consejo, en aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

(128) Limitando las hipotéticas discriminaciones derivadas en el acceso o selección para el puesto de trabajo correspondiente a través de la aplicación directa del artículo 14 C.E. Vid. STC núm. 136/1996, de 23-7-96 (RTC 1996\136); Directiva 76/207/CEE de 9-2-1976, sobre igualdad de hombres y mujeres al acceso al empleo (LCEur 1976\44) [artículos 1.1, 2.1, 3, 5.1]; Directiva 92/85/CEE de 19-10-1995, sobre seguridad e higiene en el trabajo (LCEur 1992\3598)[artículo 10.1], y Convenio OIT del 22-6-1982, núm. 158 RAT (18-2-1985), sobre terminación de la relación laboral por el empleador [RCL 1985\1548; artículo 5.d)]; STJCE de 8 de noviembre de 1990.

realización efectiva –ex artículo 9.2 C.E. (129)– no será suficiente el reconocimiento de la suspensión contractual con derecho a reserva de puesto de trabajo, sino también la paliación de la deficiencia de ingresos a través del reconocimiento de unas rentas que compensen la inexistencia del cobro del salario durante dicho periodo, y que sería más lógico por ello, que –al igual que en el caso de la maternidad– se correspondiesen con el 100 % de la base reguladora.

De esta forma, al igual que en el caso del accidente de trabajo, no sería admisible periodo de carencia alguno para dificultar el acceso de las trabajadoras a dicha protección, se aplicaría el principio de presunción de alta de pleno derecho en el momento de materializarse la contingencia, tendría total sentido la aplicación de la Ley 31/1995, al igual que la de la intervención del personal facultativo de la Mutua en el sentido explicado anteriormente, y sobre todo –a efectos procedimentales–, si bien es cierto que el artículo 9 de la Ley 39/1999, crea un nuevo procedimiento especial –artículo 138.bis TRLPL (130)–, preferente y sumario para resolver las controversias derivadas de la aplicación de la nueva regulación en materia de permisos de lactancia y reducción de jornada por motivos familiares, no así para este tipo de litigios, y sin embargo, siempre se podrá acudir además de a la vía ordinaria (131), al procedimiento similar previsto para la protección de derechos fundamentales, bien sea alegando el artículo 14 C.E., bien el artículo 15 C.E.

De esta forma se solucionaría uno de los efectos perversos provocados por esta regulación. Así, imaginemos dos trabajadoras A y B. A cumple todos los requisitos exigidos para acceder a la prestación, incluido el periodo de carencia, ausentándose del trabajo mientras dure la circunstancia que la motivó, cobrando el 75 % de la base reguladora (132).

(129) Los derechos fundamentales vinculan a los poderes públicos en un sentido dual; en su dimensión subjetiva, imponiéndoles la obligación negativa de no lesionar la esfera de libertad por ellos acotada, y en su dimensión objetiva, reclamando de ellos que coadyuven a fin de que la implantación y disfrute de los mismos sean reales y efectivos, sea cual fuere el sector del ordenamiento en el que los mismos resulten concernidos, no presentando el deber de protección dimanante del contenido objetivo de los mismos unos perfiles tan nítidos como para entender que el mismo únicamente puede ser satisfecho, en cada caso, por una sola fórmula correcta de resolución de las específicas controversias, pudiendo solicitarse el amparo del Tribunal Constitucional, no cuando resulten violentados por particulares, sino por los poderes públicos –incluida la legislación–, como genuinamente sucede cuando no son tutelados por las resoluciones judiciales impugnadas. Vid. Auto del Tribunal Constitucional núm. 333/1997, de 13-10-1997 (RTC 1997\333 AUTO); Auto del Tribunal Constitucional 382/1996, de 18-12-1996 (RTC 1996\382 AUTO), previéndose además, en esta última resolución que la fuerza expansiva de todo derecho fundamental restringe el alcance de las normas limitadoras que actúan sobre el mismo.

(130) Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

(131) No desapareciendo por ello el derecho de la persona interesada a escoger la vía judicial que estime más conveniente para la defensa de sus derechos e intereses legítimos. Vid. STC 31/1996, de 27-2-1996 (RTC 1996\31).

(132) La cual no se corresponde con el 100 % de su remuneración mensual, sino solo con los conceptos retributivos de carácter salarial más la prorrata mensual de las pagas extraordinarias anuales, conceptos todos ellos devengados en el mes anterior a la baja.

B sin embargo, no cumple el periodo de carencia con lo que decide seguir en su puesto de trabajo y no solicitar la suspensión, pero ¿qué empresa se va a arriesgar a mantener a una trabajadora en un puesto de trabajo en el que se ha constatado la existencia de un riesgo para su salud o la del feto? Ninguna, si no quiere contravenir la normativa de prevención de riesgos laborales e incurrir en algún tipo de conducta dolosa o negligente. Resultado, la empresa la enviará a su casa, y como se aplicará el derecho a la ocupación efectiva del trabajador/trabajadora en función del cual cuando ésta no puede desarrollar su trabajo por causa no imputable a su voluntad tendrá derecho a cobrar el 100 % de su retribución mensual, igual que si estuviese trabajando. Con todo ello, observamos que, paradójicamente, la trabajadora que no cumple todos los requisitos resulta más beneficiada.

No debo concluir este apartado sin mencionar la aplicación de la normativa prevista para baja por incapacidad temporal en los supuestos de extinción del contrato durante la misma, así como lo expuesto en relación a una baja de IT en un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido el contrato por riesgo durante el embarazo dan lugar a una bonificación de 100 % en las cuotas empresariales a la S.S. por todas las contingencias (133).

5.2

INMEDIATAMENTE DESPUÉS DEL PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

5.2.1

PERMISO RETRIBUIDO PARA EL PADRE POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA (ART. 37.3.B) E.T.)

Duración	a) 2 días b) 4 días, si el trabajador necesita desplazarse (134).
Justificación	Nacimiento de un hijo o hija (135)

(133) Cf.r art. 1.a) RDley 11/1998, de 4 de septiembre, que regula las bonificaciones de cuotas a la S.S. de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores o trabajadoras durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. (BOE núm.213, de 5 de septiembre)

(134) No acotándose el desplazamiento en función de la distancia kilométrica o criterio semejante.

(135) Refiriéndose exclusivamente a las hijas o los hijos biológicos, es decir, al parto natural, y no a la adopción o acogimiento.

5.2.2

REDUCCIÓN DE JORNADA POR NEONATAS O NEONATOS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS (ART. 37.4.BIS) E.T.)

Duración / Salario	a) reducción de 1 hora.....no reducción del salario. b) reducción de 2 horas...disminución proporcional del salario.
Personas	Padre o madre, no exigiendo en este caso la Ley que tanto uno como otra trabajen para posibilitar su disfrute al padre.
Beneficiarias	
Justificación	a) Nacimiento de hijas o hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados. b) Hijas o Hijos recién nacidos que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados.
Régimen jurídico	a) El trabajador o trabajadora determinará su concreción horaria y periodo de disfrute, resolviéndose las posibles discrepancias con la parte empresarial por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral. b) El trabajador o trabajadora debe preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha de su reincorporación a su jornada ordinaria. c) El empresario o empresaria puede contratar personal interino a tiempo parcial para cubrir la jornada vacante (136).

(136) Cfr. Art. 5.2.b) del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el art. 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de contratos de duración determinada.

Subsidio de maternidad

a) El padre o madre que disfrute del subsidio podrá pedir su interrupción (137), siempre que lo hagan una vez agotado el descanso obligatorio de 6 semanas posteriores al parto, reanudándose cuando al menor lo den de alta en el hospital, por el periodo restante (138).

b) Si en estos casos, durante la percepción del subsidio de maternidad se extingue el contrato de la persona beneficiaria se produce el cese de la actividad, no puede interrumpirse dicho subsidio, es decir, no podrá hacerse uso del derecho previsto en este apartado, aún cuando acaezca el supuesto de hecho que lo fundamenta (139).

(137) Aunque la Ley no lo determine expresamente, debemos entender que la interrupción del abono del subsidio de maternidad/paternidad irá acompañada de la de la suspensión del contrato por descanso de maternidad.

(138) Vid. Art. 7.4 del RD 1251/2001, de 16 de noviembre, sobre prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo, el cual indica que el periodo restante, en el caso de no anticipar su disfrute con anterioridad al parto, será de 10 semanas o las que procedan en caso de parto múltiple. Parece ser la voluntad de la Ley excluir la posibilidad de acceder a este derecho cuando el neonato o neonata debe ser hospitalizada no inmediatamente después del parto, sino posteriormente, pero durante la baja maternal, al determinar que aunque la hospitalización no se deba a nacimiento prematuro, sino a cualquier otra causa, la hospitalización se debe efectuar "a continuación del parto".

(139) Vir. Art.7.4 del RD 1251/2001, de 16 de noviembre, sobre prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo.

5.2.3

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y POTENCIAL DEVENGO DEL SUBSIDIO

MATERNIDAD BIOLÓGICA Y LA ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Suspensión del contrato de trabajo (140) (arts. 45.1.d), 45.2, 48.4 E.T.) (141)

Causas	a) Maternidad biológica (parto natural) b) Adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de 6 años, o mayores de 6 años menores de 18 años con circunstancias especiales como ser personas discapacitadas (142) o inválidas, circunstancias y experiencias personales complejas o provenir del extranjero que dificultan su inserción social y familiar, acreditadas por los servicios sociales competentes.
Efectos	a) El trabajador o trabajadora no tiene obligación de trabajar. b) La empresa no tiene obligación de remunerar ese periodo de ausencia de su puesto de trabajo. c) El trabajador o trabajadora tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y reincorporarse cuando cesa la causa legal de suspensión. d) Su despido durante este periodo es nulo (143), y su efecto es la inmeditada readmisión del trabajador o trabajadora con abono de los salarios dejados de percibir (144).

(140) Obligados por la Directiva 92/85/CEE.

(141) Cfr. Disposición Adicional 8.1 de la Ley 12/ 2001, de 9 de junio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

(142) Cuando acredite una minusvalía igual o superior al 33 % (art. 2.2 RD 1251/2001, de 16 de noviembre, sobre prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo).

(143) Se trata de un supuesto de Discriminación directa, al vulnerar abiertamente el art. 14 C.E., puesto que el embarazo y la maternidad son estados ligados a un determinado colectivo perfectamente identificable en función del sexo, solo las mujeres pueden ser madres, invirtiéndose la carga de la prueba, de forma que para evitar los efectos del despido nulo la empresa debe probar que éste obedece a causas objetivas, distintas de la consideración del estado de maternidad o paternidad. Previsión ya existente con anterioridad en el Convenio 103 OIT.

(144) Vid. Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad y art. 57 E.T.Cfr. RDLey 5/2002, de 24 de mayo y arts. 113 y 227 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Bonificaciones en la cotización a la S.S.

a) En el contrato de interinidad celebrado con personas desempleadas para cubrir la jornada vacante...100 % en las cuotas empresariales de la S.S. por todo tipo de contingencias, incluidas las primas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (145).

b) En el contrato de la persona sustituida... 100 % en las cuotas empresariales de la S.S. por todo tipo de contingencias, incluidas las primas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, solo mientras coincida en el tiempo con el mantenimiento del contrato de interinidad mencionado (146).

Duración

a) Parto....16 semanas ampliables en 2 más por cada hija o hijo a partir del segundo en el caso de parto múltiple. Su disfrute será ininterrumpido (147), pudiendo la madre anticipar su disfrute con anterioridad al parto, siempre que respete las 6 semanas de descanso obligatorio posteriores al nacimiento del hijo o hija.

(145) Igualmente si la persona sustituida es un trabajador/trabajadora autónoma o socios/socias trabajadoras de las sociedades cooperativas.Cfr. art. 1 del RD-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, que regula las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores o trabajadoras durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

(146) Cfr. Disposición Adicional 2ª de la Ley 12/ 2001, de 9 de junio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

(147) Salvo cuando se solicite su interrupción por nacimiento de hijas o hijos que por ser prematuros o por otra causa deban permanecer hospitalizados.

b) Adopción y acogimiento (148) ...16 semanas ampliables en 2 más por cada hija o hijo a partir del segundo en el caso de adopción o acogimiento múltiple, iniciándose su cómputo, a elección del trabajador o trabajadora a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial que constituye la adopción. La distribución del periodo de suspensión se hará a opción de las partes interesadas (149), si la madre y el padre trabajan, permitiendo su disfrute simultáneo o sucesivo y de forma ininterrumpida.//// Adopción internacional... cuando el padre y la madre deben desplazarse al país de origen del niño o niña adoptada el periodo de suspensión puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución que constituye la adopción (150).

(148) Preadoptivo o permanente.

(149) A diferencia del parto la mujer no es la titular del derecho de opción para su distribución, sino que lo son ambas partes, la mujer y el hombre. La regulación es ciertamente confusa; requiere que tanto el hombre como la mujer trabajen para posibilitar la distribución de su disfrute entre las dos partes, entendiéndose en la práctica sin embargo, que a diferencia de la maternidad biológica, aunque una de las partes no trabaje, podrá la otra disfrutar del derecho en su integridad, lo cual es lógico al configurarlo como un derecho individual de ambos titulares, y generando además la duda acerca de si una de las partes no trabaja quién es el o la titular de mejor derecho, si la madre o el padre. Además, la Ley tiene lagunas al no contemplar la realidad social a la que va a ser aplicada, refiriéndose expresamente a un padre y una madre pero hoy en día existen adopciones monoparentales o efectuadas por sujetos del mismo sexo (dos mujeres, dos hombres).

(150) Resolviendo una situación en la que anteriormente a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras los padres y madres se veían obligados a recurrir a su descanso vacacional para posibilitar el desplazamiento y estancia en el país extranjero.

Subsidio de maternidad (arts. 133 bis, ter, quater, quinquies LGSS; RD 1251/2001, de 16 de noviembre, sobre prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo)

Contingencia	a) La maternidad biológica b) La adopción o el acogimiento, preadoptivo o permanente (151)
Requisitos	a) Régimen General b) Afiliación y en alta c) Acreditar periodo cotizado de 180 días en los últimos 5 años (152) d) Suspensión contractual prevista en el art. 48.4 E.T.
Cuantía	El 100 % de la base reguladora (153)
Duración	La correspondiente a la suspensión contractual que la fundamenta

Las bajas por maternidad en Europa

	SUELDO DURANTE LOS 6 PRIMEROS MESES DE BAJA (154)	SEMANAS TOTALES	SEMANAS CON SALARIO COMPLETO
Suecia	10.000	96	-
Dinamarca	10.556	50	-
Italia	10.096	47	21
Finlandia	8.663	44	-
Reino Unido	4.009	40	-
Irlanda	4.183	18	-
Grecia	2.083	17	4'3
Portugal	7.064	17	17
España	7.692	16	16
Holanda	7.692	16	16
Luxemburgo	2.883	16	-
Austria	7.692	16	16
Francia	7.671	16	16
Bélgica	5.338	15	-
Alemania	6.731	14	14

(151) En ambos casos, siempre que fundamenten la suspensión contractual prevista en el art. 48.4 E.T.

(152) En los 5 años inmediatamente anteriores al parto o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial que constituya la adopción.

(153) No siempre coincidente con el 100 % de su retribución, debido a que la base reguladora se calcula en función de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior (= Remuneración salarial mensual, no incluyendo conceptos extra-salariales + prorrateo mensual de pagas extras).

(154) Ingresos totales en euros sobre un salario base anual de 25.000 euros. Fuente: Mercer Human Resource.

Dinamarca e Italia son los países europeos en los que se cobran rentas más altas durante la baja maternal, y las más bajas, en Grecia, Luxemburgo y el Reino Unido (155). Desde el punto de vista de su duración, Suecia es la más avanzada, con bajas de 96 semanas, y Alemania el que menos con 14 semanas (156).

No existe relación entre la duración de la baja maternal y la renta reconocida durante la misma. Así, en España se remunera con el 100 % del salario pero solo durante 16 semanas, colocando al Estado español en el octavo puesto europeo. Es cierto que en algunas empresas española se adoptan medidas que exceden los mínimos legales, mejorando la flexibilidad laboral, lo cual es sintomático de la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el interés de las empresas por mantenerlas.

VODAFONE	Aumento de 2 semanas de la baja maternal y ampliación del permiso de lactancia y baja paternal
INDRA	Si la base de cotización supera el tope máximo (157), complementa el subsidio
TELEFÓNICA	Facilita la concesión de bajas paternas y reducciones de jornada a los padres
CAJA MADRID	Se puede sustituir el permiso o reducción de jornada de lactancia por un descanso de 10 días naturales a continuación de la baja
COPREDIJE (PYME) (158)	Flexibilidad horaria a trabajadores y trabajadoras con cargas familiares

A pesar de estas medidas, lo mismo que sucede en nuestra Comunidad Autónoma como veremos más adelante, su disfrute se efectúa casi exclusivamente por mujeres: de las 83 bajas maternas en el año 2002 en Indra, sólo 3 fueron utilizadas por hombres (159).

(155) En Estados Unidos las bajas son de 12 semanas pero sin remunerar en empresas de más de 50 trabajadores/trabajadoras, salvo que existan leyes federales más beneficiosas que reconozcan algún beneficio.

(156) Singapur solo reconoce 8 semanas de baja maternal.

(157) 2.652 euros mensuales, a tenor de la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.

(158) Empresa dedicada a la coordinación de la seguridad y salud en obra.

(159) Mateos Montserrat, "Expansión & Empleo", 18 y 19 de enero de 2003, pág. 4.

PATERNIDAD

Suspensión del contrato

(art. 48.4 E.T.)

Requisito	Que el padre y madre trabajen (160).
Duración	a) Fallecimiento de la madre...el padre es el titular del derecho y podrá disfrutar de todo el periodo o el pendiente por agotar. b) Máximo = 10 semanas, siendo la titular la madre y debiendo de optar por esta posibilidad ella al inicio del descanso por maternidad. El padre podrá disfrutarlas simultánea (161) o sucesivamente a la madre.
Revocación de la opción a favor del padre	a) Si la reincorporación de la madre al trabajo supone un riesgo para su salud. b) Por situaciones como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas (162).

Subsidio

(160) Actualmente, esta exigencia no es muy coherente con los últimos cambios normativos que permiten el disfrute simultáneo de ambos del derecho, y no necesariamente sucesivo, como en épocas anteriores, siendo más realistas con el objetivo de la conciliación, puesto que aunque la mujer no trabaje no por ello se debe eximir al varón de sus responsabilidades familiares, o visto de otra forma, del derecho de disfrutar igualmente y simultáneamente del cuidado del niño o de la niña durante sus primeras semanas de vida.

(161) En caso de disfrute simultáneo, los periodos disfrutados por padre y madre no podrán exceder del máximo legal (16 semanas o las que correspondan por parto múltiple).

(162) Vid. Art. 8 del RD 1251/2001, de 16 de noviembre, sobre prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo.

MATERNIDAD/PATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL

Suspensión del contrato (art. 48.4 E.T.)

- El descanso por maternidad, adopción o acogimiento podrá disfrutarse a tiempo parcial.
- Régimen jurídico...regulado por el E.T., pudiendo ser mejorada esta regulación mínima por negociación colectiva.
- Necesario acuerdo previo entre empresa y trabajador o trabajadora afectada, debiendo disfrutarse así de forma ininterrumpida, salvo nuevo acuerdo que sólo será válido a iniciativa del trabajador o trabajadora y por razones de su salud o de la del menor o la menor.
- Duración....las 6 semanas de descanso obligatorio para la madre posteriores al parto (163) deben disfrutarse a tiempo completo, durante el resto del tiempo podrá disfrutarse de la maternidad a tiempo parcial. El padre puede disfrutar de este derecho de forma simultánea (164) o sucesivamente a la madre. La duración del descanso maternal se ampliará proporcionalmente a la jornada de trabajo realizada, retrasando así la fecha de reincorporación del trabajador o trabajadora a la empresa.
- A pesar de dedicar solo parte de la jornada diaria a trabajar, no se aplicarán las reglas del trabajo a tiempo parcial.
- El trabajador o trabajadora no podrá realizar horas extraordinarias, salvo por fuerza mayor.
- Contrato de interinidad...se podrá celebrar con quien se contrate para cubrir la jornada vacante (165).
- Incompatibilidades.....su disfrute será incompatible con:
 - a) reducción de jornada por lactancia
 - b) reducción de jornada por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por otra causa deban permanecer hospitalizados
 - c) reducción de jornada por guarda legal
 - d) excedencia para cuidado de familiares

Subsidio

(163) No siendo exigibles en la adopción o acogimiento.

(164) Incluso durante las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.

(165) Cfr. Art. 5.2.b) RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el art. 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de contratos de duración determinada; Disposición Final 1ª del RD 1251/2001, de 16 de noviembre, sobre prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo.

SUBSIDIO ESPECIAL POR PARTO O ADOPCIÓN MÚLTIPLE (166)

Causas	Parto múltiple o adopción o acogimiento de más de un o una menor de forma simultánea.....reconocimiento de un subsidio especial por cada hija o hijo a partir del segundo o segunda.
Cuantía	A diferencia del subsidio de maternidad, no se abona de forma diferida sino mediante una cantidad a tanto alzado, equivalente a 6 semanas de subsidio de maternidad.
Abono	Se abonará de una sola vez, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio (las 6 semanas posteriores al parto o a la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución que constituya la adopción.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y DESEMPLEO (167)

Cuando estando la trabajadora en situación de baja por maternidad, cobrando el correspondiente subsidio y durante la misma se extingue el contrato, seguirá cobrando el subsidio de maternidad hasta que desaparezca la contingencia que lo motiva, pasando después si procede a cobrar la prestación contributiva de desempleo. En este caso, a diferencia de lo que sucede con la situación de I.T., no se le descontará al periodo reconocido para la prestación por desempleo el lapso de tiempo en que ha permanecido de baja por maternidad más allá de la extinción del contrato, y cobrando el mencionado subsidio.

(166) Vid. art. 3.2 RD 1251/2001, de 16 de noviembre, sobre prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo.

(167) Vid. art. 222.2 LGSS.

5.3

TRAS AGOTAR LA BAJA POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD

5.3.1

REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA (ART.37.4 E.T.)

Duración	a) 1 hora de ausencia del trabajo, se puede dividir en dos fracciones
Justificación	b) La madre si así lo desea, puede sustituir este derecho por una reducción de jornada en 1/2 hora con la misma finalidad. Para lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, y como la Ley no especifica, se entiende comprendida tanto la lactancia natural como la artificial.
Madre o "padre"	Para poder disfrutar de este derecho el padre será necesario que ambos, padre y madre trabajen.
Régimen jurídico	d) El trabajador o trabajadora determinará su concreción horaria y periodo de disfrute, resolviéndose las posibles discrepancias con la empresa por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral. e) El trabajador o trabajadora debe preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha de su reincorporación a su jornada ordinaria. f) El despido del trabajador o trabajadora durante el disfrute de este derecho será calificado como nulo (168).

(168) Art. 55.5 E.T.

5.3.2

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS (ART. 46.3.1 E.T.)

Duración	Máximo = 3 años, a contar desde la fecha del nacimiento (169) o de la resolución judicial o administrativa que determina la adopción o el acogimiento (170).
Justificación	Para el cuidado de hijas e hijos biológicos o adoptivos o en el supuesto de acogimiento.
Régimen jurídico	a) Es un derecho individual de las trabajadoras y trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. b) Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando (171). c) El periodo de excedencia se computa a efectos de antigüedad, y durante el mismo la trabajadora o el trabajador tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación. d) Reserva del puesto de trabajo ...Durante el 1º año, derecho a que se le reserve su mismo puesto de trabajo, después, a uno del mismo grupo profesional o categoría equivalente (172). e) Enumeración no exhaustiva. La negociación colectiva podrá prever supuestos diferentes (173), con régimen y efectos diversos para que los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar de una excedencia.

(169) Por lo tanto, en el caso de hijas o hijos biológicos, solo se permite su disfrute para cuidar hijas o hijos menores de 3 años, o hasta que cumplan esta edad.

(170) En este caso, no se requiere el límite de edad de los 3 años, ya que la adopción puede producirse una vez superada la misma.

(171) Por ejemplo, se está disfrutando de una excedencia para cuidar a la madre, y se quiere solicitar ahora una nueva excedencia para cuidar al padre (2º sujeto causante).

(172) Cfr. Art. 4 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

(173) Por ejemplo, para el cuidado de personas que no guardan esa relación de parentesco (parejas de hecho, amigos...)

6.

Medidas de apoyo; incentivación del empleo

6.1

INCENTIVOS SOCIALES Y CONTRACTUALES

6.1.1

AUTONÓMICOS

Ayudas a las contrataciones temporales derivadas de la reducción, liberación o adaptación de la jornada laboral utilizando las figuras previstas por el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras en los pactos individuales o colectivos (174)

Dirigidas a la celebración de **contratos de interinidad**.

Excedencia cuidado

hijas/hijos (maternidad, adopción, art. 46.3 ET)

a) Empresa.... duración máxima de 3 años

b) trabajador/trabajadora... 1.000.000 ptas. si excedencia es por máximo legal de 3 años.
Proporcional si es inferior.

Guarda legal menores

6 años o disminuidos/as (art. 37 ET)

a) empresa...50 % bonificación SIGUIENTES contingencias comunes. Máximo de 3 años

b) trabajador/trabajadora:

*si la Reducción de jornada dura 3 o más años:

— 750.000 ptas si es a 1/2 jornada

— 500.000 ptas si es a 1/3 jornada

*si es < 3 años.... será proporcional

Reducción de jornada

para cuidado de mayores de 65 años (necesario acuerdo individual)

Empresa...50 % bonificación S.S. conting. comunes (máximo 3 años)

(174) Decreto 232/1996, de 1 de octubre (BOPV 18-10-96) ; O. 6-04-2000 (BOPV 2-05-00)

**Ayudas a la contratación de personas
pertenecientes a colectivos
especialmente desfavorecidos (175)**

**Mujeres con
responsabilidades
familiares**

que tengan a su cargo cónyuge, parientes consanguíneos, afines o adopción hasta 3º grado inclusive, con ingresos de la unidad familiar no superiores a 90.000 ptas brutas/mes

**Ayudas a la conversión en indefinidos
de los contratos referidos en los
apartados anteriores (176)**

La duración es de 6 meses máximo, si coincide la conversión con la fecha de extinción de la ayuda inicial, si la conversión se produce en tiempo anterior, la duración será de 6 meses, más el tiempo pendiente para la extinción de la 1ª ayuda.

6.1.2

ESTATALES

**Programa de fomento del
empleo para el año 2003 (177)**

Se prevé la posibilidad de acogerse a bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes las empresas que contraten a mujeres encuadradas en los **colectivos** siguientes:

- a)** Desempleadas, entre 16 y 45 años
- b)** Desempleadas contratadas para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino
- c)** Desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante 6 o más meses
- d)** Desempleadas admitidas en el programa relativo a la concesión de la ayuda específica denominada renta activa de inserción.

(175) Decreto 232/1996, de 1 de octubre (BOPV 18-10-96) ; O. 6-04-2000 (BOPV 2-5-00)

(176) Decreto 232/1996, de 1 de octubre (BOPV 18-10-96) ; O. 6-04-2000 (BOPV 2-5-00)

(177) Vid. art. 47 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

- e) Desempleadas inscritas en la oficina de empleo que son contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto
- f) Desempleadas en situación de exclusión social (178), siempre que la empresa que las contrate carezca de ánimo de lucro y las contrate con carácter indefinido o temporal.
- g) Contratación de mujeres que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.

Incentivos = bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en la siguiente **cuantía**:

25 % durante los primeros 24 meses de vigencia del contrato	contratación de desempleadas entre 16 y 45 años
• 70 % ...1º año de vigencia del contrato • 60 % ...2º año de vigencia del contrato	contratación de mujeres en profesiones u oficios en los que están sub-representadas (179) que reúnan alguno de estos requisitos: – inscripción como desempleadas en la oficina de empleo durante un mínimo de 6 meses – o ser mayores de 45 años (180)
20 % ...los primeros 24 meses de vigencia del contrato	Desempleadas inscritas en el INEM ininterrumpidamente durante un periodo mínimo de 6 meses.
65 % ...primeros 24 meses	Contratación de trabajadoras incluidas en el programa de renta activa de inserción, y durante el resto de vigencia del contrato: – 45 % si son mayores de 45 años hasta los 55 años – 50 % ...si son mayores de 55 años hasta los 65 años
100 % ...durante los 12 primeros meses del contrato	Contratación de desempleadas inscritas en el INEM contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.
65 % ...durante un máximo de 24 meses (181)	Contratación de víctimas de la violencia doméstica.

(178) Situación acreditada por los servicios sociales competentes en función de su inclusión en los siguientes colectivos, entre otros: beneficiarias de rentas mínimas de inserción o prestaciones de similar naturaleza en las correspondientes Comunidades Autónomas, o cuando no pueden acceder a las mismas por agotamiento del periodo máximo de disfrute o por incumplimiento del requisito de residencia o empadronamiento.

(179) Vid. Orden Ministerial de 16 de septiembre de 1998, para el fomento estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

(180) Si no reúnen alguno de estos requisitos la bonificación es del 35 % durante los primeros 24 meses de vigencia del contrato.

(181) Cuando la trabajadora celebre varios contratos de trabajo con la misma o diferente empresa el periodo máximo de 24 meses se computará a partir de la fecha de celebración del primer contrato.

**Protección por desempleo;
Ley 45/2002, de 12 de diciembre,
de medidas urgentes para la
reforma del sistema de
protección por desempleo y
mejora de la ocupabilidad**

En esta disposición normativa se adoptan determinadas **medidas de acción positiva** que inciden directamente en la cuestión objeto de comentario en el presente documento, así:

- a)** Se amplía el colectivo beneficiado por el Programa de renta activa de inserción para el 2002, incluyendo a víctimas de la violencia doméstica (182).
- b)** Se incluye como principal novedad un nuevo criterio de determinación de la idoneidad de la oferta de trabajo que el INEM dirige a los trabajadores y trabajadoras, cual es la conciliación de su vida familiar y laboral (183).

6.1.3

EUROPEOS (184)

"EMPLEO-NOW"....Su objetivo es impulsar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado de trabajo, fomentar su acceso al empleo en sectores de crecimiento, garantizar su desarrollo profesional en los sectores donde están mayoritariamente representadas.

7.

Marco autonómico

7.1

NORMATIVA AUTONÓMICA

7.1.1

PLAN DE AYUDA PARA LAS FAMILIAS NUMEROSAS

No disponemos en nuestra Comunidad Autónoma de medidas como las reconocidas en el resto del Estado para reconocer a las madres trabajadoras una ayuda económica de 900 euros hasta

(182) Cfr. Disposición Adicional 1ª Ley 45/2002.

(183) Vid. art. 1.11 Ley 45/2002.

(184) Vid. también Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/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.

que sus hijos e hijas cumplan la edad de 3 años. Sin embargo, ya existe una iniciativa planteada en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, por el grupo foral de socialistas para implantar en el mismo una ayuda similar si bien más progresista, en el sentido de reivindicar la extensión de su reconocimiento a las madres que desempeñan el trabajo no remunerado, o funciones reproductivas que no cotizan en el mercado laboral, además de incrementar su cuantía a 1.500 euros anuales, elevando la fecha de la extinción al reconocerla mientras el hijo/hija no cumpla la edad de 5 años. Sí disponemos sin embargo, del Plan Interinstitucional de Apoyo a Familias con 3 o más hijos/hijas, consideradas como familias numerosas, cuyo objetivo, junto con la articulación de medidas que permitan conciliar la vida familiar y laboral de carácter general, es permitir que si así se desea voluntariamente las parejas vascas no deban renunciar a tener 3 o más hijos/hijas debido a problemas económicos o laborales, asumiéndose en el Plan el carácter necesario de las políticas que inciden de forma estructural en la cuestión abordando variables básicas como son las guarderías, flexibilización y reducciones de jornadas laborales, incentivación de excedencias temporales para padres o madres, ayudas económicas directas o indirectas de carácter fiscal así como en materia de vivienda, educación, transportes, o de Seguridad Social (185).

7.1.2

DECRETO 177/2002, DE 16 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULAN LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Fundamentación jurídica	Situaciones previstas en una disposición legal, el contrato individual o convenio colectivo
Situaciones	a) Excedencia para el cuidado de cada hijo e hija (186) b) Reducción de jornada de trabajo de entre al menos un tercio un máximo de la mitad de la duración de aquella, para cuidar una hija o hijo menor de 6 años o mayor de esta edad con una minusvalía de porcentaje igual o superior al 33 %
Duración	a) Excedencia ...máximo = 3 años, a contar desde la finalización de la licencia, permiso u otro derecho similar reconocido como consecuencia del nacimiento o la adopción b) Reducción de jornada ...hasta que la hija o el hijo cumpla los 6 años o mientras padezca una minusvalía de porcentaje igual o superior al 33 %.
Personas destinatarias	a) Los trabajadores y trabajadoras que disfruten de estos derechos, si son trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y los socios y socias de las sociedades cooperativas. b) Las empresas que contraten a personas desempleadas inscritas en el INEM, total o parcialmente, para sustituir a a aquellas trabajadoras o trabajadores que se encuentran disfrutando de los mencionados derechos, cuando presten sus servicios en centros de trabajo sitos en la Comunidad Autónoma de País Vasco.(contrato de interinidad)

(185) Vid. Ley 26/90, de 20 de diciembre, desarrollada por RD 356/91 de 15 de marzo y los arts. 180-190 LGSS; RDL 1/2000 de 14 de enero, desarrollado por RD 1368/2000 de 19 de julio.

(186) Tal y como se regula la duración debemos entender que no necesariamente menores de 3 años.

AYUDAS ECONÓMICAS:

Excedencia

- a) trabajadora mujer....2.400 euros anuales
- b) trabajador hombre...3.000 euros anuales

Reducción de jornada

> 45 % < 50 %

- a) 1.800 euros anuales ...si trabajador/trabajadora = mujer
- b) 2.400 euros anuales ...si trabajador/trabajadora = hombre

Reducción de jornada

>40%<45%

- a) 1.575 euros anuales....trabajador/trabajadora = mujer
- b) 2.100 euros anuales ...trabajador/trabajadora = hombre

Reducción de jornada

>33% <40%

- a) 1.350 euros anuales....trabajador/trabajadora=mujer
- b) 1.800 euros anuales trabajador/trabajadora = hombre

Estas cuantías se reducirán proporcionalmente cuando la persona beneficiaria de la reducción estuviese contratada a tiempo parcial o la excedencia o Reducción de jornada se disfruten por periodos inferiores al año.

Los contratos de interinidad celebrados con trabajadoras o trabajadores desempleados inscritos en el INEM para cubrir las jornadas vacantes serán bonificados hasta el 100 % de la cotización empresarial a la S.S. por contingencias comunes, en cuantía equivalente a la diferencia no subvencionada por la Administración Central.

7.2

ANÁLISIS COMPARADO DE PROGRAMAS DE ACCIÓN FORAL EN LOS TRES TERRITORIOS HISTÓRICOS (187)

7.2.1

BIZKAIA

Son 3 los programas emprendidos por el Departamento de Acción Social de la Diputación que inciden como medidas de acción positiva en la conciliación de la vida familiar y profesional.

(187) Vid. también Orden Foral 82/2001, de 5 de julio, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo por la que se regulan las ayudas para favorecer la inserción laboral de las mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar. (BON nº 89, de 23-07-01).

- a) Ayudas económicas para familias numerosas
- b) Servicio de Ayuda a Domicilio (S.A.D.)
- c) Subvenciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y políticas de género

Por su relevancia, me detendré fundamentalmente en el último apartado, relativo a la puesta en marcha del Plan Foral de Bizkaia para la igualdad de hombres y mujeres, cuyo antecedente lo encontramos en el de Araba, que procederé a exponer más adelante.

Parte de la preocupación manifestada explícitamente en el mismo por el hecho de que la "situación laboral de las mujeres de Bizkaia muestre divergencias en relación a la tasa de actividad y el índice de ocupación respecto al conjunto de la CAPV" (188).

Objetivo General...."impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde 2 estrategias:

- a) la transversalidad, incorporando la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones;
- b) y mediante las medidas de acción positiva.

Objetivo específico

- a) "Contribuir al desarrollo de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico" mediante:
 - subvenciones (189)
 - folletos de difusión de información
 - desarrollo de campañas de sensibilización y también en campamentos de verano y campos de trabajo con actividades destinadas a jóvenes
 - desarrollando programas dirigidos a la población adulta para impulsar la corresponsabilidad en los cuidados a personas dependientes (menores, personas mayores de edad incapacitadas, personas discapacitadas) con las siguientes actividades: talleres de corresponsabilidad, programas respiro para mujeres cuidadoras, talleres para fomentar la autonomía de los hombres mayores dependientes....

(188) Bizkaia, un 39'9 % y 26'5 % respectivamente. En la CAPV, un 41'2% y un 28'2%.

(189) Vid. D.F. nº 196/2002, de 10 de diciembre, para Ayuntamientos y Mancomunidades de Municipios de Bizkaia; D.F. nº 195/2002, de 10 de diciembre, para Asociaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro.

b) "Potenciar la creación, ampliación y/o mejora de los recursos socio-comunitarios que faciliten la conciliación de las responsabilidades familiares y socio profesionales" mediante las siguientes acciones:

- estudios
- subvenciones para guarderías, comedores escolares y comunitarios, ludotecas, etc.... para atender las dificultades de mujeres solas y/o con cargas familiares, sobre todo si son receptoras de prestaciones
- favoreciendo el desarrollo de servicios de compañía, impulsando la implicación de los hombres en el desarrollo de este tipo de trabajo voluntario
- Mejorar la oferta de apoyo a las familias y personas dependientes mediante el desarrollo de Servicios de Proximidad dirigidos al mantenimiento de las personas en su domicilio.

c) "Intensificar el apoyo a las mujeres en las Áreas de promoción económica, formación y empleo" mediante las siguientes acciones:

- incrementando programas de ayudas económicas y exenciones fiscales para la contratación de mujeres e iniciativas empresariales promovidas por mujeres, especialmente para aumentar jornadas parciales indefinidas y posibilitar experiencias prácticas y contratos laborales temporales a mujeres mayores de 40 años
- impulsar la titularidad de las mujeres en las explotaciones agrarias y ganaderas
- impulsar la participación de la mujer en proyectos relacionados con la sociedad de la información
- favorecer a las mujeres empresarias vascas
- apoyar a las empresas con proyectos para promover la igualdad de oportunidades (190)
- *** potenciar las ayudas económicas para conciliar duraciones y distribuciones de jornadas laborales con responsabilidades familiares, así como potenciar las ayudas económicas para conciliar subsidios y empleos..... (191)

Vigencia... inicialmente para el periodo 2000-2003, pero con posibilidad de prórroga. Sigue las directrices del III Plan de Acción Positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, elaborado por Emakunde.

(190) Igualmente se crea la RED PAREKATUZ formada por entidades socio-económicas de Bizkaia que deseen implicarse en las preocupaciones sociales a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de Comisiones Temáticas de Trabajo.

(191) Reproducción literal del Informe "Datos sobre la situación de las mujeres y hombres en Bizkaia en el 2001".

7.2.2

GIPUZKOA

Como ya he mencionado en reiteradas ocasiones, por mucho que se garantice la igualdad formal, sin la igualdad material que elimine las desigualdades estructurales, con los cambios de roles sociales de las mujeres y hombres será inviable garantizar el objetivo de la conciliación de la vida familiar y profesional logrando que los hombres se corresponsabilicen en ambas funciones. Siendo conscientes de que no es suficiente reconocer a ambos, hombres y mujeres como titulares de los derechos de conciliación. Es necesario que además las instituciones se impliquen en la consecución de dicho objetivo mediante dotaciones presupuestarias que faciliten como en el caso de Gipuzkoa, el cuidado de familiares de edad avanzada.

Así, a través de Gizartekintza (Servicios Sociales), han desarrollado un Plan Gerontológico, cuyo objetivo es "el mantenimiento en el hogar de los mayores favoreciendo su calidad de vida", articulando las siguientes medidas:

- a)** Centros de día.....duplicando las plazas
- b)** Ayuda a domicilio ...con un incremento anual de un 10 % (de 3592 a 5358)
- c)** Incremento de las rentas más bajas
- d)** Telealarmas (de 1690 a 4000)
- e)** Programa Respiro.....incremento anual de un 15 % (192)
- f)** Gran desarrollo de las ayudas técnicas
- g)** Para conseguir la permanencia en su domicilio:
 - se refuerzan los servicios de base
 - apoyo a la red natural de atención
 - atención en el domicilio
 - fomento del voluntariado
- h)** Programa SENDIAN de apoyo a cuidadoras y cuidadores

(192) Pasando de 450 estancias al año a 788.

***PROGRAMA SENDIAN (193):**

- a)** Objetivo....."apoyar a las familias para el mantenimiento de las personas mayores en su domicilio a través de acciones de formación o apoyo psicológico a las familias, ayudas técnicas, económicas, etc..... así como estancias de respiro en centros de día y residencias temporales"
- b)** "Familias beneficiarias"....."excepcionalmente, y previo informe de los Servicios Sociales de Base, podrán acceder al programa las familias que sin convivir con la persona mayor dependiente, presten apoyo de forma manifiesta y posibiliten el mantenimiento de ésta en su entorno habitual"
- c)** Medidas:
- atención residencial durante los fines de semana
 - atención diurna durante los fines de semana
 - ayudas económicas "no computables para el reconocimiento de otras prestaciones económicas".
- d)** Requerimientos para la familia que lo solicita:
- residir en el Municipio que suscriba el protocolo de actuación
 - residir en el Territorio Histórico de Gipuzkoa con una antigüedad de 2 años
- e)** Subvenciones

7.2.3

ARABA

En este Territorio Histórico es de destacar el I PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ALAVA (194), que obedece a la necesidad de paliar una situación de hecho reflejada expresamente en el propio plan. Así, la existencia de un 12 % de familias monoparentales de las que un 83 % son mujeres con menores a su cargo. Más de la mitad de los hogares unipersonales los integran mujeres generalmente viudas mayores de 65 años, en zona rural.

(193) Vid. Decreto Foral 72/2000, de 18 de julio (BOG., nº 42, de 27-07-00) por el que se aprueba el programa de apoyo a familias con personas mayores dependientes a su cargo.

(194) Cfr. B.O.A. (07-05-99)

En el mercado de trabajo se constatan las siguientes **desigualdades**:

- a) tasa de paro 21'8 % (mujeres) 70 % (hombres)
- b) salarios los de las mujeres son un 21'6 % inferiores a los de los hombres
- c) Sector Servicios el 80 % son mujeres, siendo el sector donde se registran mayor número de personas paradas por ser donde han desaparecido mayor número de puestos de trabajo

La **distribución de la jornada** por sexos también nos ayuda a entender la menor presencia institucional de la mujer en ámbitos decisorios:

- a) Trabajo doméstico y cuidado de personas 4'22 horas (mujeres) , 1'12 horas (hombres)
- b) Ocio y deporte 3'53 horas (mujeres), 4'33 horas (hombres)

Su vigencia es para el periodo 1999-2000, pero susceptible de prórroga por 2 años.

Para la realización de sus objetivos, prevé **medidas** similares a las emprendidas por la Diputación Foral de Bizkaia:

- a) difusión de información
- b) fomento del asociacionismo de mujeres
- c) contribuir al desarrollo de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico con: subvenciones, información, sensibilización....

Este Plan se diferencia cualitativamente del de la Diputación Foral de Bizkaia, por la **inclusión de fundamentaciones fácticas y jurídicas**, así como por la **delimitación conceptual** de acepciones utilizadas en el mismo, reproduciendo aquí literalmente solo las vinculadas a la cuestión analizada en este documento, además de incluir una definición general de lo que se debe entender por medida de acción positiva:

- a) Barreras invisibles...."actitudes resultantes de las expectativas, normas y usos tradicionales que impiden la capacitación de las mujeres para los procesos de toma de decisiones y su plena participación en la sociedad".
- b) Conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares"introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno la-

boral que facilite a hombres y mujeres la combinación de responsabilidades profesionales y familiares".

c) Salud reproductiva.... "situación de bienestar físico, mental y social completo (no limitada a la ausencia de enfermedad o discapacidad) en todo lo relativo a la procreación, sus funciones y procesos".

d) Segregación horizontal....."concentración de mujeres y hombres en sectores y empleo específicos" (Segregación vertical...."la misma concentración pero en grados o niveles específicos de responsabilidad")

- GONZÁLEZ ORTEGA S. Y APARICIO TOVAR J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, Trotta, 1996.
- GOSELLI HERNÁNDEZ J., "Situación de embarazo y principio de igualdad de trato. La regulación comunitaria y su jurisprudencia" en *Revista española de Derecho del Trabajo*, nº 97, 1999.
- GOSELLI HERNÁNDEZ J., *La protección por maternidad: análisis normativo en derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1997.
- LOUSADA AROCHENA J.F. , "El riesgo durante el embarazo (I)", *Actualidad Laboral*, nº 27, 2001.
- LOUSADA AROCHENA J.F. , "El riesgo durante el embarazo (II)", *Actualidad Laboral*, nº 27, 2001.
- SEMPERE NAVARRO A.V.; GARCÍA BLASCO J.; CARDENAL CARRO M.; GONZÁLEZ LABRADA M.; *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, 3ª ed., Civitas, 2001.
- PÉREZ DEL RÍO T. Y BALLESTER PASTOR A., "Mujer y Salud Laboral", *La Ley-Actualidad*, 2000.
- TORRENTE GARI S., *La mujer y la prestación social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.
- MTNEZ. DE VIERGOL A., "La naturaleza jurídica de la contingencia correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo", *Revista de Derecho Social*, nº 9, 2000.
- CCOO, *La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos*, Secretaría Confederal de la Mujer, CCOO, 2001.
- VVAA (Coord. Cruz Villalón), "La igualdad de trato en el Derecho comunitario laboral", *Aranzadi*, Madrid, 1997.
- BALLESTER PASTOR-PONS C., "Maternidad y responsabilidades familiares", en VVAA (Coord. Pérez del Río), *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Madrid, 1997.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, "La aplicación de la D/92/85/CEE en España", en VVAA (Coord. Cruz Villalón), *La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral*, Aranzadi, Madrid, 1997.
- LOUSADA AROCHENA, "Permiso parental y Seguridad Social", *REDT*, nº 83 (1997).
- GOSELLI HERNÁNDEZ, *La protección por maternidad*, Tirant Monografías, Valencia, 1977.
- RODRÍGUEZ PIÑERO M., "La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (II)", *RL*, nº 18 (1999).
- GALINDO SÁNCHEZ J., *Conciliación de la vida familiar y laboral*, Derecho Español, 2000.

BLOQUE TEMÁTICO 4

*Perspectiva de
género en la
comunicación
e imagen
corporativa*

**MERCEDES BENGOCHEA
BARTOLOMÉ**

**Decana. Facultad de Filosofía y
Letras. Universidad de Alcalá
(Madrid) e integrante del
Grupo NOMBRA**

Introducción

Estos textos se centran en algunos de los aspectos simbólicos que se dan cita en el mundo laboral: la forma de nombrar el mundo y a las mujeres; el lenguaje de la publicidad en un mundo sexista; y la comunicación femenina en un entorno laboral androcéntrico.

El primer capítulo, "Nombrar a las mujeres, describir la realidad: la plenitud del discurso", estudia el lenguaje sexista y androcéntrico y sus consecuencias. Su autora, Eulàlia Lledó, explica en la primera parte la íntima conexión que existe entre la minusvaloración de la actividad femenina y de las mujeres, por un lado, y un uso de un lenguaje que las oculta, las subestima o las denigra, por el otro. Para romper este funesto vínculo, y evitar un uso androcéntrico de la lengua (fundamentalmente el masculino plural) se presenta un repertorio de soluciones que pueden ayudar a hacer de la lengua un lugar de plenitud en el que las mujeres y sus experiencias laborales se encuentren nombradas.

El segundo capítulo, escrito por Pilar López Díez, "Las mujeres en el discurso iconográfico de la publicidad", tiene por objetivo fundamental enseñar a interpretar aquellos mensajes publicitarios que tienen a mujeres por tema o referente iconográfico. Partiendo del poder de representación que tiene la publicidad, se adentra en el proceso (constante, pero no siempre consciente) de codificación y decodificación de los anuncios "sin palabras", en el papel que cumple la publicidad sexista y en las razones de que muchas mujeres la acepten acríticamente. El tema acaba con un apéndice que recoge algunos intentos de regular la publicidad sexista.

Los capítulos tercero y cuarto se interesan por los estilos femenino y masculino de comunicación. Niñas y mujeres por una parte y niños y varones por otra han aprendido a través de la socialización una serie de estrategias conversacionales con los y las demás que forman parte del aprendizaje de género y que acaban constituyéndose en parte de las señas de identidad femenina y masculina respectivamente.

En el capítulo 3, "La comunicación femenina", Mercedes Bengoechea describe aquellas características de los estilos comunicativos de mujeres y hombres que resultan más relevantes en la vida laboral. Tras una exposición de algunas posibles explicaciones del origen de tales diferencias comunicativas entre los géneros, se adentra en los efectos que tiene el comportamiento femenino en un mundo laboral fuertemente masculinizado. Acaba alentando a las mujeres a ocupar los espacios laborales con su propia manera de decir, haciendo visibles su manera específica de estar en el mundo.

El capítulo 4 lleva por título "El género del poder. El estilo femenino en las organizaciones laborales". En él, Luisa Martín Rojo y Concepción Gómez Esteban profundizan en cómo son percibidas las formas femeninas de actuación en el contexto laboral cuando las mujeres ejercen cargos de responsabilidad o mando. Tras la denuncia de la falta de reconocimiento de un estilo femenino de liderazgo, pasan a orientar sobre buenas prácticas que integren a mayor número de mujeres en las altas responsabilidades de las empresas y organizaciones, con la consiguiente feminización de éstas.

EULÀLIA LLEDÓ CUNILL (2)

**Doctora en Filología Románica,
profesora en el IES Francisco de
Goya (Barcelona) e integrante
del Grupo NOMBRA**

*Nombrar a
las mujeres,
describir la
realidad: la
plenitud del
discurso (1)*

(1) Agradezco a Pilar Mayo que me facilitara una gran cantidad de material para los ejercicios y a Manuela Rodríguez su pericia con las imágenes. También soy deudora de su interés y cariño.

(2) Doctora en Filología Románica, profesora en el IES Francisco de Goya (Barcelona) e integrante del Grupo NOMBRA (Comisión Asesora del Lenguaje del Instituto de la Mujer) desde 1994.

1.

Objetivos

Después de trabajado este tema y sus ejercicios, el objetivo fundamental es que te hayas formado una idea clara de qué son los usos discriminatorios de la lengua, para qué se hacen servir, cómo se usan y sobre todo de qué manera pueden evitarse, utilizando, claro está, una lengua más libre y justa. Asimismo distinguirás lo que es el sexismo del androcentrismo, paso previo para analizar los usos discriminatorios.

La idea es que comiences a desarrollar una nueva percepción delante de discursos, sean orales, sean escritos. Aprendas a descubrir y a manejar fórmulas para nombrarte en la lengua, así como las experiencias femeninas, lo cual es una forma de valorarlas y tenerlas en cuenta. Constates que desde el punto de vista de las profesiones no hay ninguna traba lingüística para denominarlas en femenino. También que aprendas que todo lo relacionado con la lengua es un camino largo y que se trata de hacer camino al andar.

2.

Introducción

No se hablará en este apartado de que mujeres y hombres desarrollan desde la infancia estilos diferentes de comunicación, puesto que para estudiar estos aspectos ya está el material elaborado por Mercedes Bengoechea, pero sí diré que muchas de las diferencias de las cuales habla vienen dadas por las mismas causas que invisibilizan o menosprecian a las mujeres en algunos usos lingüísticos.

Tampoco tratará de cómo se han valorado y se valoran las hablas de las mujeres y de los hombres, aunque éste es otro camino apasionante. Un recorrido por los refranes que se dedican a relatar (generalmente a reprimir) el habla de las mujeres lo pone de manifiesto.

También lo deja bien al descubierto los estudios de cómo se han realizado hasta hace dos días muchos de los trabajos sobre dialectología, en los que en general no se utilizaba a las mujeres como informantes por una serie amplia de razones (la verdad es que más bien parecen sinrazones) entre las cuales destacan las siguientes:

- 1) su presunción les hacía refinar el habla;
- 2) no tenían un conocimiento suficiente sobre los temas en torno a los cuales se articulaban los cuestionarios (¿alrededor de qué debían girar dichos cuestionarios?, ¿eran válidos si no recogían sus experiencias?, ¿por qué razón no debían recoger los aspectos de la vida que les interesaban y sobre los cuales ellas tenían conocimiento?);
- 3) les era difícil mantener la atención durante un período largo de tiempo;
- 4) como todo el día trabajan, estaban poco disponibles para contestar los cuestionarios (éste sí que es un argumento creíble y contrastado)(3).

(3) Elaborado a partir de Lozano Domingo, Irene. *Lenguaje femenino, lenguaje masculino. ¿Condiciona nuestro sexo la forma de hablar?* Madrid: Minerva, 1995, pp. 82 y siguientes.

Finalmente, tampoco tratará de qué voces (me refiero a su tono y textura) se valoran más y cuáles menos. Una tarde escuchando la radio, viendo la televisión (anuncios incluidos) puede dar muchas pistas sobre este extremo, sobre qué voces son de fiar, cuáles son creíbles. Al respecto, sólo añadiré que cuando Margaret Thatcher era Primera ministra, fue sometida a una serie de sesiones para hacerle bajar el tono de voz, porque se consideraba que su voz, "demasiado" aguda, era totalmente inadecuada e impropia para el importante cargo público que ejercía. Después de esta particular domesticación, su tono bajó 46 Hz, la mitad de la diferencia media entre las voces femeninas y masculinas (4).

Evidentemente los usos lingüísticos de los que se hablará son como son porque parten de una misma premisa fundamental que sesga cualquier aspecto de la realidad: parten de la base de que lo masculino es central, normativo y bueno; que lo femenino es excéntrico, una desviación a la norma y, por tanto, despreciable y silenciable. Todos los aspectos que se han ido enumerando de la lengua se desprenden de esta determinada ideología; si no se tiene esto en cuenta, no se puede comprender por qué pasa lo que pasa.

3.

Uno de los nudos de la cuestión

Lo primero que se tiene que asumir antes de pasar a ver cómo se concretan los sesgos y usos discriminatorios de la lengua, es la constatación de que la lengua tiene unos determinados bieses (cambiables y modificables) porque el mundo en general está organizado con estos mismos sesgos.

Para poner un ejemplo claro, cotidiano y siempre presente en la vida de las personas, se podría aducir la importancia que se da a un trabajo como el doméstico; sabemos que es un trabajo básico y fundamental sin el cual el mundo iría hacia el caos más absoluto en muy pocas horas y, en cambio, ni se paga ni se valora; las redes –básicamente de mujeres– que lo sostienen rara vez son percibidas y consideradas como formas de relación social.

Siguiendo el mismo hilo, es fácil constatar en el mundo de las labores públicas que los trabajos peor remunerados (en términos absolutos o en relación con los considerados masculinos) son los que acostumbran a ejercer las mujeres. Si observamos un aspecto concreto de uno de los trabajos considerados por antonomasia femeninos, el de secretaria, vemos que una de sus múltiples facetas (porque como casi todos los "trabajos femeninos" se caracteriza por su versatilidad y por su multifuncionalidad), una de las habilidades que despliega es la de picar a máquina (o a ordenador) documentos, todo tipo de textos. Pues bien, es fácil concluir que ésta debería ser una habilidad ex-

(4) Lomas, Carlos (comp.). *¿Iguales o diferentes?* Barcelona: Paidós, 1999, p. 90.

tendida y enseñada porque por muy diversas razones, una gran parte de la población pica textos a máquina o a ordenador. Lo notable del caso es que la mayoría de la gente lo realiza con dos, máximo cuatro dedos (entra las dos manos), y que casi nadie (mujeres y hombres) hace el esfuerzo de dedicar unas horas a aprender una destreza que ahorraría miles de horas; es más, hay un sitio privilegiado para adquirir habilidades: la institución escolar, ¿por qué no se enseña allí tampoco, si es un sitio donde el uso del ordenador es obligado?, me atrevo a decir que es simplemente porque es una tarea y una habilidad considerada femenina (recordaré de pasada que con la escuela mixta se perdieron, se dejaron caer, toda una serie de habilidades y saberes que nunca más se han recuperado, por la simple razón que se consideraron femeninos: coser, cocinar..., y, por tanto, indignos de pasar a formar parte del currículum escolar). ¿Por qué se les enseña a nadar y no a ser personas autónomas o aptas para cuidar a otra gente?). Con este ejemplo, espero mostrar tres cosas:

- 1)** que la ideología, en este caso, la ideología sexista, nos puede empujar a hacer cosas (o a dejarlas de hacer) que nos van realmente (casi me atrevería a decir que objetivamente) en contra;
- 2)** que la ideología sexista, es uno de los parámetros universales con los cuales convive el género humano y, por tanto, influye desgraciadamente tanto en las mujeres como en los hombres (aunque no seguramente en la misma medida, y al decir esto, tanto me refiero a posibles diferencias entre mujeres y hombres, como a diferencias dentro del colectivo mujeres o del colectivo hombres);
- 3)** que muchas veces somos totalmente inconscientes de lo que hacemos (o de lo que no) y de los motivos por lo que lo hacemos.

Siguiendo con la cuestión de lo que se nos enseña o no, de lo que sabemos o no, ¿a qué otra causa que no sea el sexismo se debe que haya algún hombre (e incluso alguna mujer) que muy orondo se vanaglorie de que no sabe hacer ninguna faena doméstica?, es decir, que valora positivamente su inutilidad y su dependencia en las cuestiones más básicas.

Que la valoración de mujeres y de hombres pasa habitualmente no por lo que hacen sino por esto, por el hecho de ser mujeres u hombres se puede ver en algún ejemplo incluso un poco bobo: ¿por qué parte de la población considera que las mujeres conducen mal, si se ha comprobado que tienen y provocan menos accidentes que los hombres?

En otro orden de cosas, ¿por qué hay libros de texto que cuando hablan de la trovadoresca, por ejemplo, sólo hablan, explican, citan, a los trovadores dando a entender, por tanto, que no hay trovadoras? Porque seguramente parten de la base que los importantes son los trovadores y que las trovadoras son prescindibles y por consiguiente se puede menospreciar tanto su existencia como su obra (porque haberlas, las hubo, y muy buenas). Que este estado de cosas se acompañe de una Administración escolar que no sólo permita sino que apoye la publicación de este tipo de manuales dice fehacientemente del mundo en que vivimos y de la valoración de mujeres y hombres.

En el último ejemplo que se ha visto, se podía aducir que si se habla de "trovadores", quizás se podría pensar que las trovadoras (en caso de existir) podrían estar incluidas en la denominación. En este punto, sería conveniente dedicar un momento a la introspección, ponerse la mano en el corazón y contestar la siguiente pregunta: ¿si alguien me hablara de trovadores, pensaría que existen las trovadoras, o más bien este masculino me induciría a pensar que sólo hay trovadores?

Porque estamos llegando a uno de los puntos cruciales de la cuestión, ¿por qué nunca se deja de nombrar a los hombres (si es que están) en el discurso?, ¿por qué las mujeres, en cambio, tenemos este sitio tan inestable en él?: a veces estamos, a veces no, a veces se nos invisibiliza, a veces se nos excluye..., con las consiguientes repercusiones en nuestra identidad sexolingüística y en nuestra autoestima.

¿Está relacionado este uso lingüístico con la consideración que se tiene de mujeres y hombres?, es decir, deberíamos preguntarnos si las cuestiones que se han planteado hasta ahora están relacionadas:

- 1) que la aguda voz de Margaret Thatcher no fuera pertinente,
- 2) que las mujeres no son (buenas) informantes de dialectología (¿si esto es así, la lengua de quién se estudia?),
- 3) que se considere positivo no saber hacer las más rudimentarias y elementales faenas domésticas,
- 4) que se silencie a las mujeres en los discursos.

Tendremos que convenir que sí, que son facetas del mismo fenómeno y que el sexismo y el androcentrismo que ocultan o invisibilizan (o maltratan) a las mujeres en la lengua, son las dos maneras principales como se concreta en la lengua este mismo continuum discriminador y subordinador. Estos sesgos son la concreción en la lengua de las mismas discriminaciones y subordinaciones que se tratan en mayor o menor grado, desde una u otra óptica en cada uno de los temas de todos y cada uno de los bloques temáticos que componen este material.

Por tanto, haremos un alto en el camino para ver una serie de conceptos básicos que determinan todos los fenómenos y situaciones de las que se ha hablado hasta ahora y, que aunque aplicables a otros ámbitos, aquí están especialmente enfocados desde el punto de vista de la lengua.

Veamos en primer lugar qué es el androcentrismo, en qué consiste este insidioso punto de vista.

Androcentrismo

El androcentrismo consiste en un punto de vista orientado por el conjunto de valores dominantes en el patriarcado o, dicho de otro modo, por una percepción "centrada" y basada en normas masculinas. Es tomar al hombre como medida de todas las co-

sas; todo discurso que presenta aspectos de la vida de las mujeres como una desviación (a la norma) es androcéntrico.

El androcentrismo es sobre todo una perspectiva. Consiste fundamentalmente en una determinada y parcial visión del mundo que considera que lo que han hecho los hombres es lo que ha hecho la humanidad o, al revés, que todo lo que ha logrado la especie humana lo han realizado sólo hombres, consiste también, por tanto, en la apropiación de los logros de las mujeres por parte de los hombres. Es pensar que lo que es bueno para los hombres es bueno para la humanidad, es creer que las experiencias masculinas incluyen y son la medida de las experiencias humanas; de una manera u otra, valorar sólo lo que es masculino. Es considerar que los hombres son el centro del mundo y el patrón para medir a cualquier persona.

En una frase sacada de una noticia de *El País* que decía: "La violencia que generan los celos es **universal**", se detecta androcentrismo conceptual, ya que atribuye a toda la sociedad (tanto a hombres como a mujeres) una respuesta violenta ante los celos, cuando esta violencia ha sido históricamente ejercida, y es en general ejercida, por los hombres.

Este androcentrismo se puede ver más específicamente centrado en la lengua.

Androcentrismo lingüístico

Este androcentrismo tiene indudables repercusiones en los usos de la lengua. Así, el androcentrismo, en mayor medida que el sexismo definido más abajo, es la causa y el origen de unos determinados usos de la lengua que tienden a excluir o a invisibilizar a las mujeres en ella.

Una frase tan simple como "**Los profesores** dan clase" o "**Los abogados** defienden causas ante los tribunales" tienden a invisibilizar y a quitar protagonismo a las respectivas profesionales cuando sabemos que tienen un papel protagonista en el primer oficio (¿en manos de quién está si no el trabajo relacionado con la educación?) y un papel considerable en el segundo.

Una aseveración como la que sigue:

"En diferentes momentos de la historia **hemos** negado el alma a los seres que **queríamos** controlar (esclavos, **mujeres**, animales) y actualmente **completamos** el proceso llenando el mundo de objetos 'desalmados'."

(Juan Insúa. "Coartadas para el alma". *La Vanguardia*, 24.5.1994, p. 40.)

pone de manifiesto, la escasa universalidad de la primera persona del plural, en principio presentada como un genérico, puesto que tan sólo una línea más abajo, en el paréntesis, se restringe vertiginosamente. Se constata que de universal no tiene nada,

puesto que, por una parte y sin dudarlo, toma partido y se asimila a la clase dominante que en el pasado negaba el alma a los esclavos (y, aunque no lo diga, a las esclavas), por otra parte, se alinea con el sexo masculino en su afán controlador, en este caso exclusor, de la totalidad de las mujeres y demás grupos.

El androcentrismo lingüístico es una forma de violencia simbólica que también genera discriminación porque pone límites al imaginario y al orden simbólico, puesto que limita lo pensable y lo decible.

Un concepto ligado al androcentrismo es el de sexismo, que como se verá, más que como un punto de vista, debería de definirse como una actitud.

Sexismo

El sexismo, en contraste con el androcentrismo, es fundamentalmente una actitud que se caracteriza por el menosprecio y la desvalorización, por exceso o por defecto, de lo que son o hacen las mujeres.

El sexismo es una actitud derivada de la supremacía masculina, se basa en la hegemonía de los hombres y en todas aquellas creencias que la respaldan y la legitiman. También se puede definir como el conjunto de los métodos utilizados por el patriarcado para seguir manteniendo en una situación de subordinación al sexo femenino. Es una relación social en la que los machos tienen poder sobre las hembras.

Las creencias y prácticas sociales sexistas no únicamente limitan las actividades de las mujeres sino que también son una manera no pertinente de marcar distinciones entre los sexos, puesto que no se fundan en evidencias. El sexismo es de gran importancia porque es la práctica de dominación que todo el mundo experimenta.

El sexismo, aunque en menor grado que el androcentrismo, también tiene repercusiones en la lengua. En una información del diario *El Mundo* (17.11.97, p. 34) se podía leer, "Todo ocurrió muy rápido, comentó ayer Mari, la primera que salió de su casa al escuchar la pelea", en ella vemos que se da un trato coloquial y familiarizador a la mujer citada en la noticia, propio seguramente de alguien que la conociera, pero impropio del lenguaje periodístico e inédito en las noticias cuando éstas hablan de hombres.

En un artículo de fondo también es detectable un posible caso de sexismo:

"Hay gentes que todo lo ven *bajo un prisma*; Galdós los llamaba *prismáticos*. Por los años cincuenta, señoritos y señoritas mutuamente condignos fumaban *cilindri- nes* mientras castigaban la *pepsi* con *gin*, y se dedicaban a *tumbar la aguja* de sus lentos bólidos por la carretera.

(Fernando Lázaro Carreter. "Espíritu de geometría" de la serie *El dardo en la palabra*. *El País*, 5.12.1999, p. 15.)

Salta a la vista que cuando el autor ha pensado en la cursilería y los hábitos de algunos ociosos fumadores y fumadoras, le ha parecido que con la palabra "señoritos" no quedaban bien reflejadas ni incluidas las señoritas. A diferencia de la cita de Galdós, que era androcéntrica porque sólo contemplaba y nombraba al género masculino, estamos ahora delante de una redacción libre de androcentrismo.

Se puede constatar, por las definiciones y los ejemplos vistos hasta ahora, que el androcentrismo tiende a no citar a las mujeres y si lo hace, no las presenta como protagonistas ni como parte central de lo que se cuenta. En cambio el sexismo sí que hace aparecer a las mujeres en el discurso, siempre en contextos que las presenta con los tópicos, las cualidades, las situaciones..., más manidas.

Si se diese por bueno que el último autor citado, raramente habla de la existencia y de la experiencia de las mujeres y solamente se acuerda de visibilizar y mostrar la presencia de las mujeres en este tipo de contextos, podríamos hablar de una posible actitud sexista por su parte.

Esta alternancia entre presencias y ausencias nos daría algunas claves de las complejas interrelaciones entre androcentrismo y sexismo. Alternancia que, por otra parte, se podrá ver en algo tan simple y próximo, al mismo tiempo que importante, como son las ofertas de trabajo y sus peculiares redacciones (Ejercicio 1).

Se habrá visto que el sexismo refleja fielmente el pensamiento sexista de quien escribe o habla. Así, cuando se habla de este fenómeno hay que deslindar y sobre todo analizar si el sexismo de una frase, de un texto, de una opinión..., es realmente atribuible a la lengua o es atribuible más bien a la mente y a la voluntad de quien habla, es decir, si la lengua se limita a transmitir o a comunicar el pensamiento de quien emite un mensaje, en cuyo caso la lengua es inocente.

Lo explicaré con el mejor ejemplo que he hallado sobre sexismo a lo largo de muchos años. Un atardecer del mes de septiembre de 1994, en un espacio informativo de TV1, la locutora que informaba de la visita a España de la señora Benazir Bhutto, a la sazón, primera ministra del Pakistán, se expresó en los siguientes términos:

"...la primera ministra dio en todo momento muestras de inteligencia y simpatía..."

Información que además de delatar asombro sobre el hecho de que una política (de que una mujer) fuera inteligente (y además lo fuera, no a ráfagas, sino todo el rato), denota dudas sobre su simpatía, atributo que no se considera obligatorio entre políticas y políticos (¿o entre políticas sí?) para desempeñar su labor.

Como vemos, en este ejemplo el sexismo es sólo atribuible a la mente de quien redactó tan peregrina e insultante noticia, nada en la lengua obliga a hacer una frase como ésta para explicar una visita de una política; pero aún hay otro argumento, la lengua permite con gran facilidad poner protagonismo masculino a la frase: "...el primer ministro dio en todo momento muestras de inteligencia y simpatía...". Y tendremos que convenir que es extremadamente positivo y práctico que la

lengua refleje tan finamente el sexismo (o el racismo, o el clasismo...) de quien habla, pues es así como sabemos cómo piensa y siente la gente con quien nos relacionamos.

En este sentido, sería bueno recordar que hace unos años hubo un revuelo público por culpa de las palabras que emitió el portavoz del gobierno del PP a quien se acusó de utilizar un lenguaje sexista, me refiero a Miguel Ángel Rodríguez, quien con motivo del decimoctavo aniversario de la Constitución manifestó:

"...si fuera chica se pondría (o la pondrían) de largo si fuera ciudadano iría a votar."

Como se ve es un perfecto ejemplo de sexismo (ojo, al paréntesis y su puntualización), y también de que el sexismo es patrimonio de la ideología y no de la lengua, como se percibe claramente en la estructura de la frase. Las personas, fundamentalmente las diputadas, que le acusaron de utilizar una lengua sexista no iban bien encaminadas, podían quejarse, esto sí, pero no de la lengua, sino del concepto, de sus ideas.

También es un perfecto ejemplo de qué es el androcentrismo ya que pone de manifiesto el mal uso que se suele hacer del masculino (en este caso perfectamente empleado). Se puede ver en la expresión "ciudadano", donde se demuestra diáfano que cuando se dice "ciudadano" todo el espacio lo ocupan los hombres.

Sexismo y misoginia (es decir, el sexismo llevado a su más ofensivo extremo) generalmente más bien tienen que ver con la mente de quien habla que con la estructura de la lengua. Otra cosa es que tanto sexismo como androcentrismo tiñan la lengua de usos androcéntricos y discriminatorios. Usos que, naturalmente, son transformables y modificables.

5.

Género y sexo

De todo lo que se ha visto hasta este momento, se colige que el androcentrismo es el fenómeno que más nos interesa y que dicho androcentrismo consiste en ocultar o excluir a las mujeres del discurso a partir de una serie de usos de la lengua, los más frecuentes de los cuales son:

- 1)** la utilización de la palabra "hombre" u "hombres" presuntamente referida a todo el género humano (éste no nos va a preocupar mucho, pues, aparte de que tiene fácil solución, no se va a encontrar en la gran mayoría de textos que conciernen a los temas que conforman el material),
- 2)** la utilización del masculino singular y plural para denominar a mujeres y hombres; éste es el que se va a tratar principalmente.

Antes de continuar desenmascarando la utilización del masculino como presunto genérico, se deberían analizar las diferencias y las coincidencias —especialmente el encabalgamiento— entre género gramatical y sexo de las personas en la lengua.

La lengua tiene un género gramatical al margen del sexo de las personas; hay términos, como la palabra "tierra", que son femeninos, hay términos, como la palabra "mundo", que son masculinos y hay términos, como la palabra "mar", que pueden ser masculinos y femeninos.

Por otra parte, es evidente que existen términos, tanto femeninos como masculinos, que son realmente genéricos, es decir, que incluyen a los dos sexos por igual. Expresiones de género masculi-

no como, "el pueblo vasco", "vecindario", "ser humano" o "personaje" incluyen sin duda alguna a mujeres y a hombres; del mismo modo que palabras del género femenino como son "persona", "víctima" o "gente" no ocultan ni subordinan a los hombres.

Vemos, en cambio, que en numerosas palabras que se utilizan para denominar a mujeres o a hombres, el género gramatical y el sexo de quien nombran estos términos coinciden. Fácilmente podemos comprobar que en los pares de palabras siguientes: "obrero/obrero", "ciudadanas/ciudadanos", "niña/niño" o "campesinas/campesinos", coincide, por un lado, el género gramatical femenino con el sexo de las mujeres, y, por otro, coincide el género gramatical masculino con el sexo de quien representan. Teniendo en cuenta el solapamiento de estos pares de palabras sabemos que la utilización del masculino, ya sea en singular para referirse a una mujer, o en plural para denominar a un grupo de mujeres o a un grupo mixto, es un uso que invisibiliza o excluye a las mujeres.

6.

Casos de subordinación androcéntrica y posibles soluciones

A continuación se verán algunos de los sesgos androcéntricos de la lengua y sus posibles soluciones, puesto que darlas no es una cuestión ociosa: sabemos que se puede incidir en la realidad y en la lengua, al igual que sabemos que a medida que la sociedad cambia, la lengua también varía. Hay palabras que caen en desuso, se crean o incorporan otras nuevas e incluso las hay que cambian o añaden significados, reflejando así los cambios en la sociedad y las mentalidades. Para encarar este apartado se debe tener siempre muy en cuenta que las soluciones que se adopten en cada caso (normalmente hay más de una y de dos) dependerán del contexto en que se incluyen. Es fundamental tener en cuenta este contexto, puesto que no es lo mismo una carta privada, que un memorándum, una instancia, una hoja de instrucciones, etc.

Uno de los fenómenos más graves (por su extensión) de discriminación y subordinación lingüística radica en un aspecto gramatical que articula tanto el castellano como otras muchas lenguas y que consiste en el uso del género masculino como neutro, como genérico. Es decir, utilizándolo como si abarcara masculino y femenino. Esta regla, que como el resto de reglas gramaticales, no es de orden natural, eterno e inmutable, sino un claro reflejo de la visión androcéntrica del mundo y de la lengua, habitualmente se transmite en cualquier tipo de textos o documento, normalizando uno de los ejes vertebradores del androcentrismo más claros, constantes y habituales en la lengua: el que refuerza la presencia del género/sexo masculino y causa la desaparición del género/sexo femenino.

Este fenómeno tiene todo tipo de repercusiones, por ejemplo, que las mujeres tengamos un lugar provisional en la lengua, como tan claramente describió Montserrat Moreno:

"Primero (la niña) aprenderá que se dirigen a ella llamándola "niña", por tanto si oye frases como "los niños que terminen pueden ir al recreo" permanecerá sentada en su pupitre contemplando impaciente la tarea concluida en espera de que una frase en femenino le abra las puertas del ansiado recreo. Pero estas frases no suelen llegar nunca, es más probable que la maestra diga al advertir que ha terminado: "Fulanita, he dicho que los niños que hayan terminado..." y si sigue sin darse por aludida, entonces le explicará que cuando dice "niños" se está refiriendo también a las niñas. Pero si incurre en el error de creer que la palabra "niño" concierne por igual a los dos sexos, pronto verá frustradas sus ilusiones igualitarias. La hilaridad de sus compañeros ante su mano alzada le puede hacer comprender, bruscamente, que hubiera sido mejor no darse por aludida en frases del tipo: "Los niños que quieran formar parte del equipo de fútbol que levanten la mano". En casos como éste, la maestra suele intervenir recordando: "He dicho los *niños*", ante lo cual la estupefacta niña pensará: "¿Pero no había dicho los niños?".

La niña debe aprender su identidad sexolingüística para renunciar inmediatamente a ella. Permanecerá toda su vida frente a una ambigüedad de expresión a la que terminará habituándose, con el sentimiento de que ocupa un lugar provisional en el idioma, lugar que deberá ceder inmediatamente cuando aparezca en el horizonte del discurso un individuo del sexo masculino, sea cual sea la especie a la que pertenezca. (5).

En documentos de todo tipo, se encuentran pruebas de que el masculino no incluye a las mujeres. Fijémonos en estos dos ejemplos ya arquetípicos.

"Los ingleses prefieren el té al café. También prefieren las mujeres rubias a las morenas."

"Es una costumbre de los esquimales ofrecer su mujer al forastero visitante."

En las dos se percibe que si en la primera parte de lo que se dice se incluyera a las mujeres, no tendría ningún sentido lo que se añade.

Dejando aparte estas redacciones, donde queda claro la estricta masculinidad del masculino, en redacciones donde se usa el masculino como presunto genérico y que en principio tendrían que englobar a mujeres y a hombres, desde hace ya tiempo, autoras y algunos autores insisten en modificarlas.

En textos muy diversos se encuentran pruebas, por contra, que indican que cuando se piensa en las mujeres, éstas aparecen en el discurso. Se puede ver en artículos de prensa. En uno de ellos, se podía leer lo siguiente:

"Aparte de la bisonñez dialéctica de alguno de los ministros –o **ministras**– de Aznar [...]."(6)

Está claro que el articulista debía pensar en la inexperiencia de alguna ministra y esto le hizo añadir el inciso, es decir, le debió parecer que si no, no quedaba bien representada, ni incluida, ni nombrada en el masculino plural. En el otro se decía:

(5) Moreno, Montserrat: *Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela*. Barcelona: Icaria, 1986. p. 31.

(6) Millet i Bel, Salvador. "Economía de la confianza". *La Vanguardia*. 15.5.97, p. 25.

"En 1885 Giulio Ricordi, ante el Parlamento, demostró con números que la Scala era una de las más rentables industrias italianas (sobre todo para él, dueño de la famosa editorial de música), una industria que juega sobre seguro: de 12 obras, únicamente dos son de un autor vivo, y sólo una (la del más viejo) explora un lenguaje innovador. Al regreso, viendo a las **linajudas damas** que compartían el autobús con este cronista, que se dirían talmente coetáneas del prohombre, uno desearía otro riesgo (y otros compañeros de viaje) para el primer coliseo itálico. Y también que, algún día, la cultura dejara de entenderse como una industria" (7).

Una tiene dudas de que en el autobús que llevaba de vuelta a nuestro cronista no hubiera linajudos caballeros, parecieran coetáneos o no de Giulio Ricordi, lo que queda bien patente es que tener en mente a personas que no se arriesgan, le hizo ilustrarlas, no con un determinado tipo de hombres, sino con una particular clase de mujeres, y ésta fue la causa de que ellas aparecieran en el texto. Si fue un buen o mal pensamiento, ya lo juzgará el público lector de estas líneas.

Parece claro que, tanto en un fragmento como en otro, las mujeres quedan representadas en el texto porque aparecieron en el horizonte mental de los dos articulistas. Uno se acordó de ellas porque eran novatas, el otro porque eran linajudas (nótese también la intención en la denominación "damas"), esto confirma que en según qué ocasiones, cuando aparecen las mujeres, hay posibilidades de que se trate de textos sexistas que aún ponen más de manifiesto el androcentrismo habitual.

Piénsese también en los anuncios que se dejan en los buzones que invitan a probar métodos milagrosos para adelgazar: no hay ni uno que se refiera únicamente a los "gordos", la mayoría apela a "gordos y gordas". Parece, por tanto, que cuando alguna persona, institución o empresa quiere referirse a mujeres y hombres, de una forma u otra, lo hace así. Abundando en lo mismo, pensemos en aquellos anuncios que piden "secretarias".

En un contexto muy distinto, en los diccionarios, se hallan definiciones donde se encuentra de lado a mujeres y hombres, a pesar de que quien elabora el diccionario no se cansa de repetir que tanto la economía de la lengua, como el hecho de que el masculino incluye el femenino, lo impiden. Véase una de las acepciones de "abdomen" del DRAE.

abdomen. 5. Vientre del hombre o de la mujer, en especial cuando es prominente (8).

(7) Téllez, José Luis. "La Scala, sobre seguro". *Culturas*, 29. *La Vanguardia*, 8.1.2003, p. 20.

(8) Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española* (22ª ed.). Madrid: Espasa-Calpe, 2001.

6.1

LA UTILIZACIÓN DE GENÉRICOS

COLECTIVOS Y EXPRESIONES SIMILARES⁽⁹⁾

Para evitar el androcentrismo, se pueden utilizar genéricos colectivos reales. A continuación se apuntan unos cuantos para denominar a distintos grupos de personas.

— la gente	— el profesorado	— la chiquillería
— la gente adolescente	— la infancia	— la niñez
— la gente mayor	— pueblo gitano	— el vecindario
— la adolescencia	— la ciudadanía	— el electorado
— la juventud	— el alumnado	— el pueblo
— población reclusa	— la población	

En el mundo laboral y de formación profesional son especialmente útiles los siguientes.

- | |
|--|
| — empresariado |
| — Consultorías y Asesorías: agruparía a todas aquellas empresas cuyo negocio es poner a disposición de su clientela su experiencia... |
| — cuestionarios de evaluación de las alumnas en relación con el profesorado ... |

La palabra "personal" puede ser muy útil para no caer en el androcentrismo.

- | |
|---|
| — honorarios, transportes y dietas del personal formador |
| — personal encargado de la investigación |
| — personal médico |
| — personal altamente cualificado |
| — personal voluntario |
| — personal contratado |
| — personal sujeto a la normativa vigente |
| — personal laboral |
| — personal asalariado |
| — personal retribuido |

A continuación se apuntan algunas de estas expresiones con las respectivas redacciones androcéntricas delante.

<i>Los directivos</i>	el personal directivo
<i>Número total de trabajadores</i>	número total de personal
<i>Los voluntarios</i>	el voluntariado / el personal voluntario

(9) Para elaborar los subapartados de soluciones a diferentes redacciones que hay a continuación, he usado como inspiración mi libro *El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio* (Barcelona: ICE de la UAB, 1992) y un trabajo inédito realizado con Mercedes Bengoechea para el Instituto de la Mujer durante el año 2001, en el que analizábamos el lenguaje de algunas de sus publicaciones y algunos de sus documentos internos.

○ expresiones con la palabra "persona" o "personas".

— persona beneficiaria	— persona penada
— persona usuaria	— persona mediadora
— persona afiliada	— personas demandantes de empleo
— personas discapacitadas	— persona responsable
— persona interna	— persona experta

Ambas palabras a veces permiten solucionar casos difíciles.

<i>Afiliados</i>	personas afiliadas
<i>El empleador</i>	la persona empleadora
<i>Los familiares a su cargo</i>	las personas a su cargo
<i>El interesado</i>	la persona interesada
<i>Menor o disminuido</i>	persona menor o disminuida
<i>Perceptores</i>	personas perceptoras
<i>El representante</i>	la persona representante
<i>Los titulares de los centros</i>	las personas titulares de los centros
<i>Los solicitantes</i>	las personas solicitantes
<i>Los socios</i>	personas asociadas
<i>Trabajadores agrarios</i>	personas trabajadoras agrarias
<i>"</i>	personas que trabajan en la agricultura
<i>Los usuarios</i>	las personas usuarias
<i>Trabajadores por cuenta propia</i>	personas trabajadoras por cuenta propia
<i>Los terceros de buena fe</i>	las terceras personas de buena fe
<i>El interesado</i>	la persona interesada

Aún hay otras expresiones personales.

<i>Los hijos</i>	La descendencia
<i>Las hijas y los hijos</i>	La descendencia
<i>El agredido</i>	La víctima

Y aquí vemos una serie de soluciones muy distintas a expresiones que reflejaban personas y las siguen reflejando en sus soluciones.

<i>del abogado</i>	de su representante legal
<i>los demás</i>	el resto
<i>los diabéticos</i>	personas enfermas de diabetes
<i>"</i>	personas con diabetes
<i>los familiares de los mismos</i>	su familia / sus familiares
<i>los monitores</i>	el monitorado
<i>los que no puedan moverse solos</i>	quienes no puedan moverse sin ayuda
<i>los recién nacidos</i>	las criaturas recién nacidas

6.2

LOS ABSTRACTOS

Otro mecanismo que ayuda a la redacción es la utilización de abstractos cuando se trata de denominar oficios o cargos.

Esta solución es especialmente adecuada para rotular despachos y para encabezamientos y títulos de créditos, ya que permite obviar el sexo de quien en aquel momento ejerce la función. Se evita, por ejemplo, la repetición "Director/directora" si se pone "Dirección".

<i>Secretario/secretaria</i>	Secretaría / Administración
<i>Redactora/redactor</i>	Consejo de redacción
<i>Asesor/asesora</i>	Consejo asesor /Asesoría / Gabinetes de asesoría
<i>Consultora/consultor</i>	Consultoría
<i>Coordinadora/coordinador</i>	Coordinación
<i>Colaboradores/colaboradoras</i>	Colaboraciones
<i>Notaria/notario</i>	Notaría
<i>Tutor/tutora</i>	Tutoría
<i>Traductora/traductor</i>	Traducción
<i>Distribuidor/distribuidora</i>	Distribuciones
<i>Vice-directora/vice-director</i>	Vice-dirección
<i>Psicólogo/Psicóloga</i>	Gabinete de Psicología
<i>Conserja/conserje</i>	Conserjería
<i>Gerenta/gerente</i>	Gerencia

Los femeninos "Distribuidora", "Coordinadora" o "Impresora" pueden funcionar también como un abstracto.

Hay muchos tipos de redactados distintos que se pueden corregir utilizando abstractos.

<i>El legislador ha establecido</i>	La legislación ha establecido
<i>Es recomendable la consulta</i>	Es recomendable la consulta
<i>con un abogado laboralista</i>	con un despacho laboralista
<i>Se exigen Titulados superiores</i>	Se exigen Titulaciones superiores
<i>o Diplomados en Enfermería o</i>	o Diplomas en Enfermería o
<i>Bachilleres</i>	Títulos de Bachillerato

<i>El obligado</i>	la parte obligada
<i>El demandado</i>	la parte demandada
<i>El demandante</i>	la parte demandante
<i>El creditor</i>	la parte creditora
<i>Los licitadores</i>	la parte (persona, entidad) licitadora

<i>Delegados</i>	delegación
<i>El empleador</i>	la empresa / la entidad empleadora
<i>El empresario</i>	la empresa
<i>Los concertadores</i>	la concertación

6.3

LA PRESENCIA DE FEMENINO Y MASCULINO

Hay redactados en que o bien necesariamente se tienen que poner las dos formas o bien se elige esta fórmula aunque haya otras opciones.

De hecho, para según qué expresiones es posible utilizar un genérico o una forma desdoblada ("jóvenes" o "los chicos y las chicas", "los y las chicas", etc.), adoptar una solución u otra depende del gusto, del contexto, de lo que se quiere resaltar, de la conveniencia de quien escriba... Por ejemplo, se remarca más la presencia de las mujeres en el discurso si se dice "la chicas y los chicos", no sólo porque van delante, sino porque, como tenemos la cabeza y la vista teñida en mayor o menor grado de androcentrismo, un genérico del tipo "jóvenes" nos puede hacer visualizar sólo, o sobre todo, a "los" jóvenes.

En general, si se utilizan las formas de femenino y masculino, es más recomendable la solución que se ve en el anterior párrafo que la utilización de barras tipo: "Sr./Sra.", etc., aunque nunca se pueden desestimar totalmente ya que pueden hacer un buen papel, no en documentos para leer, sino en impresos, instancias, documentos tipo y formularios a rellenar por una posible usuaria o usuario, es decir, documentos que no están destinados a ser leídos. De todos modos, en encabezamientos de cartas es preferible usar otro tipo de recurso:

- Compañeros y compañeras
- Queridos padres y madres
- Señoras y señores

Algunas expresiones frecuentes en el mundo del trabajo.

<i>Perceptores</i>	perceptoras o perceptores
<i>Número total de trabajadores</i>	total de asalariados y asalariadas
<i>Trabajadores agrarios</i>	trabajadoras y trabajadores en la agricultura empleadas o empleados agrícolas
<i>Trabajadores por cuenta propia</i>	trabajadores y trabajadoras por cuenta propia

Hay ocasiones en las cuales no hay más remedio que introducir una palabra más para respetar la presencia y la experiencia de las mujeres.

<i>La importancia de la colaboración entre los padres y los profesores en las tareas educativas</i>	La importancia de la colaboración entre madres , padres y profesorado en las tareas educativas
<i>Los datos suministrados por los propios alumnos, sus padres o tutores</i>	Los datos suministrados por el propio alumnado, padres, madres o personas responsables

Finalmente, se debe tener muy en cuenta que, cuando se ponen femeninos y masculinos, hay la tendencia a poner sistemáticamente primero el masculino y después el femenino, en definitiva se vuelve a establecer una relación de jerarquía. Ello se soluciona si alternamos el femenino y el masculino.

6.4 LOS PARTICIPIOS Y ADJETIVOS

Los participios y adjetivos tienen la característica de poseer femenino y masculino, cuando en la frase sólo hay femeninos no hay problema, tampoco lo hay si sólo hay nombres masculinos.

El problema aparece en las frases mixtas, ya que el participio o adjetivo utilizado sistemáticamente es el masculino. Éste es uno de los problemas más difíciles de resolver. Hay distintas soluciones, pero ninguna satisfactoria; una solución sería duplicar el participio o adjetivo, por ejemplo: "Supongo que estaréis atentas y atentos...", "estábamos muy confundidos y confundidas", pero realmente es una solución que llama la atención, que produce cierto asombro.

Otra solución es hacer concordar el participio o el adjetivo con el género de la última persona de la frase. Por ejemplo: "Julia, Luis y Beatriz han sido premiadas en el concurso", "Textos de autores y autoras consagradas", "Hay empleadas y empleados extremadamente tímidos"...

Al principio de cartas o escritos se puede hacer la concordancia, en cambio, con el primer sustantivo: "Estimados padres y madres", "Estimadas señoras y señores", etc., como ya se ha visto un poco más arriba. De todos modos, algunos de los problemas de los encabezamientos de las cartas podrían quedar fácilmente superados puesto que la informática permite individualizar las cartas, permiten cosas sencillas como la de distinguir entre "Sra." o "Sr.", "Dra." o "Dr.", etc.

6.4.1 PARTICIPIOS PASADOS Y PRESENTES SUSTANTIVADOS

Algunas veces los participios pasados o presentes sustantivados pueden ser sustituidos por una oración de relativo con el verbo en forma personal. Esta redacción puede asimismo emplearse con otros sustantivos derivados de verbos o sustantivos, a los que siempre se puede acudir para realizar transformaciones:

<i>los acogedores</i>	quienes acojan
<i>agradecidos por</i>	con el (nuestro, su) agradecimiento por
<i>el abajo firmante</i>	quien abajo firma
<i>los licitadores</i>	quien(es) licite(n)
<i>el peticionario</i>	quien realiza la petición
<i>los rechazados por la sociedad</i>	quienes hayan encontrado el rechazo de la sociedad
<i>el solicitante</i>	quien solicita
<i>los que lleven a cabo la ejecución</i> . .	quienes lleven a cabo la ejecución

6.4.2

ESTAR + ADJETIVO O PARTICIPIO

Cuando el participio o adjetivo masculinos vayan acompañados del verbo "estar", puede acudir-se a un sustantivo de la misma familia, normalmente acompañado del verbo "tener":

<i>estar empadronado en</i>	tener empadronamiento en
<i>(estar) interesado en</i>	tener interés en
<i>está obligado a</i>	tiene la obligación de

6.4.3

ADJETIVOS SEXUADOS QUE PASAN A PREPOSICIÓN + SUSTANTIVO NO SEXUADO

Si un adjetivo sexuado tiene un sustantivo de la misma familia, frecuentemente con éste se puede construir una alternativa al adjetivo, precedido por una preposición:

<i>adoptados</i>	en adopción
<i>afiliado</i>	con afiliación
<i>autorizado</i>	con autorización para
<i>adecuadamente cualificado</i>	con adecuada cualificación
<i>diabético</i>	con diabetes
<i>enfermo</i>	con enfermedad
<i>facultado para</i>	con facultades para
<i>imposibilitado</i>	con imposibilidad
<i>indocumentado</i>	sin documentación
<i>minusválido</i>	con minusvalía
<i>nacido el día</i>	con nacimiento el día
<i>responsables políticos</i>	con responsabilidad política
<i>solo</i>	sin compañía / en solitario / sin ayuda

Frecuentemente el mero cambio de un adjetivo con doble forma femenina-masculina a uno invariable resuelve muchos problemas de redactado:

nacido en	natural de

6.5

PEQUEÑOS CAMBIOS EN EL REDACTADO

Hay redacciones en que con un mínimo cambio en el mismo se nos resuelve la cuestión.

Regímenes profesionales de la SS y de trabajadores autónomos	Regímenes profesionales de la SS y de trabajo autónomo
Las y los trabajadores no serán discriminados por la ocupación, y una vez ocupados	Las y los trabajadores no serán discriminados por la ocupación, y cuando trabajen ...

Eliminar el artículo, a veces, puede ser una solución.

- Profesionales de la enseñanza se manifiestan en Barcelona
- Se necesitan jóvenes
- Estudiantes de secundaria se reúnen en Madrid

Eliminar la marca de sexo sin sustituirlo por nada es una solución si tenemos en cuenta que las frases se dicen siempre en un contexto que permite saber a quién se refiere la acción.

Permite **a los empleados** una lectura más fácil Permite una lectura más fácil

Cambiar el determinante o demostrativo también puede ser una buena solución.

El profesional deberá saber	Cada profesional deberá saber
El conocimiento implícito que posee el hablante	El conocimiento implícito que posee cualquier hablante
En las explotaciones agrarias todos los miembros de la familia trabajan	En las explotaciones agrarias cada miembro de la familia trabaja
Su significado será distinto en un adolescente u otro adolescente	Su significado será distinto en cada adolescente
La razón de aquellos que no aceptan más verdad que la suya	La razón de quien no acepta más verdad que la suya
Tener en cuenta y respetar las opiniones de los otros	Tener en cuenta y respetar las opiniones ajenas
Los familiares de los mismos	sus familiares

Cambiar la redacción en la pronominalización y la forma verbal.

<i>intentando entenderse entre ellos sin</i>	<i>intentando entenderse entre sí sin</i>
<i>querer imponerse</i>	<i>querer imponerse</i>
<i>Analizamos los problemas a los que</i>	<i>Analizamos los problemas a los</i>
<i>nos vemos enfrentados</i>	<i>que nos enfrentamos</i>

Las construcciones con "se" también son muy útiles.

<i>Tenemos que procurar la participación</i>	<i>Tenemos que procurar que</i>
<i>de los chicos en las actividades</i>	<i>se participe en las actividades</i>
<i>El juez decidirá judicialmente</i>	<i>Se decidirá judicialmente</i>

Van bien también para soslayar sustantivos de género común cuando pasan a ser masculinos porque se acompañan de artículos masculinos.

<i>Los presentes dedicaron la sesión</i>	<i>se dedicó la sesión</i>
<i>Los participantes llevaron a cabo</i>	<i>se llevó a cabo</i>
<i>Los representantes lamentaron</i>	<i>se lamentó</i>
<i>Los asistentes sólo deberán rellenar</i>	<i>sólo se deberá rellenar</i>

Finalmente, otros pequeños cambios que solucionan diversos problemas.

<i>El interesado [...] y el origen del mismo</i>	<i>la persona interesada [...] y su origen</i>
<i>Número de visitantes y el perfil de los mismos . . .</i>	<i>Número de visitantes y su perfil</i>

6.6

LA IGUALDAD EN EL TRATO, EN LA APARICIÓN Y EN LOS NOMBRES PROPIOS

6.6.1

NOMBRES Y APELLIDOS

Hay que tratar de una manera equivalente a las mujeres y a los hombres cuando se les denomina por su nombre. Si se nombra a algún político solamente por el apellido ("Ibarretxe"), lo mismo se hará con una política ("Díez"), si se usan nombres y apellidos, se hará de la misma forma para el dúo ("Rosa Díez" / "Juan José Ibarretxe"); si se denomina a los escritores de estos modos: "Bernardo Atxaga", "Cervantes" o "Antonio Machado", con las escritoras se hará lo mismo: "Julia Otxoa", "Tusquets" o "Rosa Chacel".

6.6.2

EL ARTÍCULO DETERMINADO DELANTE DE LOS NOMBRES

Del mismo modo, se evitará anteponer el artículo determinado delante del nombre de la persona cuando se habla de un personaje público o de alguien que no se conoce personalmente, éste es un uso considerado impropio e incluso incorrecto en castellano, pero que a pesar de esto se usa en ocasiones para denominar a gente muy próxima, familiar o amiga, es decir, es un trato que se usa para aproximar a la persona a quien se denomina, la familiariza. También se utiliza para denominar a mujeres desconocidas, a personajes públicos, tanto oralmente como por escrito, así, es frecuente oír hablar, por ejemplo, de "la Callas" y no, en cambio, de "el Pavaroti", por citar un caso; es decir, a las mujeres, aunque sean ilustres y no se las conozca personalmente, se las trata con una familiaridad mayor, es una manera de minimizarlas y de minimizar su obra.

En algunas transmisiones televisivas de tenis, es frecuente constatar que las jugadoras son "la Seles", "la Graf", "la Navratilova"...

6.6.3

NOMBRES DE PILA

O por el nombre de pila: "Mónica", "Steffi" o "Martina", como si se las conociera de siempre y esto diera derecho a llamarlas por el nombre y se pudiera soslayar su apellido. En cambio, raramente oímos que se nombre a un tenista por su nombre de pila. Vemos, pues, que cuando se trata de mujeres, se las trata con una familiaridad que no se utiliza con los hombres.

Un detalle anecdótico de este uso puede verse en el bautizo de dos puntos geográficos de la Antártida por parte de la expedición polaca, ya que esta expedición fue la primera que realizó un mapa cartográfico de la isla Livingstone, que es donde se asentó la base española en la Antártida. Pues bien, se bautizó una playa con el nombre de pila "Pepita" —en honor de su exdirectora, la oceanógrafa Josefina Castellví que es quien la montó— y se puso el apellido "Ballester" a uno de los cabos de la isla —en honor de Antoni Ballester, que fue quien tuvo la idea de estudiar la Antártida—.

Asimismo, y siguiendo este hilo, muchas mujeres que ejercen tipos muy distintos de profesiones, manifiestan que a ellas se las trata simplemente por el nombre de pila y en cambio a sus compañeros, sean más o menos jóvenes que ellas, ocupen o no los mismos lugares de trabajo, no. O por el nombre y el apellido, sin el señora delante, y no se está hablando ahora de falso respeto, sino de la desigualdad en el trato que reciben respecto a los hombres, que son siempre, de entrada, tratados de señores en muchas profesiones.

6.6.4

ORDEN DE APARICIÓN DE LOS NOMBRES

Esto nos lleva a otro asunto, me refiero al orden de aparición de los nombres de las personas que colaboran en trabajos diversos. No me extenderé sobre el particular, que daría mucho de sí, pero consignaré que no siempre se citan por orden alfabético, sino que a veces hay la tendencia de poner primero los masculinos.

Este orden de prelación tiene un paralelismo en varios aspectos de la vida privada realmente frecuentes e importantes: a) poner primero el apellido del padre y después el de la madre, a pesar de que la ley "permite" poner primero el de la madre (aunque con alguna restricción androcéntrica: en caso de no ponerse de acuerdo la pareja, prevalece el del padre); y b) en las tarjetas de visita, en las identificaciones de los buzones, etc., es frecuente que no se respete el orden alfabético y se ponga primero el del hombre.

6.6.5

SEÑORA VS SEÑORITA

Respecto a la denominación "señorita", simple y llanamente se ha de suprimir en cualquier contexto y por supuesto también en las relaciones laborales. El tratamiento para cualquier mujer adulta es el de "señora". Casi no hace falta ni añadir que el tratamiento "señorita" complementa al que se ha visto más arriba de denominar a las mujeres por el nombre de pila y de tú y, en cambio, en igualdad de condiciones, no dar este mismo tipo de trato a los hombres. Es fácil ver que este diminutivo tiene la misma finalidad de tratar a las mujeres como menores.

7.

Los oficios, profesiones y cargos

A continuación, para ver de qué manera se concretan algunos de estos usos sexistas y androcéntricos en las denominaciones de los oficios, cargos y profesiones, se expone, y a renglón seguido, se analiza, la esquila que se publicó a la muerte de una destacada dirigente política francesa (10). En esta interesantísima esquila sale todo (y aún hay aspectos y elementos que se pierden en la traducción). Se ponen de manifiesto todos los tics sexistas y androcéntricos que se deben evitar en el momento de redactar (11).

Nicole Chouraqui, antiguo secretario general adjunto del RPR, diputado europeo, alcalde adjunto de París ha muerto en su domicilio parisino a la edad de cuarentinueve años a consecuencia de un cáncer.

Nacida en Argelia el 18 de marzo de 1948, esta economista de formación, después de una carrera de analista financiero en la banca de la Unión Parisina entre 1960 y 1966, emprendió la vía política adhiriéndose al Partido Radical. En 1970, entró en el RPR, del cual fue miembro

(10) Irigaray, Luce. *Comment devenir des femmes civiles en Le Temps de la différence*. Pour una révolution pacifique. París: Librairie Générale Française, 1989, pp. 66-69.

(11) Para visualizarlo mejor se resaltan en azul claro los masculinos, los femeninos, en azul oscuro y los genéricos, en azul medio.

del buró político hasta 1977, secretario general adjunto en 1978. Secretario nacional encargada del trabajo, de 1981 a 1984, fue elegido diputado europeo en 1979 y reelegido en 1984.

Consejero de París por el distrito XIX, adjunto al alcalde Jacques Chirac, era también consejero regional del Ile-de-France. Casada con el asegurador Claude Chouraqui, era madre de dos hijas.

En la esquila vemos que todo lo señalado en color azul claro se refiere a su vida política y/o de trabajo, o si se prefiere a su vida pública, puesto que hay una total coincidencia en la manera de consignarlo. Así, Chouraqui profesionalmente era:

1) "economista", esta denominación tanto en francés como en castellano es genérica (por esto está en otro tono, en azul medio), ahora bien, el demostrativo "esta" (en azul oscuro), que la precede, está en femenino y la convierte en la única mención a su vida profesional expresada en femenino;

2) se observará la aparición de una expresión como "analista financiero" (y no "analista financiera"). La palabra "analista", al ser de género común, es tan opaca como "economista", pero como se la hace concordar con la forma en masculino del adjetivo ("financiero") –ya que se trata de un adjetivo de dos terminaciones–, convierte también a la profesión ("analista") en masculina. (Antes de pasar adelante se tiene que hacer constar que nada en el funcionamiento del francés impedía poner el adjetivo de doble terminación en femenino.)

Vemos también que Chouraqui tuvo un relevante papel desde el punto de vista político, puesto que fue:

1) "antiguo secretario" (el "general" que le sigue, al ser un adjetivo de género común no es relevante para el análisis que estamos realizando) y "secretario (general) adjunto". ¿Por qué en masculino?, ¿quizás porque no se refiere en ninguna de las dos ocasiones a una secretaria versada en mecanografía y dactilografía, tal vez porque no se trata de una experta en picar cartas y memorándums? ¿Quizás porque es un cargo importante? ¿Por las dos razones?;

2) a la luz que también fue "elegido diputado europeo" (y "reelegido"), vemos que una de las causas que debió pesar en la denominación masculina anterior, (así como en ésta) radica en la importancia del cargo;

3) también por dos veces se informa en masculino de que era "consejero" ("consejero" de París por el distrito XIX / "consejero" regional del Ile-de-France);

4) asimismo por dos veces se habla de su papel de alcaldesa ("alcalde adjunto" / "adjunto" al alcalde Jacques Chirac).

Aclaremos que tampoco en esta ocasión nada en la estructura del francés imposibilitaba redactar todas estas dedicaciones políticas en femenino tal y como correspondía a su protagonista. Pero la guinda la pone la incorrecta y llamativa concordancia en la tercera y última vez que se la cita como secretaria:

1) "secretario nacional encargada del trabajo", el femenino "encargada", aparte de mostrar la incoherencia de todo el redactado de la esquila y sus atrabiliarias concordancias, es el reconocimiento de que la esquila resbala y oscila entre saber que se está hablando de una mujer y la utilización del masculino como curiosa regla de "cortesía". Muestra también que a quien redactó la noticia le debió parecer adecuado y pertinente usar el femenino cuando se trata de "encargarse" de un trabajo pero no en el momento de figurar como cargo político.

Evidentemente, todo lo que correspondía a su vida privada, a su vida civil, a su trabajo reproductivo (ver los remarcados en azul oscuro) se ha redactado en femenino: "nacida", "casada", "madre".

Mostrando de este modo, no la esquizofrenia de Nicole Chouraqui, sino de quien redactó esta desgraciada, poco pertinente, incorrecta e impropia esquila.

Esta esquila viene muy bien para introducir una serie de consideraciones sobre los oficios, profesiones y cargos.

Hay ya una considerable bibliografía dedicada en parte o totalmente a la denominación de las profesiones, los oficios y los cargos según el sexo de las personas que los ejerzan (12). Por mi parte, intentaré exponer brevemente una serie de aspectos que influyen el momento de denominar los oficios y cargos, es decir, se trata de la concreción de algunos de los usos sexistas y androcéntricos que se han visto hasta aquí pero ahora referidos a las profesiones (13). Se trata de una de las cuestiones más reveladoras de la utilización del femenino y del masculino y se puede seguir a partir de la feminización (más que de la masculinización) de alguna de las denominaciones de cargos o profesiones. Es una radiografía del estado de la cuestión: desvela la interrelación entre la jerarquización sexual y la subordinación lingüística; las repercusiones que tiene en ella.

1. No se utilizan nunca los mismos argumentos al hablar de las denominaciones masculinas y las femeninas. Hay personas que recomiendan no usar ciertos femeninos porque son ambiguos, por ejemplo, recomiendan no usar "crítica" o "música" si una mujer se dedica a estos oficios porque se pueden confundir con un adjetivo, pues bien, hay más de 80 oficios que en masculino pueden confundirse con objetos o cosas ("monedero", "billetero"...), sitios ("basurreo", "varadero"...), adjetivos ("demoledor", "casero", "estadístico"...), y jamás se invoca esta posible ambigüedad para vetar el uso de estos masculinos y proponer otras denominaciones.

(12) Aparte de la bibliografía, a este respecto es muy interesante una visita a la revista virtual *Especulo* de la Universidad Complutense de Madrid, especialmente a su sección "El cajetín de la Lengua" de la cual se encarga Ana M^ª Vígara Tauste que contiene varios artículos sobre la cuestión (<http://www.ucm.es/info/especulo/cajetin/>).

(13) Utilizo algún aspecto de mi artículo, "Ministras y mujeres" (*En femenino y en masculino*. Instituto de la Mujer. Madrid, 1999, pp. 43-46), que retomé en el artículo virtual, "Ministras, arrieras y azabacheras. De la feminización de tres lemas en el DRAE (2001)" (<http://www.ucm.es/info/especulo/cajetin/lledo.html>) y el vocabulario sobre oficios, cargos y profesiones, *Profesiones en femenino* (Madrid: Instituto de la Mujer, 1996). Y paso a ampliar algunos aspectos.

2. Las resistencias a feminizar una profesión o cargo nunca se sostienen en argumentos estrictamente lingüísticos.

Las resistencias no vienen de la lengua, las lenguas suelen ser generosas, dúctiles y maleables; las trabas son ideológicas, como se ha visto en la es-
quela analizada. En aquel caso las trabas tenían que ver concretamente con la resistencia a ad-
mitir que las mujeres ejercen determinados cargos. En otras ocasiones, como se verá más abajo,
a no considerar importante nombrar a las mujeres.

3. La lengua tiene un valor simbólico enorme. Lo que no se nombra o no existe o se le
está dando carácter de excepción, es por esto que denominar en masculino a una mujer que prac-
tica una profesión o cargo tiende hacia cuatro objetivos:

- 3.1. invisibilizar a las mujeres que los ocupan;
- 3.2. presentar su caso como una excepción que demuestra, no que las demás mujeres podrí-
an, sino que ni podrían ni deberían;
- 3.3. marcar con una dificultad más el acceso a algunos cargos (alegando una pretendida re-
sistencia de la lengua a crear el femenino o postulando que es una incorrección lingüística);
- 3.4. reservar el masculino para actividades prestigiadas.

4. Cuando se dirime, por tanto, una cuestión que relaciona sexo y género lin- güístico nunca se está hablando sólo de lengua.

A la luz de lo expuesto hasta aquí, se pasará a ver algunos artículos del *Diccionario de la Lengua
Española (DRAE)* que tratan de oficios. Para ello se compararán las dos últimas ediciones de dicho
diccionario (la vigésima primera edición (1992) y la vigésima segunda (2001)).

En la primera columna del siguiente cuadro se muestra cómo era la redacción de los dos lemas en
la penúltima edición del *DRAE*, y en la segunda aparecen las redacciones finales de la última edi-
ción (los cambios se remarcen en azul claro).

DRAE (1992)

arriero. m. El que trajina con bestias de carga.

azabachero. m. Artífice que labra el
azabache. 2. El que vende azabaches.

DRAE (2001)

arriero, ra. m. y f. Persona que
trajina con bestias de carga.

azabachero. m. Artífice que labra el
azabache. || 2. Vendedor de azabaches.

Se ve que de una edición a la otra, el primer oficio ha pasado de ser considerado sólo masculino,
a ser visto como femenino y masculino, así lo indican los cambios en el vocablo y las marcas; en
cambio, el segundo ha quedado igual. Esta decisión no deja de ser sorprendente ya que contra
toda evidencia se niega que las azabacheras existan en las dos dedicaciones que consigna el
DRAE. Incluso parece que hay más argumentos a favor de su existencia que de la existencia de las
arrieras.

Pero hay más, fijémonos en una serie de oficios bastante parecidos entre sí y que parece fuera de toda duda que han sido y son ejercidos por las mujeres.

Si nos fijamos en las acepciones dedicadas al oficio, la fabricación de sombreros tenía en la penúltima edición (1992) del diccionario entradas independientes para el masculino y el femenino. En la última edición (2001), el femenino remite al masculino y la entrada común es de doble terminación, las marcas recogen esta particularidad y la definición se ha redactado con una palabra no androcéntrica ("Persona").

DRAE (1992)

sombrerera. [f. Mujer del sombrerero.]

2. La que hace sombreros y la que los vende.

sombrerero. m. El que hace sombreros y el que los vende.

DRAE (2001)

sombrerera. f. V. **sombrerero.**

sombrerero, ra. m. y f. Persona que hace sombreros o los vende.

Esta manera de proceder hacía concebir alguna esperanza, ahora bien, si nos fijamos en las tres siguientes entradas, veremos que la primera, que incluye la experiencia femenina y masculina (así se refleja en el vocablo, marcas y definición), ya estaba redactada así en 1992.

Por contra, en dos entradas que parecen calcadas o casi equivalentes a ésta, a pesar de que se han modificado ("El" ha pasado a ser "Fabricante", por ejemplo), solo son patrimonio de los hombres (cuesta creer que no haya mujeres que no fabriquen o vendan peinetas, cachuchas o cachuchos por mucho que lo postule el *DRAE*).

DRAE (1992)

peinero, ra. m. y f. Persona que fabrica o vende peines.

peinetero. m. El que fabrica o vende peines o peinetas.

cachuchero. m. El que hace o vende cachuchas o gorras. 2. El que hace o vende cachuchos, alfileteros.

DRAE (2001)

peinero, ra. m. y f. Persona que fabrica o vende peines.

peinetero. m. Fabricante o vendedor de peines o peinetas.

cachuchero. m. Fabricante o vendedor de cachuchas (gorras). ||

2. Fabricante o vendedor de cachuchos (alfileteros).

Como se está hablando del diccionario normativo del castellano, no nos queda más remedio que afirmar que para denominar a una mujer que haga o venda peinetas, cachuchas o cachuchos la denominación en femenino es, sin ningún género de dudas, "peinetera" o "cachuchera" (aunque según el *DRAE*, dichas palabras no sólo son incorrectas sino que ni tan sólo existen). Esto nos lleva a un problema de envergadura que se plantea muchas veces en el momento de sacar a relucir

a las mujeres en los textos y sus contextos, a la hora de visibilizarlas, de nombrarlas por derecho propio: la corrección lingüística.

Es evidente que muchas de las fórmulas que se han propuesto en estas líneas y aún muchas otras, no están aceptadas por la Real Academia y es posible que pase mucho tiempo hasta que lo estén. A esto se le tiene que añadir que siempre que se emprende un camino nuevo los errores son inevitables, son de hecho, la señal de que se está andando y aprendiendo.

Se trata, por tanto, de ser conscientes de ello y saber que justamente esto no le permite hacer a una todo lo que le venga en gana, sino que exige mucha prudencia y moderación, cordura y sentido común (y también imaginación).

ANEXO 1

Folleto de recomendaciones generales para evitar el sexismo y el androcentrismo en las redacciones (incluye alguno sobre lenguaje administrativo)

Igualdad de sexos en el lenguaje. (1986) Comisión de terminología en el Comité para la igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa.

Recomendaciones para un uso no sexista de la Lengua. (1987) Valencia. Departamento de la Dona. Consellería de Cultura, Educación y Ciencia de la Generalitat Valenciana.

Recomendaciones para el uso no sexista de la Lengua. (1988) Ministerio de Educación y Ciencia [Serie Coeducación].

La comunicación como elemento de progreso: Por un lenguaje no sexista. (1989) Gobierno de Navarra. Subdirección de la Mujer.

Propuestas para evitar el sexismo en el lenguaje. (1989) Madrid. Instituto de la Mujer.

Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. (1990) UNESCO.

Uso no sexista del lenguaje administrativo. (1990) Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales e Instituto de la Mujer.

El lenguaje instrumento de progreso. (1992) Emakunde [Serie cultura, 1].

Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. (1994) Diputación General de Aragón; Instituto Aragonés de la Mujer.

Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje administrativo. (1995) Madrid: Casa de la Mujer de Alcorcón; Concejalía de la Mujer de Alcorcón; Instituto de la Mujer.

VV.AA. NOMBRA. *En femenino y en masculino. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje.* (1995) Madrid: Instituto de la Mujer. (Hay una coedición a cargo del Instituto de la Mujer y del Instituto Andaluz de la Mujer.)

Profesiones en femenino. (1996) Madrid: Instituto de la Mujer.

El lenguaje más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje. (1998) Vitoria-Gasteiz: Emakunde.

Cómo tratar bien a los malos tratos. Manual de estilo para los medios de comunicación. (1999) Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. (1999) Madrid: Concejalía de Promoción de la Igualdad y el Empleo del Ayuntamiento de Madrid.

Reflejar la diversidad también con el lenguaje. (1999) Pamplona: Ayuntamiento de Pamplona; Concejalía de la Mujer.

ANEXO 2.

Breve bibliografía sobre manuales y documentos para evitar el sexismo y el androcentrismo en las redacciones

- BENGOCHEA, Mercedes. "Nombra en femenino y en masculino: Sugerencias para un uso no sexista del lenguaje en los medios de comunicación. *La lengua y los medios de comunicación*. Joaquín Garrido Medina (editor). Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 1999, pp. 267-81.
- DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE DE L'ONTARIO. *À juste titre. Guide de rédaction non sexiste*. Toronto: Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 1994.
- DOYLE, Margaret. *the A-Z of Non-Sexist Language*. Londres: The Women's Press, 1995.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. *Cómo tratar bien a los malos tratos. Manual de Estilo para los Medios de Comunicación*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 1999.
- LLEDÓ, Eulàlia. *El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio*. Barcelona: ICE de la UAB [Cuadernos para la Coeducación 3], 1992.
- LLEDÓ, Eulàlia. *Profesiones en femenino*. (Diccionario sobre la denominación del femenino y del masculino en los oficios, cargos y profesiones.) Madrid: Instituto de la Mujer, 1996.
- LLEDÓ, Eulàlia. Proyecto ADIEU. Recomendaciones para la redacción de un discurso académico libre de sexismo y de androcentrismo (1999). <http://www.sprachlabor.fu-berlin.de/adieu>
- MILLER, Casey; SWIFT, Kate. *The Handbook of NONSEXIST WRITING*. New York: Harper & Row, 1988.
- OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE. *Au féminin. Guide de féminisation des titres de fonction et des textes*. Québec: Les publications du Québec, 1991.
- SABATINI, Alma. *Il sessismo nella lingua italiana*. Roma: Commissione nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, 1987.
- SERVICE DE LA LANGUE FRANÇAISE. *Mettre au féminin. Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*. Bruselas: Service de la langue française, 1994.
- SUARDIAZ, Deloa Esther. *El sexismo en la lengua española* (Ed. y trad. de José Luis Aliaga. Estudio preliminar de Elvira Burgos y José Luis Aliaga). Zaragoza: Pórtico, 2002.(14)
- VV.AA. *Mujeres*, 18 (1995).

(14) Este libro contiene unas exhaustivas y muy interesantes bibliografías.

ANEXO 3.

Resoluciones, recomendaciones, instrucciones y órdenes ⁽¹⁵⁾

ESTADO ESPAÑOL

- Real Orden de 14 de enero de 1931, Ministerio de Instrucción Pública. Denominaciones. De señoras y señoritas en cargos de este Ministerio y tratamientos en su caso (*Gaceta de Madrid*, 15.1.1931), (PE 1.638-II).
- Orden del 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de la Gobernación y de la Consejería de Asuntos sociales de la Junta de Andalucía sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos (BOJA, 126 de 5.12.1992).
- Orden de 19 de febrero de 1993, conjunta de la Consejería Presidencia y Consejería Asuntos Sociales. Acción Institucional. Normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta de Andalucía (BOJA, 24 de 6.3.1993).
- Instrucción del Lehendakari al Gobierno Vasco de 18 de marzo de 1994.
- Real Decreto 733/1995 de 5 de mayo de 1995, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas por la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE, 131 de 2.6.1995).

EUROPA

- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24ª reunión, apartado 1) del párrafo 2), 1987.
- Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25ª reunión, párrafo 3, 1989.
- Recomendación Nº R (90) 4 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje. Adoptada por el Comité de Ministros el 21 de febrero de 1990, en la reunión 434 de Delegados de Ministros ((1991) Estrasburgo: Consejo de Europa. Servicio de Edición y Documentación).

(15) Unas notas sobre las acciones emprendidas por las distintas Administraciones del Estado Español y de la Comunidad Europea puede verse en mi artículo: *El lenguaje administrativo: o de cómo y cuándo administrar una lengua libre de sexismo y de androcentrismo*, en prensa.

ANEXO 4.

Ejercicios

EJERCICIO 1. Propuestas de trabajo a partir de una serie de ofertas laborales (La Vanguardia. Clasificados, 23.2.2003)

48 LA VANGUARDIA - CLASIFICADOS

GRAN OPORTUNIDAD Por expansión, empresa líder del sector **SELECCIONARA**

Personal de 25 a 40 años,
con gran vocación comercial, tenga o no experiencia.
Para visitar cartera de clientes en Cataluña.

Pedimos: • Dedicación completa de lunes a viernes.
• Incorporación inmediata. • Don de gentes. • Buena presencia • Cultura media. • Se valorará vehículo propio.

Ofrecemos: • Formación "Práctico - Técnica" por personal de la empresa

Ingresos sobre 2.400 € / mes.

Llamar **EXCLUSIVAMENTE** Lunes y Martes
Tel. 93 230 31 32 para concertar entrevista, Sr. Pérez.

Nota: Abstenerse personas que estén trabajando o que no tengan permiso de trabajo.

TALLER DE ARQUITECTURA, precisa:

ADMINISTRATIVA

SE REQUIERE: • Dominio Contaplus y conocimientos de informática a nivel de usuario. • Espíritu de colaboración. • Disponibilidad inmediata. • Catalán hablado y escrito. • Se valorará experiencia en el sector.

Enviar CV manuscrito, con foto reciente, a la Ref. 516 de MABA Publicidad, Pza. Dr. I. Barraquer, 7, 08029 BCN.

MULTINACIONAL líder en el sector, necesita:

3 ASESORES COMERCIALES

Zonas a trabajar:

- PENEDES - ANOIA - GARRAF

SE REQUIERE:

- ➔ Experiencia en ventas.
- ➔ Disponibilidad total.
- ➔ Vehículo propio.
- ➔ Capacidad de trabajo.

SE OFRECE:

- ➔ Incorporación inmediata.
- ➔ Altos ingresos (garantizado + comisión + rappel + incentivos).
- ➔ Visitas concertadas. C.A.

Interesados llamar lunes y martes de 10 a 15 horas al Tel. 93 814 51 07. Preguntar por la Srta. Silvia.

EMPRESA DE SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES PRECISA:

1 Calculista Proyectista 1 Jefe de Obra

FUNCIONES:

- ➔ REDACCION DE PROYECTOS / EJECUCION DE OBRAS.
- ➔ Incorporación inmediata.
- ➔ Se requiere experiencia de 2 años en el sector de construcción.
- ➔ Retribución según valía.

Interesados llamar al T. 93 409 03 47

Empresa Hotelera precisa:

Chico/a para RECEPCIÓN

Con conocimientos administrativos e informáticos. Jornada completa de L. a V. Buena presencia. Se valorará disponer de carné de conducir. Salario a convenir.

Enviar CV con foto a:
HOTELES & GESTION, S.A.
C/. Lleó XIII, 23-08022 Barcelona
Indicar: Ref. Recepcionista

**PRODUCTORA SPOTS PUBLICITARIOS
PRECISA:**

ADMINISTRATIVO/O

- Facturas, pago a proveedores.
- Gestiones bancos, archivos...
- Excel, Word.
- Conocimientos de inglés.
- Horario de 9.30 a 14 h. y de 16 a 19.30 h.
- Salario 12.000 € brutos anuales.
- 5 semanas de vacaciones + puentes.

**Interesados escribir C.V. + foto a: Montse Roca,
Avda. Diagonal 590, 5º 1ª 08021 Barcelona.**

CHICAS PARA STANDS

Jornada completa o Tardees

Si tienes:

Entre 18 y 28 años y vocación comercial.

Te ofrecemos:

Trabajo estable en centros comerciales de Barcelona y área metropolitana.

Incorporación inmediata.

Contrato Agencia.

Ingresos aprox. 1.500 €

Extranjeras imprescindible

permiso trabajo.

**Interesadas concertar entrevista de 9 a 14 h.
y de 15 a 18 h. al tel. 93 217 95 66 - Srta. Carla**

GRUPO MANPOWER



personas
conocimiento
innovación

MANPOWER

Participa en el proceso de selección de Manpower. Entra a formar parte de una Compañía Multinacional cuyo objetivo es conseguir ser el mejor proveedor de soluciones relacionadas con los Recursos Humanos de gran calidad. Nuestros productos y servicios, más de 3.300 oficinas distribuidas en todo el mundo y nuestros valores de Grupo avalan esta información. Comparte con nosotros nuestros valores como herramientas claves para el desarrollo de nuestro negocio. Personas, Conocimiento, Innovación identifican claramente nuestra filosofía empresarial y cultural, garantizando marca de crecimiento y éxito. Manpower para su plan de diversificación y especialización en todo el territorio nacional desea incorporar personas dinámicas con clara orientación al servicio, y a trabajar por objetivos, que valoren el trabajo en equipo y sean capaces de aceptar responsabilidades, manifestando gran capacidad de gestión, organización, innovación y motivación.

REPRESENTANTES DE SERVICIOS

(REF: REP)

Valoraremos formación universitaria orientada a RRHH (Psicología, RRL, Derecho, etc), manejo de MS Office, vocación comercial y vehículo propio. Se responsabilizará de la selección y contratación de trabajadores puestos a disposición en empresas clientes, así como de apoyo en la captación y mantenimiento de clientes.

SALES MANAGER

(REF: SM)

Imprescindible experiencia comercial en prospección, captación y mantenimiento de clientes preferiblemente sector servicios. Se dedicará exclusivamente a la labor comercial en una zona determinada.

DIRECTORES DE OFICINA

(REF: DO)

Imprescindible experiencia comercial contrastada en servicios. Se responsabilizará de la captación y mantenimiento de clientes en una zona asignada, asumiendo además la coordinación, motivación y supervisión de un equipo humano, facilitando la consecución de objetivos, de acuerdo con la política comercial de la Compañía.

DIRECTORES DE GRANDES CUENTAS

(REF: GGCC)

Buscamos profesionales de diferentes sectores con experiencia comercial contrastada mínima de dos años preferiblemente en sector servicios, acostumbrada a negociaciones de alto nivel y elevada capacidad de negociación. Se responsabilizará de la captación y mantenimiento de Grandes Cuentas incrementando el volumen de negocio en una zona asignada, facilitando la consecución de objetivos marcados de acuerdo con la política comercial de la Compañía.

Para todos los puestos se valorará muy positivamente conocimientos y experiencia contrastada en empresas de servicios, así como la dotación de vehículo propio imprescindible en todos los puestos.

Las personas interesadas deberán remitir su C.V. y fotografía adjunta al apartado de correos 3473 • 28080 Madrid, o a la siguiente dirección de e-mail: rrhh.seleccion@manpower.es, indicando la referencia correspondiente.

Se garantiza absoluta confidencialidad durante todo el proceso de selección.

Autoregistro administrativo 79.0003.94

Empresa catalana de àmbit nacional selecciona:

5 SEÑORAS/SEÑORITAS

- Mayores de 30 años • Cultas • Activas y con afán de superación
- Residir en area BCN más de 5 años • Horario Mañana o Tarde
- Oficinas atención/promoción cliente centro ciudad • CM • Periodo de formación retribuido.

ENTREVISTAS TEL. 935 820 923 lunes de 10 a 13 y 17 a 19 h.

Empresa Multinacional del Sector Automoción proveedora de piezas de alto nivel situada en la provincia de Barcelona selecciona:

Técnicos de Mantenimiento

Zona Vilafranca

+/- 24.000 €

Dependiendo del Responsable de Turno se ocupará de:

- ◆ Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de las líneas.
- ◆ Estudiar y determinar las necesidades conforme a la política de mantenimiento preventivo de la empresa.
- ◆ Estudiar la viabilidad de las solicitudes de mejoras técnicas en las máquinas e instalaciones.

El candidato deberá aportar como mínimo 2 años de experiencia en mantenimiento eléctrico y/o mecánico. Acostumbrado a trabajar con PLC's, programación de CNC, sistemas hidráulicos, gas y matricería. Se requiere el dominio de herramientas informáticas industriales. Será una persona autosuficiente, resolutiva y con capacidad de trabajo en equipo.

Posibilidades reales de progresión profesional dentro de la empresa.
Planta con instalaciones nuevas y totalmente automatizadas.

Rogamos envíe su candidatura por e-mail (formato Word) a:
ingenieros@michaelpage.es indicando la referencia
IJUP117567 a la atención de Joaquín Utrera.

Michael Page

INGENIEROS

www.michaelpage.es

A)

Clasifica las 10 ofertas de trabajo entre:

- 1) ofertas de trabajo que se dirijan a los dos sexos,
- 2) ofertas de trabajo que se dirijan a las mujeres,
- 3) ofertas de trabajo que se dirijan a los hombres.

4) ¿Hay ambigüedades que te dificulten la clasificación?, ¿en qué anuncios?, ¿qué tipo de ambigüedad?

B)

- 1) Enumera las ofertas de trabajo que se dirigen a los dos sexos.
- 2) Desde el punto de vista de la lengua utilizada, ¿cómo se detecta?
- 3) ¿Se detectan incoherencias en la redacción de alguna de las ofertas?

4) ¿Qué expresiones se utilizan para referirse a interesadas e interesados?, ¿diminutivos?, ¿alguna palabra que denote personas no adultas?

5) ¿Qué se pide?

6) ¿Qué se valora?

7) ¿Qué se ofrece?

8) ¿Cuánto se paga?

C)

1) Enumera las ofertas de trabajo que están dirigidas sólo a mujeres.

2) Desde el punto de vista de la lengua utilizada, ¿cómo se detecta que se refiere sólo a mujeres?

3) ¿Qué expresiones se utilizan para referirse a mujeres?, ¿diminutivos?, ¿alguna palabra que denote personas no adultas?

4) ¿Qué se pide?

5) ¿Qué se valora?

6) ¿Qué se ofrece?

7) ¿Cuánto se paga?

D)

1) Enumera las ofertas de trabajo que se dirigen sólo a hombres.

2) Desde el punto de vista de la lengua utilizada, ¿cómo se detecta que se refiere sólo a hombres?

3) ¿Qué expresiones se utilizan para referirse a los hombres?, ¿diminutivos?, ¿alguna palabra que denote personas no adultas?

4) ¿Qué se pide?

5) ¿Qué se valora?

6) ¿Qué se ofrece?

7) ¿Cuánto se paga?

E)

1) Compara lo que se pide en B), C) y D).

2) Compara lo que se valora en B), C) y D).

3) Compara lo que se ofrece en B), C) y D).

4) Compara lo que se paga en B), C) y D).

F)

1) ¿Qué tipo de conocimientos se piden en las ofertas mixtas y en las dirigidas a mujeres?

2) ¿Qué tipo de cualidades o características personales?

3) ¿Qué tipo de conocimientos se piden en las ofertas mixtas y en las dirigidas a hombres?

4) ¿Qué tipo de cualidades o características personales?

5) ¿Cuáles coinciden?, ¿cuáles no?

6) Busca y resigue la palabra "experiencia" a través de todos los anuncios. ¿Llegas a alguna conclusión?

7) ¿A quién se dirigen las ofertas de trabajo en que se exige foto?

G)

1) Enumera las fórmulas que se utilizan para referirse a las personas de contacto.

2) Agrúpalas entre mujeres y hombres.

3) ¿Se utilizan las mismas si se trata de una mujer o de un hombre?

H)

En las ofertas de trabajo 7 y 8 hay algunas fotos.

1) ¿Qué se ve en la oferta 7?, ¿en qué actitud están?, ¿qué edad tienen?

2) ¿Qué se ve en la oferta 8?, ¿cómo interpretas la primera (la de las manos)?, ¿a qué aluden las otras dos?, ¿a qué sexo pertenecen las manos?

I)

Dentro del programa Optima, existe una publicación de Emakunde llamada *Catálogo de acciones positivas* (Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 1996), seguramente no te será difícil acceder a ella.

1) La propuesta es que vayas a las páginas 36 y 37 (versión castellana), versan sobre las ofertas y solicitudes de empleo, y compruebes si en las ofertas que acabas de trabajar se cumplen los requisitos que se proponen en dichas páginas.

EJERCICIO 2

1. Lee atentamente las páginas 15, 17, 25, 26, 28, 31 y 56 (versión castellana) de la misma publicación del ejercicio anterior (*Catálogo de acciones positivas*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 1996).

2. Localiza todas las expresiones que se usen en el libro que incluyan a mujeres y hombres. Clasifícalas en:

2.1. genéricas y abstractas,

2.2. presencia de femenino y masculino,

2.3. en el último caso, fíjate en el orden de aparición.

3. Coteja o compara lo que se dice sobre la comunicación en la página 44 (versión castellana) de dicho libro y lo que has leído a lo largo del capítulo.

EJERCICIO 3

1. Lee atentamente los fragmentos de un Pliego de cláusulas administrativas (tal como se encontró –es evidente que se había tenido en cuenta la manera de representar a mujeres y a hombres en su redactado–; se marcan las soluciones que se adoptaron).
2. Piensa si cada caso se hubiera podido solucionar de otro u otros modos. ¿Cuáles?, ¿cómo?

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

a. En el apartado "personal no eventual" se valorará a las empresas que en el momento de acreditar su solvencia técnica tengan en sus plantillas un número de personal eventual no superior al 10%.

b.- En el apartado de empresas con personal discapacitado se otorgarán 3 puntos a las empresas que justifiquen tener en su plantilla personal afectado por gran disminución física, sorderas profundas y severas, discapacitado [nótese que concuerda con el masculino "personal"] en porcentaje superior al 3%.

En caso de empate se adjudicará el contrato a la empresa que tenga en su plantilla un número de personal minusválido no inferior al 2%. [...]

CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Tienen facultad para contratar con el Ayuntamiento las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras que, teniendo plena capacidad de obrar, no se hallen comprendidas en algunas de las circunstancias que señala el artículo [...], y estén dadas [concordancia] de alta en el Impuesto de Actividades Económicas. [...]

Las personas jurídicas deberán estar constituidas de forma regular e inscritas en el correspondiente registro público, sin que puedan ser sociedades irregulares.

La contratista [nótese que a partir de aquí todo concuerda con el femenino "persona"] podrá ser una unión o agrupación de empresas que se constituyan temporalmente al efecto así como empresas que concurren conjuntamente. La responsabilidad será solidaria e indivisible el conjunto de obligaciones dimanantes del contrato. Las empresarias deberán nombrar una apoderada única, con todas las facultades precisas para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que se deriven del contrato, debiendo, al presentar la proposición, acreditar cada una de estas personas empresarias su capacidad de obrar en la forma establecida en este pliego e indicando quién es la apoderada única.

En caso de que una unión o agrupación de empresarias resultara adjudicataria, ésta deberá presentar la formalización notarial de la misma antes de la del contrato. [...]

ANEXO

(Documentación Personal para personas jurídicas)

Nombre _____, documento nacional de identidad _____, domicilio en _____ Calle _____ teléfono _____ fax _____, representante de _____, NIF: _____, domicilio en _____ en relación a la ejecución del contrato de _____

DECLARA:

Que mediante poder otorgado el día _____ ante el notario/a _____ fue nombrado/a representante legal de la Sociedad _____, CIF: _____

Que su poder es bastante para presentarse a concursos y para efectuar la presente declaración.

Que la empresa se constituyó mediante escritura autorizada el día _____ por el notario/a _____ número _____ de protocolo o mediante contrato privado (indíquese lo que proceda) firmado el día _____

Que su objeto social le habilita para presentarse a este concurso.

Que mediante escritura autorizada el día _____ por el notario/a _____ número _____ de protocolo se modificaron los estatutos de la Sociedad para su adaptación al Texto de la Ley [...], ampliación de capital social, _____ (indíquese lo que proceda).

Que la sociedad tiene la suficiente capacidad financiera y económica para ejecutar el contrato.

Que la sociedad tiene la capacidad técnica necesaria para el contrato de Gestión del servicio público del Centro y está dada de alta en el Impuesto de Actividades Económicas en el epígrafe que corresponde al del objeto del contrato.

Que ni la sociedad ni ninguna de las personas administradoras se encuentran incursas en alguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad para contratar.

Ciudad, a ____ de _____ de ____

(Fecha, firma y número del DNI de la persona empresaria o su apoderada)

EJERCICIO 4

1. Compara dos versiones de un documento cerrado, concretamente una Oferta formal. (En la primera están marcados los problemas que se detectaron y en la segunda corregidos.)
2. Piensa si cada caso se hubiera podido solucionar de otro u otros modos. ¿Cuáles?

D. vecino de con domicilio en C/ , con DNI: En representación de, NIF: , con domicilio en , C/ teléfono: , enterado de la contratación, mediante procedimiento negociado, y vistas las Condiciones Básicas Reguladoras [...] formula la siguiente oferta. Precio total (impuestos incluidos): (Fecha y firma del oferente)	D^a/D. residente en/ natural de con domicilio en C/ , con DNI: En representación de, NIF: , con domicilio en , C/ teléfono: , enterada/o de la contratación, mediante procedimiento negociado, y vistas las Condiciones Básicas Reguladoras [...] formula la siguiente oferta. Precio total (impuestos incluidos): (Fecha y firma de la o el oferente)

EJERCICIO 5

1. Detecta las expresiones sexistas o androcéntricas del siguiente documento; un primer paso sería marcarlas todas.
2. Sustitúyelas por fórmulas adecuadas (acuérdate de alternar todo tipo de soluciones). (De este ejercicio, al final se proponen algunas soluciones.)

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES

- a) [...] El contratista podrá ser una Unión o Agrupación de empresas que se constituyan temporalmente al efecto así como empresas que concurren conjuntamente. La responsabilidad será solidaria, e indivisible el conjunto de obligaciones dimanantes del contrato. Los empresarios deberán nombrar un apoderado único, con todas las facultades precisas para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que se deriven del contrato, debiendo, al presentar la proposición, acreditar cada uno de estos empresarios su capacidad de obrar e indicando quién es el apoderado único. En caso de que una unión o agrupación de empresarios resultara adjudicataria, ésta deberá presentar la formalización notarial de la misma antes de la formalización del contrato.
- b) Tener plena capacidad de obrar y no estar incurso en ninguna de las causas de incapacidad para contratar e incompatibilidad previstas por el artículo [...].
- c) Tener capacidad técnica y financiera y económica suficiente para el cumplimiento del contrato.
- d) Estar dado de alta en el Impuesto de Actividades Económicas en el epígrafe que corresponda al del objeto del contrato. [...]

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR POR LOS OFERENTES

El oferente deberá presentar en un sobre cerrado denominándolo como "SOBRE A" y que contendrá la siguiente documentación: [...]

- DNI y poder del representante, original o copia compulsada, debiendo estar inscrita en el Registro correspondiente.
- Declaración responsable que acredite, no estar incurso en alguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad para contratar previstas por la legislación de contratos [...].
- La capacidad técnica, económica y financiera se acreditará mediante declaración responsable del licitador o su representante legal.
- Para la acreditación del personal, los licitadores podrán presentar copia auténtica de los TC1 y TC2 de los tres últimos meses, así como declaración responsable del número de trabajadores contratados y su tipo de contrato, con el fin de valorar la situación del personal, de acuerdo con los criterios de adjudicación. El licitador que no presente esta documentación completa (TC1 y TC2 y declaración responsable) renuncia a que se le otorgue puntuación por este criterio y en ningún caso se solicitará esta documentación de los licitadores ni será causa de inadmisión en el procedimiento.

EJERCICIO 6

1. Detecta las expresiones sexistas o androcéntricas; un primer paso sería marcarlas todas.
2. Sustitúyelas por fórmulas adecuadas (acuérdate de alternar todo tipo de soluciones). (De este ejercicio, al final se proponen algunas soluciones.)

PLAN INTEGRAL DE JUVENTUD (2001/2003)

Es indudable que la actual generación de jóvenes pamploneses, como la del resto de pueblos y ciudades del España, disfruta de una situación cultural, social y económica mejor que la de los nacidos en las décadas pasadas; pero no deja de ser cierto también que se encuentran con muchos obstáculos para acceder a la vida adulta plena. Así, mientras disfrutaban de una calidad de vida desconocida para las generaciones anteriores (sanidad, educación, cultura, etc.), los jóvenes de hoy no pueden dejar de ser jóvenes. No hay, por tanto, una manera de ser joven, ni todos los jóvenes son idénticos. La clase social, el medio rural o urbano, la diferencia de sexo, la educación, etc. tienen una influencia decisiva en la condición juvenil y en su proceso de transición. [...]

Desde esta perspectiva, se mantiene el concepto sociológico tradicional por el cual el período juvenil se alarga. Resulta evidente que el proceso de emancipación de los jóvenes se dilata hasta edades cada vez más tardías, como consecuencia de la situa-

ción de crisis económica que niega un hueco en el sistema a las nuevas generaciones de población activa, pero también como consecuencia de la evolución tecnológica que, si bien es capaz de optimizar los procesos productivos, prescinde asimismo de sus antiguos servidores cuando éstos son superados por una tecnología que, en teoría, está puesta a su servicio.

SOLUCIONES DEL EJERCICIO 5 (SUGERENCIAS)

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES

a) [...] Podrá contratar una Unión o (...) / La o el contratista podrá ser una Unión o Agrupación de empresas que se constituyan temporalmente al efecto así como empresas que concurren conjuntamente. La responsabilidad será solidaria, e indivisible el conjunto de obligaciones dimanantes del contrato. Los empresarios o empresarias deberán nombrar un o una apoderada única, con todas las facultades precisas para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que se deriven del contrato, debiendo, al presentar la proposición, acreditar cada cual de estas empresarias o empresarios su capacidad de obrar e indicando quién es la persona apoderada / quién es la o el apoderado.

En caso de que una unión o agrupación de empresarios o empresarias resultara adjudicataria, ésta deberá presentar la formalización notarial de la misma antes de la formalización del contrato. /

[Otra alternativa] En caso de que una unión o agrupación de empresariado resultara adjudicatario [concordancia], éste deberá presentar [...].

b) Tener plena capacidad de obrar y no incurrir actualmente en ninguna de las causas de incapacidad para contratar e incompatibilidad previstas por el artículo [...].

d) Estar dada/o de alta en el Impuesto de Actividades Económicas en el epígrafe que corresponda al del objeto del contrato. [...]

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR POR LAS O LOS OFERENTES

La o el oferente deberá presentar en un sobre cerrado denominándolo como "SOBRE A" y que contendrá la siguiente documentación: [...]

— DNI y poder de su representante, original o copia compulsada, debiendo estar inscrita en el Registro correspondiente.

— Declaración responsable que acredite, no incurrir actualmente en alguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad para contratar previstas por la legislación de contratos [...].

— La capacidad técnica, económica y financiera se acreditará mediante declaración responsable de quien licite o su representante legal.

— Para la acreditación del personal, las o los licitadores podrán presentar copia auténtica de los TC1 y TC2 de los tres últimos meses, así como declaración responsable del número de trabajadores y trabajadoras contratadas / personal contratado y su tipo de contrato, con el fin de valorar la situación del personal, de acuerdo con los criterios de adjudicación. La o el licitador que no presente esta documentación completa (TC1 y TC2 y declaración responsable) renuncia a que se le otorgue puntuación por este criterio y en ningún caso se solicitará esta documentación de quien licite ni será causa de inadmisión en el procedimiento.

SOLUCIONES DEL EJERCICIO 6 (SUGERENCIAS)

PLAN INTEGRAL DE JUVENTUD (2001/2003)

Es indudable que la actual generación de jóvenes de la ciudad / de nuestra ciudad, como la del resto de pueblos y ciudades del España, disfruta de una situación cultural, social y económica mejor que la de la juventud nacida / personas nacidas en las décadas pasadas; pero no deja de ser cierto también que se encuentran con muchos obstáculos para acceder a la vida adulta plena.

Así, mientras disfrutan de una calidad de vida desconocida para las generaciones anteriores (sanidad, educación, cultura, etc.), la juventud de hoy no puede dejar de ser joven. No hay, por tanto, una manera de ser joven, ni todas las y los jóvenes son idénticos. La clase social, el medio rural o urbano, la diferencia de sexo, la educación, etc. tienen una influencia decisiva en la condición juvenil y en su proceso de transición. [...]

Desde esta perspectiva, se mantiene el concepto sociológico tradicional por el cual el período juvenil se alarga. Resulta evidente que el proceso de emancipación de la juventud se dilata hasta edades cada vez más tardías, como consecuencia de la situación de crisis económica que niega un hueco en el sistema a las nuevas generaciones de población activa, pero también como consecuencia de la evolución tecnológica que, si bien es capaz de optimizar los procesos productivos, prescinde asimismo de quienes la servían / de sus antiguos trabajadores y trabajadoras cuando una tecnología que, en teoría, está puesta a su servicio, supera a este personal / a dicha gente / a dichas personas.

PILAR LÓPEZ DíEZ (1)

**Doctora en Ciencias de la
Información por la Universidad
Complutense de Madrid e
investigadora y formadora en
políticas de género y medios de
comunicación**

*Las mujeres en
el discurso
iconográfico de
la publicidad*

(1) Es Doctora en Ciencias de la Información por la UCM e investigadora y formadora en políticas de género y medios de comunicación. (illar@eresmas.net).

1.

Objetivos

Después de trabajar con el material de este capítulo serás capaz de enfrentarte a las siguientes cuestiones sobre las mujeres y su representación en la publicidad: ¿qué es la publicidad?, ¿qué es la representación?, ¿quién tiene el poder de representar?, ¿cómo funciona la publicidad en el sentido de qué vende la publicidad?, ¿cómo trata la publicidad a las mujeres, no sólo cómo funciona la persona que tiene la cámara en sus manos, sino qué dice la investigación?, ¿por qué también las mujeres aceptan la publicidad sexista?, ¿existen límites legales a la publicidad sexista?

2.

Introducción

¿Es el amor lo que dura eternamente? o ¿es el diamante? El eslogan publicitario de una marca de diamantes nos asegura, recurrentemente, que un diamante es para toda la vida; sin embargo, para la inmensa mayoría de la población que nunca va a poder comprar un diamante, lo que percibe y se instala en su mente y subconsciente, es, probablemente, que el amor es para toda la vida. Esas abstracciones, inconmensurables además, pues así son el amor y el tiempo, permanecen en el imaginario colectivo ejerciendo tal poder de seducción, que al menos, la mayoría del cincuenta por ciento de la población mundial, lo convierte en su razón de ser u objetivo principal de su vida.

"El estudio de la publicidad es problemático porque, en primer lugar, la publicidad es una industria que ejerce considerable poder dentro de la sociedad capitalista. La Publicidad está más ligada directamente a las estructuras económicas capitalistas que cualquier otro medio de comunicación, está ligada a una cadena de prácticas de marketing que funciona para apoyar el flujo de productos (mercancías y servicios) en el que se basa el sistema económico. También ejerce presión económica sobre las propias estructuras mediáticas, en la medida que actúa como un "sistema oculto subsidiario" (James Curran) ante cuyas demandas los medios de comunicación deben ser sensibles" (2).

En 2000, en España, la inversión publicitaria en los medios (prensa, radio, televisión y revistas) creció un 9,7%, y superó los 850.000 millones de pts., de forma que se consolida entre los diez grandes mercados del mundo. El primer puesto del ranking mundial lo ocupa EE.UU., con el 42,7%, mientras que el mercado europeo genera el 29,2% del total. La actividad publicitaria en España representa un peso en torno al 2,5% del PIB; en nuestro país 169 anunciantes o empresas invirtieron más de 1.000 millones de pts. en el año 2000, entre los que se encuentran 21 marcas de automóviles, 19 de comunicación, y un número próximo de cine y música, alimentación o be-

(2) Marris, Paul y Thornham, Sue (Eds). 2000. *Media Studies. A Reader*. 2nd. Edit. New York: New York University Press. (p. 699).

bidas (3). La creación publicitaria está en manos de agencias norteamericanas, pues las agencias de publicidad con matriz USA mantienen en ese año, e incluso amplían, su dominio en el ranking de ingresos. (En los quince primeros puestos no aparece ninguna agencia de capital exclusivamente español, encabezadas por el Grupo Lorente, que ya en 2001 se había vendido a una multinacional francesa).

Las cifras son aún más importantes en el mercado publicitario por excelencia, USA (4) (Kellner, 1995: 126), en donde en 1988 el 2% del PIB se gastó en publicidad. La evolución de esta industria en aquel país lo demuestran las cifras: mientras que en 1950 se gastaron alrededor de 6,5 billones de dólares al año, en 1970 esta cifra se elevó a 40 billones, y en 1980, a 56. La progresión que ha disfrutado el mercado publicitario se resume en la cifra siguiente: de 1980 a 1986, los gastos en publicidad de las empresas estadounidenses, casi se duplicaron.

Si cuantificar económicamente la influencia de la publicidad en la sociedad nos lleva a cifras astronómicas, la cuantificación de la exposición a este medio de socialización no deja lugar a dudas, (Kilbourne: 1995: 121) señala que una persona adulta, de media, utiliza entre un año y año y medio de su vida viendo anuncios de televisión. Cantidad muy similar también, para España en donde, en el 2000, la ciudadanía consumió una media de 210 minutos de televisión al día, y 23 minutos de publicidad (5). ¿En qué medida los discursos publicitarios, y los medios en general, son un referente significativo y cualificado para su audiencia? Parece que algunos organismos internacionales, desde donde se promueven las políticas de igualdad de oportunidades, no confían tanto en las respuestas de resistencia y lectura individual por parte de la audiencia como algunos sectores de estudiosos y estudiosas parecen afirmar.

En una ponencia presentada en Euskadi (6), Carlos Lema Devesa hace mención a un anuncio expuesto en vallas publicitarias de la localidad madrileña de Getafe en donde se publicitaba una batería para coches y la imagen construida era la de una mujer semidesnuda subida en el capó del coche; el texto se limitaba a una palabra: "¡Móntela!". Y Lema Devesa informaba de que el anuncio había suscitado las protestas de diversos grupos feministas y que incluso el Ayuntamiento de Getafe ordenó que se retirase la correspondiente valla. Y añadía: "No sucedió lo mismo con los talleres de reparación de automóviles, donde, al parecer, este cartel gozó de gran captación, ocupando un lugar destacado". El mismo mensaje publicitario es capaz de producir reacciones adversas, dicotómicas, absolutamente extremas entre colectivos sociales tan significativos como las

(3) Díaz Nosty, Bernardo. *Informe anual de la comunicación 2000-2001*. Barcelona: Grupo Zeta.

(4) Kellner, Douglas. 1995. "Reading Images Critically". En *Gender, Race and Class in Media. A text-Reader*. Gail Dines & Jean M. Humez (Edit.) Londres: SAGE. (126-132).

(5) Díaz Nosty, Bernardo. *Informe Anual de la Comunicación 2000-2001*. Madrid: Grupo Zeta.

(6) "Los derechos de las mujeres en la publicidad". En *El reflejo de la diversidad a través de los medios de comunicación y de la publicidad*. 1997. Jornadas. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. (pp. 155-170).

mujeres feministas y el gobierno municipal de una localidad, por un lado, y la mayoría de los hombres que trabajan en talleres de mecánica del automóvil, por el otro. La misma representación, la misma construcción elaborada por una empresa de publicidad es "leída", "entendida", "interpretada" de forma diagonalmente contraria, por colectivos distintos. En este capítulo hablaremos de la necesidad de la lucha por el poder de los significados y de los valores sociales asignados; es decir, ¿qué valores tan distintos asignan a la mujer los colectivos de mujeres por un lado, y los hombres que disfrutan de una representación agresiva y violenta contra las mujeres, por otro?

De la misma forma, mucho más recientemente (7), un ejecutivo publicitario afirmaba que su empresa no había tenido ninguna política específica de mujer. ¿Qué significa para el ejecutivo no tener ninguna política específica de mujer? ¿Quiere decir que nunca, en una postal de esa empresa –que es su soporte de difusión–, se representó a una mujer? Claro que sí; muchas veces. ¿Querrá afirmar que nunca han sido conscientes de que era importante el tratamiento efectuado por el personal creativo de la empresa a la hora de fabricar la representación de las mujeres para sus postales? Seguramente, la respuesta afirmativa a esta pregunta la compartiría el publicitario si su universo simbólico coincidiese con el del grupo de personas sensibles con la situación de discriminación social de la mujer; en caso contrario, la respuesta sería negativa.

Existe la idea, comúnmente asumida, de que lo que vemos, cualquier aspecto de la realidad: los objetos, las personas, las situaciones, todo lo que existe, se "copia" sin más, se "refleja" tal como es, se "reproduce" mecánicamente a través de los medios de comunicación y la publicidad. Esta consideración, sin embargo, obvia un aspecto inherente al proceso de representación por medio del cual los objetos, la realidad, adquieren significado. Y es, precisamente, la relación que se establece entre la persona u objeto que se quiere representar y el significado que llega a cobrar dicha imagen elaborada, el eslabón que nos va a permitir asumir la responsabilidad personal sobre el producto de nuestra representación. Pero partamos de la definición de representación, siguiendo a King, (1992: 131) (8):

"Este término se refiere a "La creación de una ilusión convincente de la realidad" a través de medios tales como la pintura, el dibujo, la impresión gráfica, fotografías, películas, sonido grabado, teatro, televisión, el ordenador u otro. Las representaciones incluyen todo tipo de imaginaria mediática que, no importa si su parecido con la realidad social diaria es convincente, siempre se van a reconocer como "construcciones elaboradas desde un punto de vista social y físico específicos, por el que se selecciona una actividad o instante de entre una gran cantidad de posibles elecciones para representar, y que se hace y se forma materialmente a través de procesos técnicos del medio y sus convenciones".

(7) ANDRA. Enero 2003. Aitor Arberas, ejecutivo de cuentas de *Margen 3*, que tiene la franquicia de Postal Free en Bizkaia.

(8) King, C. 1992, "The politics of representation: democracy of the gaze". En F. Bonner et al. (Eds.), *Imagining women* (pp. 131-139). Cambridge, UK: Open University Press.

Situémonos en la realidad social, históricamente, del concepto 'mujer'. ¿Qué es una mujer? Si seguimos a San Agustín, quien dijo que toda mujer es un útero, representaremos (9) a la mujer por un útero, pero este santo no utilizó la metáfora para, simplemente, llamarnos útero; por medio del significado culturalmente aceptado de lo que es un útero se estableció una relación que ha durado casi dos mil años y que ha tenido importantísimas consecuencias en la vida de las mujeres. Es decir, representándonos como un recipiente apto para parir, se nos señaló y adjudicó nuestro destino por siglos: la maternidad. Las representaciones, las imágenes, no son inocentes, llevan implícitos los significados culturales que sostiene la persona que representa y que comparte la sociedad.

Muchos, muchos años más tarde que San Agustín, vinieron los creativos de la casa Calber, y en 1982 nos dijeron, también desde las vallas callejeras: "Toda tú eres un culito". El texto iba acompañado de una imagen de una mujer joven, tumbada boca abajo, desnuda, y sonriendo a la cámara, mientras un bebé, sentado junto a ella, parece que juega con las posaderas de la mujer (10). En su día esta campaña fue contestada por muchas organizaciones de mujeres, como machista, y en una de ellas (11) se cambió el eslogan por "Toda tú eres una persona". ¿Somos un útero? ¿somos un culito? Decididamente, no. Las creativas y creativos de la publicidad se explicarían hablando de metáforas y de "público objetivo", aunque muy probablemente añadirían alguna expresión para mencionar la falta de sentido del humor de las mujeres molestas y "alteradas" (12) con estos asuntos.

Desde 1982, con aquel anuncio del culito, hemos visto otros muchos en todos los medios, pero es precisamente en aquella época cuando, a raíz de la Primera Conferencia Mundial sobre Mujeres, en México, en 1975, desde los movimientos feministas hasta las mujeres de la Universidad, comenzaron a poner en el punto de mira de su política la representación de las mujeres en los medios de comunicación y en la publicidad. Esta actividad y presión militante desde varios escenarios de la sociedad obliga a la elaboración de políticas públicas por parte de los gobiernos europeos, y ya en 1984 (13) se publica una Recomendación que destaca el impacto que ejerce la publicidad en las actitudes y comportamientos del público y la importancia de la imagen de hombres y mujeres proyectada por los medios de comunicación, y recomienda a los Estados cerciorarse del

(9) El lenguaje, las palabras, constituyen un signo más, si no el fundamental, del proceso de representación.

(10) ¿Qué construcción sintáctica y qué léxico elegiré para representar lo que mis ojos ven cuando miro el anuncio? Puedo escoger entre las siguientes: "mientras un niño introduce el pulgar y el índice en la raja del culo de la modelo"; "mientras un niño, mirando al culo de la modelo, descansa su mano sobre él"...

(11) *La mujer feminista*. Nº 0. Enero 1983. (pp. 4-5). Esta revista ya relacionaba en aquella época la utilización del cuerpo de las mujeres como ilustración sexual y la violencia masculina que ya se empezaba a denunciar entonces.

(12) Valga como homenaje a Maitena y sus mujeres alteradas.

(13) Recomendación (84)3 del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre los principios de publicidad en televisión, aprobada el 23 de febrero de 1984.

cumplimiento de los principios de publicidad, entre los que se encuentra el respeto de la dignidad e igualdad de todos los seres humanos.

Desde los observatorios de la publicidad (14) puestos en marcha como consecuencia de la preocupación por el grado de utilización que del cuerpo de la mujer hace cada vez más el discurso de la publicidad (15), se recogen las quejas de la ciudadanía que ponen de manifiesto el grado de sensibilización del sector más informado de la sociedad, que de forma mayoritaria está integrado por mujeres. Pero, aunque las denuncias de la publicidad sexista han ido en aumento en nuestro país (16), la retórica del discurso publicitario, a través de los recursos iconográficos y textuales, cada vez está más hipersexualizado (17) con la exhibición explícita del cuerpo de la mujer elaborado bajo la exclusiva óptica de su utilización patriarcal (18). La presentación del Informe pro-

(14) El decreto 78/1998, de 27 de abril, crea en la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Comisión Asesora de Publicidad no Sexista/ Begira/ Berdintasuna Garatzeko Iragarkien Aholkularitza con el objetivo de asesorar y orientar a las entidades, asociaciones y agencias de publicidad que lo requieran; ofrecer criterios alternativos para tratar de eliminar el sexismo en los mensajes publicitarios; impulsar la incorporación de acciones positivas que coadyuven a la erradicación de todo tipo de discriminación por razón del sexo de las personas; analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso y canalizar las denuncias tanto ciudadanas como institucionales en torno a estos anuncios".

(15) Es preocupante el Considerando recogido en el punto K de la Resolución sobre la discriminación de la mujer en la publicidad (06/10/1997) del Parlamento europeo cuando señala que "ha disminuido la frecuencia de las denuncias de sexismo". Aunque no es el objeto de este capítulo, sí hay que señalar que es la audiencia, y especialmente las mujeres consumidoras de medios y publicidad, la fuerza más poderosa y eficaz que se puede enfrentar, a través de la denuncia y de los medios legales que sí existen, a la gran industria mediática, por un lado, y a los grandes grupos publicitarios, por otro ("el 40% de todo el mercado publicitario está en manos de cuatro grandes grupos publicitarios que cotizan en bolsa"). (Romero, 2002: 11). González y Salvador, (2000: 686) afirman con una cita de 1994: "A pesar de las posibilidades que ofrece la Ley General de Publicidad, son escasísimas las demandas presentadas por publicidad discriminatoria o denigrante. Existiendo medios legales para defender la dignidad y la imagen de la mujer, la realidad es que no se usan".

(16) "En 2001 se recibieron en el Observatorio de la Publicidad del Instituto de la Mujer 710 denuncias, más del doble que en 2000, por imágenes o mensajes sexistas. Casi ocho de cada diez criticaban 'la explotación del cuerpo femenino' como un objeto para promocionar productos". (*El País*, 31 de mayo de 2002. (p. 34).

(17) El desnudo de mujer se incrementó desde el 2% en los anuncios de las revistas en 1983, hasta el 6% en las de 1993. (Reichert, Tom et al. "Cheesecake and beefcake: No matter how you slice it, sexual explicitness in advertising continues to increase". *Journalism and Mass Communication Quarterly*. Vol. 76. No. 1. 1999. (p. 12).

(18) De igual forma, la moda femenina se elabora actualmente desde la hiperfeminidad masculina más excitante: "La mujer de hoy es una mujer de dos caras, y eso puede verse en la moda. Por un lado busca prendas cómodas, zapatillas deportivas de marca, que corresponden a la mujer activa que hace gimnasia o lleva a los niños al colegio, y por otro, prendas de una hiperfeminidad que no habíamos visto desde la mujer objeto de los años cincuenta. Pasados los años ochenta, de colores neutros, trajes unisex, cortes masculinos, con los que la mujer se quería presentar como igual al hombre en el puesto de trabajo, asistimos ahora a una necesidad de reivindicar la parte femenina, con una moda que pone de relieve las formas del cuerpo, con zapatos de punta fina". (Sara Navarro, diseñadora de moda. En Escudero Moratalla, José Francisco. *Cuadernos de política criminal*, Nº 76. 2002. (p. 31).

movido por la que fue Secretaria de Estado de los Derechos de las Mujeres de Francia, Nicole Pery, para analizar la discriminación sexual de las mujeres en la publicidad, dio lugar en nuestro país a una información en la página MUJERES, titulada "El porno 'chic' invade los anuncios" (19). En ella se recoge la preocupación de determinados sectores, no muy mayoritarios, por la evolución de la representación de las mujeres: "En nombre de la libertad, los medios de comunicación se llenan de anuncios –y las calles, de carteles- donde se explota la discriminación de las mujeres o se las presenta de manera que muchos juzgan como 'humillantes o degradantes', según el informe".

En este informe elaboran una *Tipología de las imágenes de la mujer en la publicidad* (Grésy, Brigitte, 2002: 77-78). Señalan cuatro: las publicidades igualitarias, las discriminatorias, las agresivas y las angustiosas. La primera categoría, la 0, son las publicidades igualitarias que ilustran una diferencia sexuada que no da lugar a ninguna jerarquización. Esta categoría se llama en el informe Categoría "cero" porque no está contenida en ninguna de las publicidades estudiadas por el Informe oficial francés. La segunda, las publicidades discriminatorias agrupa a las más estereotipadas, que contienen los símbolos de la discriminación, desde la más tradicional a la más innovativa (20) en sus signos. Estas publicidades "son el producto resistente del pasado" . La Categoría 2: las publicidades agresivas: son las que definen en el informe como 'porno-chic' (es el tipo de publicidad que analizaremos en nuestro ejemplo). La simbología se refiere a la realidad de prácticas sexuales agresivas (violación, sadomasoquismo, etc.). La mujer es animalizada o todavía objetualizada, cosificada. Hay que hacer ver que se trata de una violencia específica: la agresividad. Y el informe que seguimos aclara que el término violencia no remite a la agresividad, sino que es la agresividad la que, en compensación, remite a la violencia, según un semantismo que revela una intencionalidad (de quien emite) que la audiencia es susceptible de percibir. La Categoría 3 son los anuncios angustiosos. "Son los que atestiguan *que la identidad sexual está alterada*" (21). Correlativamente, esos anuncios hacen surgir y mezclarse de manera mórbida a la vez la memoria no tranquilizada de un pasado reciente y las angustias del acontecer actual (tecnociencias).

(19) *El País*. DOMINGO. 29 de julio de 2001. (p. 12).

(20) Puede cambiar el tipo de simbología asociado al estereotipo tradicional sin que esto signifique que dejen de existir los valores asociados a dicho estereotipo. La importancia del estereotipo radica, precisamente, en los valores asociados, no en la simbología utilizada para construir la narración. Esta confusión puede dar lugar a que se valoren como liberatorias determinadas representaciones de las mujeres en la publicidad, hoy. (Sánchez Aranda, José J. y otras. 2002. *El espejo mágico*. Pamplona: INAM).

(21) Las cursivas, en el original.

El léxico: breve recordatorio de algunos significados culturales

Previamente al desarrollo del tema, creemos pertinente situarnos en el área del Lenguaje y recordar los significados que se han construido y aceptado socialmente, y que por tanto forman parte de las referencias culturales establecidas. El objetivo es poder descodificarlas correctamente y entender en profundidad de qué estamos hablando cuando afirmamos que, en general, la representación que elabora la industria publicitaria a propósito de la mujer, es manifiestamente mejorable.

Uno de los conceptos que más deberían utilizarse para hablar de las mujeres no es la palabra sexo, sino dignidad. Según el María Moliner (22), "*Dignidad* es la cualidad de las personas por la que son sensibles a las ofensas, desprecios, humillaciones o faltas de consideración". El hecho de que una mujer no muestre, no verbalice, parezca que no sea sensible a las humillaciones, o a la violencia, o a la falta de consideración que recibe (23), no quiere decir que las mujeres no sean acreedoras de esta cualidad; solamente nos muestra que, entre otras *tecnologías de género* (24) la publicidad ha sido un instrumento muy eficaz para señalarle el lugar que le corresponde en la sociedad.

Tener dignidad es la cualidad de *digno* o *digna* y la misma autora dice que se aplica a la persona que habla, se comporta, etc., de manera que merece el respeto y la estimación de los demás y de sí misma, que no comete actos que degradan o avergüenzan, que no se humilla y que no tolera que la humillen.

Muy a menudo encontramos alusiones en los Códigos de Publicidad, en la legislación, y en general, en todas las recomendaciones (25), a la necesidad de evitar la re-

(22) Moliner, María. 1983. *Diccionario de uso del español*. Madrid: Editorial Gredos.

(23) En esta situación puede también estar incluida la persona física que se ha ofrecido y es pagada por servir de modelo para construir una imagen de las mujeres; las mujeres publicitarias que comparten los mismos valores masculinos cuando se trata de representar indignamente a las mujeres.

(24) De Lauretis conceptualizó como *tecnologías de género* todos los medios: desde el cine, la televisión, la teoría, la publicidad que hoy en día continúan la construcción del género, con poder para controlar el campo del significado social, y así produce, promueve, e 'implanta' representaciones de género. Teresa de Lauretis (1987: 18).

(25) Las Normas Reguladoras de la Emisión de Publicidad en EITB-RTVV, de 1983 se recoge que se rechazará todo anuncio en que las personas aparezcan en situación degradante.

presentación de las mujeres en situaciones degradantes. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua (26) señala en su tercera acepción: *Degradante*: Humillar, rebajar, envilecer. El María Moliner como primera acepción recoge: se aplica a lo que degrada (27), y como segunda, a lo que humilla.

Humillar: María Moliner dice: Hacer sentir a alguien su inferioridad u obligarle a abandonar su altivez. Hacer pasar a alguien por una situación en que se considera rebajado en su dignidad, o hacerle aceptar con repugnancia la superioridad de otro.

Despreciar: siguiendo, también, a María Moliner recogemos: Considerar una persona a otra indigna de estimación y de que se mantenga trato con ella, y tener hacia ella la actitud o disposición de ánimo correspondiente).

Sexismo: Para el DRAE: "Discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro". Mientras que *machismo* el mismo Diccionario lo define como "actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres".

4.

¿Qué informa la investigación sobre la estereotipación y los roles sexuales de mujeres y hombres en los anuncios de televisión?

Recogemos los resultados de dos investigaciones, la primera, de 1990, en Gran Bretaña, y la segunda en nuestro país, en 1995.

1. VISIÓN DE CONJUNTO:

Hay mayor representación de hombres que de mujeres, en una proporción de 2 a 1. Las voces en *off* son mayoritariamente masculinas (89%).

(26) *Diccionario de la Lengua Española*. RAE. 21ª edición. 2001.

(27) "(...) la categoría *mujer* ocupaba en la sociedad urbana bajomedieval un lugar fuertemente *degradado*, inferior al de cualquier categoría de hombres libres, ya que las actividades que le venían siendo asignadas por una milenaria división sexual del trabajo, habían sido sancionadas en la Edad Media por una definición cultural ya muy arraigada" (Rivera Garretas, Milagros "La legislación del *Monte delle Doti* en el Quattrocento florentino". En *Actas de las II Jornadas Investigación Interdisciplinaria* citada por Sau, Victoria. *Diccionario ideológico feminista*. 2ª edición, 1990. (p. 105).

2. ATRIBUTOS FÍSICOS:

Las mujeres de entre 21 y 30 años constituían el 50% de todos los personajes de los anuncios; sólo el 30% de los hombres tenían esa edad. Las personas mayores de 30 años eran hombres en el 75% de los casos, y mujeres, el 25%.

La categoría de persona delgada, modelo o 'ideal' se aplicó sólo al 11% de los hombres; pero al 35% de las mujeres.

Ser 'atractiva' (definida como ese tipo de persona que podría aparecer en revistas de moda) cuadró con la descripción del 64% de las mujeres, solamente para el 22% de los hombres. Una de cada cinco mujeres fueron calificadas como guapas; solamente fueron calificados como guapos el 4% de los hombres que aparecieron en los anuncios.

La conclusión es que las mujeres desempeñan un papel mucho más decorativo que los hombres.

3. ACTIVIDADES Y ROLES:

Las mujeres representadas en algún trabajo remunerado fueron el 16%; los hombres, el 30%.

Solamente en el 7% de los casos se mostró el trabajo doméstico como la actividad dominante para las mujeres. Sin embargo, las mujeres que aparecían haciendo algún trabajo doméstico fueron el 45%, mientras que los hombres, el 21%. Aunque se representó una mayor proporción de hombres, 32%, que de mujeres, 24%, cocinando, sin embargo, cuando los hombres cocinan, se representa el acto de cocinar como una actividad especial y hábil.

4. RELACIONES:

Las mujeres fueron mostradas el doble que los hombres tanto para atraer (el 25% de las mujeres, el 13% de hombres) como para ser atraídas (26% de mujeres, 12% de hombres). Aún más, cuando solamente el 9% de los hombres recibió algún tipo de insinuación sexual, el número de mujeres casi lo duplica, el 17%. Las mujeres que conseguían éxito sexual por consumir el producto publicitado fueron casi el doble, 18%, que los hombres, 10%.

CONCLUSIÓN:

Los patrones que emergen de este estudio tienden fuertemente a apoyar la idea de que las mujeres existen en lo que es, esencialmente, un mundo de hombres.

(Adaptado de Cumberbatch et al. 1990 por O'Sullivan, Dutton y Rayner (28)).

Para nuestro país, y en un estudio de 1995, Martín Serrano (29) y otros encontraron los siguientes quince estereotipos en los programas y en los anuncios de televisión:

1. Mujer en flor-galán maduro. (Esquema en transformación).
2. Ninfa clara-macho oscuro. (Un esquema que se refuerza).

(28) O'Sullivan, Tik. Dutton, Brian y Rayner, Philip. Londres: Edward Arnold. (pp. 132-133).

(29) Martín Serrano, Manuel, Martín Serrano, Esperanza, y Baca Lagos, Vicente. 1995. *Las mujeres y la publicidad*. Madrid: Instituto de la Mujer (p. 73)

-
3. De las mujeres el cuerpo; de los hombres la mente. (En transformación).
 4. A la espera de que alguien les haga un "favor".
 5. Hombre cazador, mujer presa (según lo ven las propias mujeres).
 6. Quien cobra por mostrar el cuerpo, puede ser tratado con lascivia.
 7. A las mujeres se les asignan las funciones de reproducción social; a los varones, las tareas productivas.
 8. Primero madre y esposa. Por añadidura, cualquier otra cosa.
 9. Lo que las mujeres son y valen lo definen los hombres.
 10. Lo que logran las mujeres se lo conceden sus protectores.
 11. Mujeres dependientes-hombres autónomos. Un esquema contra el que se rebelan las mujeres.
 12. Mujeres impulsivas, pero adaptables.
 13. La abnegación de la mujer, reservada solo para los suyos.
 14. Un esquema contra el que hay una oposición activa de las mujeres: las mujeres vueltas hacia dentro; los varones volcados hacia fuera.
 15. La inversión de un esquema: mujeres libidinales y gozosas; hombres autorreprimidos y sufridos.

5.

El proceso de descodificación de un anuncio sexista

En las páginas que siguen abordaremos el análisis de un anuncio desde la perspectiva semiótica y de género. El hecho de haber elegido un ejemplo de alto contenido sexual viene dado por la preocupación que manifiestan tanto organismos internacionales de prestigio reconocido, como la ONU, la UNESCO y otros, como por la inquietud y malestar que produce en determinados sectores de la audiencia de los medios. Estos sectores, conscientes de la realidad social de discriminación de todas las mujeres, manifiestan recurrentemente su crítica e incluso indignación. Por parte de los medios de comunicación no hay respuestas comprometidas que indiquen un giro significativo en la utilización sexista del cuerpo de las mujeres como reclamo publicitario y como ilustración sexual.

El País, jueves, 16 de diciembre de 1999

Sección de Internacional. Página 7

Este va ser el ejemplo en el que nos basemos para analizar el discurso publicitario que elaboran los medios de comunicación sobre la representación de las mujeres.



BARCELONA Rambla Catalunya 88 - tel. 93 467 71 49

MADRID Calle Princesa 11 - tel. 91 577 60 11

Correa, Guzmán y Aguaded (30) (2000: 60), contemplan la publicidad como discurso pedagógico en el que incluyen tres tipos de prácticas, la semiótica, la ideológica y la económica, que definen del siguiente modo:

"La práctica semiótica se realiza a través de un sistema para construir y reconstruir los significados que dan valor a los productos. Cualquier anuncio de televisión o prensa organiza los significados en signos que son transferidos luego a los productos (Goldman, R., 1992). La práctica semiótica supone el estadio más superficial en el análisis crítico de un texto publicitario: la utilización selectiva de determinados elementos (encuadre, iluminación, tipografía, cromatismo, etc.) provoca también un aprendizaje selectivo en las personas consumidoras.

"Como práctica ideológica, la publicidad tiene el objetivo fundamental de sensibilizar a las audiencias orientándolas hacia el mercado. (...) Los anuncios no hablan de los objetos, pero, por otra parte, están perpetuando el sistema social que es a su vez, garante y valedor. Por esta razón es por la que no todos los mensajes caben en el mundo [de la publicidad]. El sexismo, por ejemplo, es uno de los valores dominantes en nuestra sociedad, y en función del cual se organizan unas propuestas semióticas, manifiestas o latentes, perfectamente delimitadas y que son reflejo fiel de ese mismo valor en la sociedad. (...) La empobrecida representación de la realidad que emana de los mensajes mercantiles, por ejemplo, se configuran en estereotipos sexistas que pueden llegar a modelar nuestras actitudes, creencias y valores (...).

La práctica económica de la publicidad supone la clave fundamental de todo el proceso, producción y desarrollo del discurso publicitario, causa y justificación de sus "pedagogías" visibles e invisibles. El discurso publicitario tiene asegurada una presencia no discutida en el espacio público. A los medios no les interesa revelar la influencia de quienes son sus auténticos pilares y hasta sus cimientos financieros (...)"

6.

La práctica semiótica de la publicidad

Seguimos a estos autores y autora para recoger algunos de los códigos semióticos que intervienen en la construcción del discurso publicitario. Un primer aspecto a considerar es la fuerte dependencia del contexto, como proponía Eco (1988) (31), y afirman que es la relación que se estable-

(30) Correa, Ramón I., Guzmán, M^a Dolores y Aguaded, J. Ignacio. 2000. *La mujer invisible*. Huelva: Grupo Comunicar Ediciones.

(31) Eco, Humberto. 1988. *Tratado de Semiótica General*. Barcelona: Lumen.

ce entre ellos lo que produce el significado. Serán los códigos manifiestos o visibles en el mensaje, pertenecientes a la mirada física los que desarrollaremos en este apartado, aunque sin olvidar que también contribuyen a dar el significado cultural final; los códigos latentes o invisibles que pertenecerían a la mirada simbólica, los desarrollaremos en el apartado de la Práctica ideológica de la publicidad.

La clasificación elegida por estos autores y autora es la siguiente:

1. Producción/Creación.
2. Código espacial.
3. Código escenográfico.
4. Código gestual.
5. Código lumínico.
6. Código cromático.
7. Elementos figurativos.
8. Códigos gráfico y simbólico.
9. Técnica de composición.
10. Código retórico.

En cuanto al primero, la **Producción/creación** engloba a la producción técnica y a los elementos constitutivos de la imagen. La primera se refiere a las dimensiones, el formato y el soporte elegido para conseguir las condiciones óptimas de decodificación de la propuesta publicitaria. En el anuncio que analizamos, se eligió una página completa para difundir el anuncio, con lo cual, incluso en un recorrido distraído por el periódico, el impacto visual va a ser significativo. En el Cuadro que mostramos más abajo, se recogen las técnicas de producción televisiva, específicamente diseñadas para recoger un solo aspecto: cómo desviar el interés visual de la audiencia hacia otra persona u objeto hacia el que queramos-necesitemos dirigir la atención del público. Para ello vamos a utilizar las enseñanzas de un libro que goza de gran prestigio en la profesión, y que figura en la bibliografía recomendada de muchas universidades y centros de formación en televisión.

El Millerson (32) comienza sus 919 páginas con el saludo del autor: "Bienvenidos a la nueva edición de este manual dedicado al intrigante mundo de la realización y producción en televisión, el mundo de la ILUSIÓN". Y la recomendación de que quien lea el libro "descubrirá cómo emplear las técnicas para influir y persuadir al espectador, mantener su atención, desarrollar su interés, incitar o despertar emociones determinadas".

Comentario:
Producción/creación
del anuncio

(32) Millerson, G. 2001. *Realización y producción en televisión*. IORTV: Madrid. Este libro está considerado como la "biblia" de la realización y producción televisiva, que contempla, ya, trece ediciones en inglés y cuatro en español, la primera de 1983 y la última de 2001.

Y este profesional del medio, con una larga trayectoria en la BBC y en la formación audiovisual señala en la introducción: "Una de las verdades básicas acerca de los medios, fotografía, televisión y cine, es que *la cámara siempre miente*. (...) Existen considerables diferencias entre lo que realmente ocurre, lo que los espectadores ven y lo que creen que están viendo. La interpretación del espacio, dimensión, atmósfera, tiempo, etc., dependerá de ciertos factores, como el emplazamiento de la cámara, el ángulo del objetivo, la iluminación, el montaje, el sonido ambiente y, por supuesto, su experiencia personal". "De este desfase entre lo real y lo aparente se puede sacar partido, ya que permite la selección y disposición intencionada en cada toma para crear un particular impacto en el público y la posibilidad de utilizar toda clase de técnicas persuasivas de bajo coste de producción".

Centrando la atención del público:

"No hay que subestimar el esfuerzo del espectador para juzgar la imagen. Se puede hacer mucho para mantener su atención y hay que cuidar para ello la disposición y presentación de los sujetos en la imagen".

Concentración variable:

(...) "Aunque no es posible conducir la atención de la totalidad de los espectadores, sí es posible en gran manera guiarlos en su selección y asociación de pensamientos".

Desvío del interés visual:

Tan necesario resulta saber desviar la atención del espectador hacia un aspecto de la imagen, como fijar su atención al principio. Esto se logra con algunos de los siguientes procedimientos:

- Manteniendo de pie a una persona en un grupo de gente sentada.
- Dando menor importancia a quien, hasta el momento, haya sido el centro de interés (por ejemplo, volverle de espaldas), otorgándosela al nuevo sujeto (de cara a la cámara).
- Transfiriendo la fuerza expresiva original (contraste, sólo en el encuadre, etc.) al nuevo sujeto.
- Utilizando un acción ligada. Por ejemplo, quien esté en cuadro mira a la derecha... corte —la nueva persona está a la derecha de la pantalla.
- Restando importancia al sujeto original, haciendo acercarse a la nueva persona.
- Cambiando el tamaño del plano, la altura de cámara, etc.
- Cambiando el foco del primer sujeto al segundo.
- Cambiando la fuente sonora; ahora habla el nuevo personaje.

(Millerson, 2001: 617, 619, 620)

2. Código espacial: Se refiere al proceso de selección del espacio concreto que queramos construir. En el anuncio analizado se ha elegido un plano medio (la figura humana aparece cortada a la altura de la cintura aproximadamente). Como señala Millerson (2001: 161):

Comentario:
Código
espacial

"Cuando una cámara enfoca una escena, hace mucho más que mostrar al público lo que sucede allí. Se seleccionan determinadas facetas de la escena para atraer la atención de los espectadores hacia ciertos aspectos de la acción. El estilo de la cámara afectará al efecto del tema sobre los espectadores".

La lectura de los distintos tipos de planos (33), otra vez más, no es aleatoria; como señala Millerson (2001: 163): los planos cortos se utilizan: 1. Para mostrar los detalles. 2. Para enfatizar. 3. Para mostrar reacciones. 4. Para dramatizar. Al analizar nuestro anuncio, ¿por qué se ha elegido un plano corto?

El código espacial no sólo contempla la cantidad de información que queramos mostrar, sino desde qué ángulo se toma la imagen. Es habitual que las mujeres sean más probablemente tomadas con ángulo picado (López Díez, 2001: 52) (34) mientras que para los varones se eligen más comúnmente planos contrapicados.

"En una entrevista, p.e., los planos contrapicados de los invitados les dará un aire de importancia y de confianza en sí mismos; por el contrario, desde un emplazamiento más alto, tendrán un aspecto más disminuido..." (Millerson, 2001: 162).

Solo para preparar un plano, Millerson (2001: 615) propone al alumnado que se hagan diecisiete preguntas; elegimos algunas de ellas: 1. ¿Cuál es el propósito del plano? ¿Qué se debe mostrar? 2. ¿Se quiere realzar un determinado punto o característica? 3. ¿Cuál es el asunto principal? 4. ¿Se ven los sujetos con claridad? ¿Nitidez, suficiente claridad, buen contraste de fondo? Vamos a contestar a la última pregunta para analizar el anuncio de LA PERLA: No; la fotografía no tiene suficiente nitidez; la boca (en donde, creemos, se dirige la segunda mirada cuando 'descubrimos' el anuncio) está perfilada artificialmente porque la fotografía carece de iluminación suficiente. ¿Cabría preguntarnos en este análisis de los códigos visibles por qué no se ha enfocado la foto adecuadamente? ¿Podríamos sugerir que una escena de violencia sexual nunca, o casi nunca, es mostrada a toda luz, desde el momento en que es una acción realizada al margen de la ley, por lo tanto en lugares poco transitados y con poca luz? Dejamos al alumnado la posibilidad de intercambiar sus puntos de vista proporcionándole la siguiente pista (Millerson (2001: 622):

Tabla 17.2. Elección del emplazamiento de cámara:

- Fines de tipo mecánico:

1. Para encuadrar la imagen con objetos de primer término. 2. Para ocultar la acción distinta. 3. Para obtener planos a nivel de objetos de poca altura.

- Fines de tipo artístico:

¿Por qué elevar la cámara? Para reducir la fuerza expresiva del sujeto.

¿Por qué bajar la cámara? Para realzar la fuerza expresiva del objeto/sujeto.

(33) Recomendamos: Correa, Guzmán y Aguaded (pp. 90-91).

(34) López Díez, Pilar. 2001. *Representación de género en los informativos de radio y televisión*. Madrid: IORTV e Instituto de la Mujer. (<http://mujeres.usal.es/data/core/publicaciones.htm>)

3. Código escenográfico. Hablamos de la escena elegida y del vestuario de las personas representadas; del o de los decorados o escenarios naturales, de los objetos figurantes, etc., importantes a la hora de producir el efecto deseado o ruido que impediría la comprensión del mensaje en la línea elegida por la producción de la obra. En el anuncio analizado el código escenográfico nos llevaría directamente al objeto que supuestamente se quiere vender: el sujetador. La conca-tenación de todos los códigos nos sugieren lecturas más ricas de la realidad: veamos el código gestual junto con el escenográfico señalado.

Comentario:
Código
escenográfico

4. Código gestual. Se refiere a los gestos que representan las personas del anuncio. La cara de la modelo no nos habla de dolor, ni de forzamiento, ni de inseguridad. Como informa la investigación, la boca de la modelo, abierta, se ofrece sexualmente al modelo. El principio de contradicción del que posteriormente hablaremos, nos conduce a la lectura de unos códigos icónicos simbólicos que contradicen "la realidad" del forzamiento de una mujer. ¿El código escenográfico nos muestra una "chupa" de cuero en un acto de entrega voluntaria de la mujer en esta escena?

Comentario:
Código
gestual

5. El código lumínico. "Se dice que realizar una fotografía es pintar con luz" señalan Correa, Guzmán y Aguaded (200: 93); nuestro anuncio fue 'pintado' con poca luz. Pero determinadas partes del cuerpo de la modelo y de los dos modelos, están más iluminados que otras. Estratégicamente, la boca y parte alta del pecho de la mujer son los privilegiados por la iluminación.

Comentario:
Código
lumínico

6. El código cromático. Nuestro anuncio es en blanco y negro, pero los colores juegan un papel muy importante en la atracción de una representación publicitaria. Tanto es así que podemos referirnos, sin nombrar la marca, a una marca de tabaco rubio y la mayoría de las personas sabrían de qué marca se trata. Hay colores más cálidos (naranja, amarillo, rojo) y más fríos (azul, verde) que se utilizan convenientemente para conseguir los objetivos establecidos.

Comentario:
Código
cromático

7. Elementos figurativos. Dentro de este código encuadramos los objetos y personajes que aparecen en la imagen. En este nivel descriptivo sólo nos interesa observar el número y localización de protagonistas visuales y de figurantes.

Comentario:
Elementos
figurativos

8. Códigos gráfico (35) y simbólico. Entramos en el terreno del código más usado: la lengua tanto hablada como escrita; en este caso: tipo de letra, cuerpo, cursiva, negrita, cambios entre ambos, etc. En el anuncio analizado, la única tipología utilizada, en capitulares, se refiere a la marca publicitada, destacada en blanco sobre negro.

Comentario:
Código gráfico y
simbólico

(35) En el *Libro de Estilo de El País* se recoge que los tipos de letra reservados para las informaciones no se pueden utilizar en la publicidad, y que los anuncios que utilicen alguno de estos tipos, deberán incluir en la cabecera la palabra "Publicidad". (p. 57).

9. La técnica de composición. Se refiere a las estrategias de transmisión de información como expresión visual del contenido, Correa, Guzmán y Aguaded (2000:97) recogen un cuadro adaptado por Dondis (36) (1995) en donde se analiza un anuncio con las características del rompimiento –a través de la imagen de una mujer- de la simetría en la composición de la imagen. Hablamos de características tales como profundidad, realismo, opacidad, etc.

Comentario:
Composición

10. El código retórico. Que salpica todo el discurso publicitario desde que la técnica de la lógica argumental (descripción detallada, generalmente textual, de los atributos milagrosos del objeto publicitado) dio paso a la persuasión icónica en donde los códigos simbólicos, agrupados o asociados producen nuevos significados.

Comentario:
Código retórico

7.

La práctica ideológica del discurso publicitario

¿Por qué resultan tan atractivos los anuncios para la audiencia? ¿Por qué las audiencias obtienen placer en el acto de consumir estos sistemas semióticos organizados que nos presenta la Publicidad? La atracción principal reside en la narración, en la historia que nos cuenta el mensaje. No solo veinte segundos de un spot de publicidad en la televisión lleva a nuestras emociones a imaginarnos y construir un mundo determinado: podría ser una isla bucólica o a una situación de obtención rápida de placer sexual; un spot radiofónico, y un simple inserto en la prensa o en las revistas, nos atrae también porque nos cuenta una historia a través del código de la acción y nos plantea un enigma (37) que la audiencia está autorizada a resolver en la dirección que crea más competente, con arreglo a su experiencia, conocimientos y valores. Una sola fotografía nos cuenta toda una historia. Los elementos denotativos, es decir, lo más simple, lo básico, lo que aparece en el nivel descriptivo, en donde el consenso es más amplio y más gente estaría de acuerdo en su significado (38): en nuestro ejemplo, un sujetador, una mujer, dos hombres. Sin embargo, es preciso trascender el aspecto literal, denotativo, iconográfico e introducirnos en otro nivel más general, global y difuso, que tiene que ver con la ideología, con los sistemas de valores sociales: hablamos de subordinación de la mujer en la sociedad patriarcal; hablamos de la progresiva y cada

Comentario:
El placer de la narración

Comentario:
Denotación

(36) Dondis, D. 1995. *La sintaxis de la imagen*. Barcelona: Gustavo Gili.

(37) O'Sullivan, Dutton y Rayner (1994: 97).

(38) Hall, Stuart. 1997. "The Work of Representation" en *Representation. Cultural Representations and Signifying Practices*. Hall, Stuart (Edit.). Londres: Sage Publications. (p. 38).

vez más recurrente representación y, por tanto, de aceptación de niveles de violencia sexual (39), hablamos de masculinidad asociada a fuerza, y feminidad asociada a pasividad; hablamos de cosificación de la mujer y de la hipersexualización del contexto (40) en que se muestra la publicidad. El significado connotativo, el segundo nivel de lectura que nos acerca un poco más al significado del mito: del amor en este caso, trabaja a través de la lectura discursiva de los objetos-signos y de su interrelación.

Comentario:
Connotación

Volvemos a la mirada del discurso de la publicidad y al placer asociado derivado de los códigos narrativos. Y lo más interesante es que la historia "parece" que la contamos quienes miramos el anuncio; no necesitan decirnos cómo hay que entenderlo; en este "protagonismo" individual y supuesto de cada una de las personas que consume este producto radica el placer de su consumo y la trampa del trabajo del codificador o codificadora. La audiencia colabora activamente también, en la creación, reforzamiento o puesta en cuestión del mito: en este caso, en la creación del nuevo significado agresivo del amor heterosexual. Esta falta de guía, de instrucciones de cómo usarlo, es la característica que hace que el mito construido a través de los significantes, se muestre como natural, cercano y conocido. El mito del amor. ¿Cuál es la lectura 'normal' que realizaría la gente joven de hoy, del anuncio de LA PERLA? Creemos que no nos equivocaríamos mucho (41) si contestásemos más o menos: "Esta es una chica que está jugando con dos chicos; podría ser que el que la va a besar es su novio, o al menos el chico que más le interesa. Está en sujetador, que es lo que se quiere vender y porque hoy no pasa nada por ir en sujetador; muchas chicas lo hacen. Pueden estar jugado a ver si ella adivina quién es el chico que se está acercando. Y además, mira, el chico que le está tapando los ojos lo hace con cierto cuidado, para no dañarla. Su cara lo dice todo: no está sufriendo". La lectura de la gente más joven y menos avisada se acerca a la descodificación de los elementos significantes del discurso publicitario: suele ser una mera descripción de los elementos literales representados y la connotación asociada a los valores de referencia que han adoptado en su corta experiencia. Pero, como señalan O'Sullivan, Dutton y Rayner (1994: 115),

Comentario:
Mito o ideología

(39) Katharine Viner en The Guardian. "Feminism today". Miércoles, 05/06/2002 (www.guardian.co.uk).

La profesora de Sociología de la Universidad de South Bank, Janet Holland, resume sus hallazgos sobre lo que opinan las jóvenes acerca del sexo: *"Las mujeres jóvenes hablan de sexo sin protección; de no usar condones incluso cuando los tienen a mano; de no protestar en caso de violación; de aceptar violencia; de sentirse presionadas para realizar el coito en vez de tener sexo sin penetración"*.

(40) Toda la programación televisiva: desde las personas invitadas que van a salir en plano hasta las presentadoras de los telediarios se les exige un vestuario que resalte sexualmente el cuerpo de la mujer.

(41) Expresiones recogidas de algunas alumnas y alumnos de cursos de formación en género y medios de comunicación. (Nota de la autora).

"Las ideologías "trabajan" a través de códigos simbólicos que representan y explican fenómenos culturales. Barthes (1973 (42)) etiqueta estas representaciones simbólicas como míticas, no en el sentido tradicional de ser falsas (como un cuento), sino en el sentido de tener la apariencia de ser 'natural' o de 'sentido común', de forma que no son cuestionadas".

Así pues, la publicidad entra en nuestra casa, en nuestra cabeza, pero no conocemos a la autora o autor de dicha osadía. La audiencia no conoce cómo es quien ha elaborado el anuncio mencionado (43); no sabemos qué publicitario o publicitaria tuvo la idea (44); no conocemos qué universo simbólico (qué ideología, qué ideas cubre su sistema de referencia) tiene la persona o las personas que lo crearon; qué grupo de discusión se montó en torno a ella; qué opinión le mereció a la empresa publicitada; si ésta exigió niveles de 'porno-chic' en su anuncio, o no. Nadie nos informa de si se consultó a alguna persona experta y conocedora de la deontología profesional y de los límites legales impuestos a la publicidad para contarnos lo que le ocurre a la modelo del sujeto. Como tampoco nos cuentan qué instrucciones recibió de cómo abrir la boca, 'así, pero no tanto', ni si debía poner cara de espanto, dolor o placer; o simplemente, 'natural'. Nadie nos da la información necesaria para leer el poderoso medio de persuasión que es la publicidad. Porque no interesa que la audiencia sepa cómo se hizo y con qué propósito. Dentro de los márgenes de la contestación, de la lucha por nuevos significados, hay que entender la denuncia que Susan Faludi revela en su libro *Reacción* (45) sobre la forma de trabajar y las ideas que tiene sobre las mujeres el responsable de publicidad y dueño de la industria de tejanos *Guess*:

"La principal diferencia entre los tejanos *Guess* y los de otras marcas de diseño que inundaron el Mercado de los ochenta, fue la publicidad de la empresa que los fabricaba. Los hermanos Marciano promocionaron sus pantalones mediante campañas que nunca enseñaban el producto que anunciaban. Los anuncios subrayaban, por el contrario, lo que la empresa denominaba la "mística *Guess*": fotografías un tanto desenfocadas de altos vaqueros a caballo y timoratas damiselas en medio de campos de trigo, muy representativas del Oeste de los Estados Unidos (...)

"Cuando llegué a este país, me enamoré del Oeste", dice Marciano, que tiene treinta y seis años. "Hice que los anuncios se centraran en el Oeste porque allí no ocurre ningún cambio. Esto me sedujo tremendamente". Lo que más le gustó del Oeste fueron sus mujeres, que, según él, permanecen libres de influencias feministas. En el

(42) *Mitologías*. 1999. Siglo XXI Editores.

(43) En este caso, la agencia de publicidad se señala: INTERSTAR, S.A. Ronda General Mitre, 84 Entlo. 1. 08021 Barcelona. Tel. 93/4141747.

(44) Williamson (1978: 14).

(45) Faludi, Susan. 1993. *Reacción*. Barcelona: Editorial Anagrama. (pp. 248-253).

Oeste de los Estados Unidos, como dice el guión del reportaje fotográfico que realizó la Guess en Texas, "las mujeres son tratadas con mucho respeto, pero se da por sentado que conocen cuál es su lugar, que es prestar apoyo, y su función, que por lo general es decorativa".

Aparte del Oeste, Marciano reconoce que tiene otra debilidad, y por la misma razón: los Estados Unidos de los años cincuenta. "Me siento atraído por la feminidad de las mujeres de esa época", dice "Es la feminidad que se encuentra en los dibujos de Vargas. Es eso lo que quisiera revivir: todo lo que se ha perdido." Pero Marciano nos dice inmediatamente que no es esto lo único que se propone: "Las mujeres quieren volver a ser como en los años cincuenta", asegura. Se sienten engañadas por el feminismo. "La mayoría no se casa. [...] Su independencia se mezcló con su vida privada, y ésta resultó terriblemente dañada. Pasan de los treinta y no se han casado, y sienten que no han realizado lo que querían llevar a cabo como mujeres.

(...) Para plasmar en el anuncio la identidad de la chica *Guess*, Marciano contrató al fotógrafo de modas Wayne Maser, quien había hecho el cartel de propaganda de *Atracción fatal* (...) Durante cuatro días Maser fotografió la versión *Guess* de *Atracción fatal* en dos casas blancas con cercas de estacas puntiagudas de Bedford, Nueva York, las mismas que se habían usado como decorado en la película. (...) A medida que progresa el reportaje, Maser va haciendo que disminuya la edad de la "tentadora" y la importancia de su profesión. "Que Claudia se ponga un uniforme de criada", dice Maser. "¡No, esperad! Que sea una chica *au pair*. La pequeña *au pair* que seduce al marido, ¿no os parece? Brillante, ¿no? Cojonudamente brillante". Todo el mundo está de acuerdo, y Maser da instrucciones a Claudia para que se ponga un uniforme de criada francesa. Ordena a uno de sus empleados que le ajuste la falda todo lo que pueda. Luego coloca a Claudia ante los fogones, le dice que ha de hacer como si estuviera preparando el desayuno, y le da la instrucción final: "Arquea el culo, para que se vea bien". "Esto no tiene vida", se queja Maser mientras mira por el visor de su Polaroid. "esa falda ha de estar más ajustada [...] la escena tiene que parecer sexy." Claudia protesta diciendo que la falda le aprieta demasiado, pero Maser no le hace caso y sigue tomando fotos".

¿Puede ayudarnos a modificar los significados culturales, los referentes simbólicos, el hecho de acceder a una mayor cantidad de información acerca del proceso de producción y realización de los mensajes publicitarios?

La representación, a través de la información que hizo Faludi en el cuadro informativo anterior sobre cómo se hace un anuncio en directo, y las ideas sobre las mujeres que tiene el publicitario, la complementamos con esta otra del siguiente cuadro en donde se amplía la información de cómo se dedican recursos importantes a la investigación sobre la captación por la audiencia del discurs-

so publicitario y su influencia en el trabajo del llamado por las personas expertas en marketing y publicidad, 'visualista':

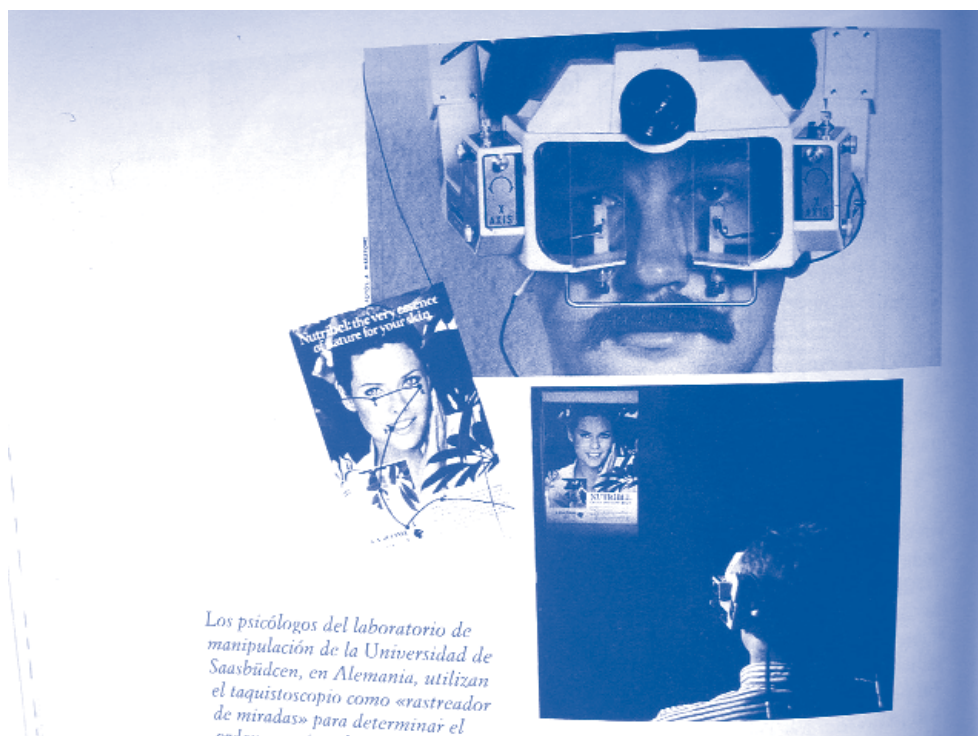
"Una *Gestalt* es, ante todo, la toma de conciencia de un reconocimiento de algo que el receptor conocía ya de una manera más o menos intuitiva. Es la identificación de algo universal en el mensaje, que sobrepasa el simple reconocimiento de signos parciales. Esto implica en la práctica una microsucesión perceptiva que, partiendo de la imagen como un todo, pasa simultáneamente de un punto a otro de ella, donde la mirada reconoce un itinerario de principalidad y de elementos subordinados, en un orden lógico apenas *semialeatorio*, que ha sido organizado, o programado por el visualista para facilitar su comprensión.

En este sentido exacto el visualista se convierte, pues, en un programador –lo cual nada tiene que ver con un operador-. Al mismo tiempo que organiza el mensaje imponiéndole una estructura y un orden jerárquico –que en realidad es un orden didáctico -, conduce en cierto modo la mirada del receptor conforme a este "orden didáctico" –que en sí mismo es un programa-. De esta manera el receptor asimilará, en un tiempo mínimo, la información contenida en el mensaje en forma de un conocimiento"

La prueba objetiva de que el orden perceptivo impuesto por el visualista (orden de principalidad, subordinación, simultaneidad, etc., de los distintos elementos (ha sido, efectivamente, realizado por los ojos del receptor, significaría –al menos en principio- que éste habría captado correctamente el mensaje. Este género de pruebas se realiza por medio de un instrumento de medida llamado "taquistoscopio", cuya función es registrar los movimientos de los ojos como indicadores de jerarquías, puntos de mayor importancia y redes asociativas en la percepción de las imágenes.

El eje del ojo se fija en un cierto número de puntos de anclaje de la imagen. Ciertamente, cada espectador procede en cada presentación de esta imagen de modo un poco diferente, pero el estudio del movimiento de los ojos (Buswell, Yarbus, Remond, Molnar) demuestra que existen "patrones" constantes, lo que afirma la fiabilidad del método".) (46).

(46) Costa, Joan. 1998. *La esquemática. Visualizar la información*. Barcelona: Piados Estética. (pp. 84-85).



Los psicólogos del laboratorio de manipulación de la Universidad de Saasbüdgen, en Alemania, utilizan el taquistoscopio como «rastreador de miradas» para determinar el orden que sigue la vista al contemplar un anuncio.

Los psicólogos del laboratorio de manipulación de la Universidad de Saasbüdgen, en Alemania, utilizan el taquistoscopio como "rastreador de miradas" para determinar el orden que sigue la vista al contemplar un anuncio. Con estos experimentos –realizados con voluntarios– se pretende averiguar el grado de interés visual (fascinación) y el efecto que ejerce la publicidad sobre el subconsciente.

La lógica que se desprende de estas experiencias de laboratorio, es que la mirada no es completamente libre ante un mensaje, sea más o menos icónico o abstracto. Si los ojos descifran una imagen siguiendo un cierto recorrido, o un orden que los lleva de un punto a otro de la imagen, está claro que tales movimiento oculares no son del todo espontáneos, es decir, que pueden ser "guiados" por el esquemático o el visualista, de modo que las relaciones y asociaciones de unos puntos informacionales con otros, se realicen conforme a los procesos previstos para que la asimilación de la información sea lo más breve e inequívoca.

El ejemplo anterior sólo es una muestra de la artificialidad de la construcción del discurso publicitario, y de la necesidad de conocer sus mecanismos para poder descodificarlos con criterio. Volviendo a la 'lectura' del anuncio que estamos analizando, pasemos ahora a considerar otro aspecto de la función ideológica que cumplen. Como defiende Torres (1994) (47) "Las ideologías imponen a sus seguidores y seguidoras unas estructuras compartidas de interpretación, valor y signi-

(47) Citado en Correa, Guzmán y Aguaded (2000: 62).

ficación, pero lo hacen de una manera indirecta, de tal forma que puede ayudar a mantener situaciones sociales injustas haciéndolas pasar por inevitables o sin posibilidad de modificación. Es a lo que Douglas Kellner (48) (1995: 128) se refiere al hablar de los anuncios de *Marlboro* en donde es ya tradicional en sus imágenes ver hombres fuertes, vigorosos y masculinos que ejecutan sus destrezas en la naturaleza más saludable, mientras que las cajetillas de tabaco tienen obligación legal de incluir el aviso macabro de que su consumo perjudica seriamente la salud:

"Las imágenes, los textos y los productos que se muestran en los anuncios proporcionan un constructo simbólico que trata de cubrir y camuflar contradicciones entre el trabajo duro y el cigarrillo light, entre el escenario natural y el producto artificial, entre la escena agradable y saludable del campo y el calor y la actividad insana de fumar, (...)"

Volviendo a nuestro objeto de análisis: ¿En qué contexto se publicó la campaña de LA PERLA? La campaña corresponde a la temporada de 1999 y es pertinente referir que desde principios de 1998 en los medios de comunicación se había producido un fenómeno que se puede considerar como giro significativo en la forma como se cubrieron los fenómenos de la violencia contra las mujeres (tanto la violencia masculina en el hogar, como la violencia sexual contra las mujeres, y la violencia en general). En la agenda de los medios estos asuntos nunca habían gozado de gran simpatía ni por tanto, de seguimiento: se los relegaba a las secciones de Sucesos en donde apenas concitaban recursos ni de espacio ni de medios técnicos y humanos. El caso Ana Orantes, a finales de 1997 (49) fue el aldabonazo que despertó a la profesión periodística de un letargo que había durado siglos. Durante los dos años posteriores los temas de violencia masculina contra la mujer han sido recogidos y mostrados y "publicitados" por los medios de comunicación, en una práctica de significados que, parece, molesta a los sectores menos informados de la sociedad o con más intereses económicos que defender. En este contexto se sitúa la campaña de LA PERLA para contrarrestar, absorbiéndolas, las contradicciones del sistema; se fagocita la realidad: la discriminación social de la mujer, la violencia sexual como expresión más violenta de dicha discriminación se presenta con un envoltorio de anuncio publicitario que es una narración, que es un cuento, que es ficción, que no existe, dirían los publicitarios y publicitarias. En directo hemos asistido a la lucha de significados entre, por un lado, la tradicional y oculta situación de las mujeres más violentadas, y el intento de asimilación de su representación mediática a través de la retórica del discurso publicitario.

Comentario:
Contexto y
contradicción

(48) "Reading Images Critically". 1995. En *Gender, Race and Class in the Media*. Dines, Gail & Jean, M. Londres: Sage. (pp. 126-132).

(49) Su marido la roció con gasolina y posteriormente le prendió fuego, ocasionándole la muerte. Este hecho se produjo tras la denuncia que hizo la mujer en un reality show de la televisión andaluza, acusando al marido de malos tratos.

7.1

LA INTERPRETACIÓN DEL ANUNCIO ANALIZADO EN UN PERIÓDICO: *EL PAÍS*

Hacíamos alusión a la teorización de De Lauretis (1987: 18) sobre las tecnologías de género que permean todos los medios de comunicación y no solamente la televisión o el cine, ni exclusivamente a través de la publicidad insertada; los medios colaboran activamente desde todas las instancias en la reproducción de los valores dominantes de la sociedad, incluso desde la instancia construida para la defensa, supuestamente, de los intereses de la audiencia.

Parece didáctico acercarnos a la interpretación de una figura, como la del Defensor del Lector de un periódico nacional, que tiene como cometido "*garantizar los derechos de los lectores... y vigilar que el tratamiento de las informaciones sea acorde con las normas éticas y profesionales del periodismo*" (50) para conocer de primera mano cuáles son las ideas que circulan por la profesión sobre lo que podríamos calificar como publicidad sexista. Que la interpretación de cualquier representación de la realidad es subjetiva es lo mismo que afirmar que el universo simbólico de las personas no es homogéneo, depende de sus conocimientos, experiencia y aceptación o no de modelos simbólicos socializadores; además, dentro de cualquier persona se está continuamente librando una lucha entre los significados culturales tradicionales y los nuevos que se tratan de abrir paso con la evolución de la sociedad. A continuación recogemos algunas reflexiones que creemos pertinentes y que nos pueden ayudar a 'anclar' ciertas concepciones teóricas que es necesario tener en cuenta para desenmascarar los significados culturales obsoletos y discriminatorios en que se basa el sistema sexo-género.

En el siguiente cuadro reproducimos la argumentación de la actuación de El Defensor del Lector de *El País* en el caso de una crítica al anuncio que analizamos:

(50) *Libro de Estilo de El País*. 2002. (p. 663).

Sujetar la imaginación

El jueves día 16 se insertó otro anuncio que ha despertado protestas. Esta vez, de un sujetador. Además de la marca podía verse a una mujer vistiendo la prenda a la que un hombre tapa los ojos con las manos mientras ella se dispone a besarse con un segundo varón.

El mensaje obvio, por más trivial que pueda resultar a muchos, es que la prenda en cuestión confiere a quien la lleve un altísimo poder de seducción

Pero Concha Hernández, directora de la revista *Trabajadora*, de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, y otras 10 firmantes enviaron una carta para denunciar que la escena evidencia que "dos hombres están forzando a una mujer en sujetador" y, aún más, que "bien podría tratarse de una violación".

El Defensor, como en otras ocasiones en que se plantean problemas de interpretación de textos o imágenes, hizo una pequeña encuesta. Esta vez entre mujeres que trabajan en el periódico: ninguna adivinó en la fotografía nada tan repudiable.

Es cierto que la publicidad utiliza la imagen femenina con frecuencia y que a veces poco tiene que ver el producto con el reclamo femenino que se ofrece. Pero es que en esta ocasión se trata de un artículo específico para mujer, por atractivo que resulte para los varones.

El anuncio, sin duda, no era inocente. La fantasía erótica se hacía explícita e inmediata, y, en ese sentido, puede inquietar a algunas personas, ya sea por razones morales o por entender que se comete un exceso sexista.

El Defensor tiene que apoyarse en lo obvio: hay textos informativos, de opinión y publicitarios que molestan a algunos lectores. Es inevitable que ocurra, pero poco puede decirse, al margen de lamentarlo, mientras no se traspasen normas legales o deontológicas.

El País. 19 de diciembre, 1999. (p. 14).

En primer lugar, reflexionemos sobre la argumentación contenida en el cuarto párrafo: "El Defensor, como en otras ocasiones en que se plantean problemas de interpretación de textos o imágenes, hizo una pequeña encuesta. Esta vez entre mujeres que trabajan en el periódico: ninguna adivinó en la fotografía nada tan repudiable". Posicionándonos desde una perspectiva no

(51) Camilo Valdecantos.

biologicista, la asunción por parte de muchas mujeres del orden simbólico dominante –masculino– se entiende como el resultado lógico de las políticas patriarcales de consenso y socialización sobre las que descansa la sociedad democrática actual; como Cobo (1995: 74-75) señala (52):

"Las teorías de la voluntariedad o del consenso estudian las razones que inducen a las mujeres a desear aquello que exige de ellas el patriarcado. Estos enfoques parten de la existencia de la dominación masculina, y a partir de ese hecho, exploran los efectos psico-sociales que esa dominación produce en las mujeres".

Como también señala Agra (53) (1995: XIV):

"... el contrato sexual-social garantiza el acceso controlado al cuerpo de las mujeres, la ley del derecho político-sexual masculino. El consentimiento, categoría fundamental en el contractualismo, tiene un diferente significado según se trate de los varones o de las mujeres, sólo los hombres pueden consentir, las mujeres, no. En cierto modo, el no consentimiento, la violación, aparece muy estrechamente vinculada a las relaciones sexuales entre adultos, a la génesis y réplica diaria del contrato sexual (matrimonio, prostitución...)".

Además, la investigación se muestra concluyente y terca, el hecho de que las mujeres hayan accedido en cantidades significativas, no sólo a las redacciones, sino a puestos de decisión, no implica cambios significativos respecto a los hombres, ni en la forma de elaborar contenidos ni en su elección, ni, añadiríamos, en su capacidad crítica respecto a los productos mediáticos; hoy continúan vigentes las conclusiones de la investigación que recoge Tuchman (1996: 13-14) (54):

"Consideremos a los o las periodistas. Utilizando los datos de una encuesta, Phillips encuentra que los juicios de las mujeres sobre las noticias en general, se parecen a los de los hombres. Merritt y Gross afirman que las editoras de las páginas de mujeres tienen, virtualmente, las mismas prioridades y preferencias que las de sus compañeros. Según el estudio de Orwant y Cantor sobre los estudiantes de periodismo, las mujeres parecen tener los mismos estereotipos sobre las mujeres que los que tienen los hombres. Aunque estas estudiantes están interesadas en la política, no en el contenido tradicional de las páginas de mujeres, creen que ellas son poco comunes y que las otras mujeres están interesadas en los contenidos tradicionales. En parte, el mantenimiento de estereotipos proviene de la cultura. Incluso cuando las mujeres ven un tema de forma diferente a los hombres, el profesionalismo limita las posibles presentaciones y diluye las críticas radicales. Generalmente, es difícil para las mujeres periodistas resistirse a las ideas y actitudes asociadas con el éxito en sus profesiones, incluso si estas ideas menosprecian a las mujeres, ya que el sexismo, como el racismo es entendido como un fenómeno institucional, no personal".

(52) Cobo Bedía, Rosa. 1995, "Género" en Amorós, Celia (Dtra.). Navarra: evd. (pp. 74-75).

(53) Agra Romero, María Xosé, 1995. Introducción a *El contrato sexual*. Pateman, Carole. Madrid: Anthropos.

(54) "Women's depiction by the mass media" en *Turning it on*. 1996. Baehr, Helen & Gray, Ann (Eds). Londres: Arnold.

Las mujeres son capaces de posicionarse en una situación de crítica a los discursos patriarcales en la medida que trasciendan la conciencia femenina y de hembra (55) y desarrollen su conciencia feminista. Lerner (56) (1993: 274) enumera los obstáculos que hay que superar:

"1. El conocimiento de las mujeres de que pertenecen a un grupo subordinado y que, como miembros de tal grupo han sufrido daños. 2. El reconocimiento de que su condición de subordinación no es natural, sino determinada socialmente. 3. El desarrollo del sentido de la solidaridad entre mujeres. 4. La definición autónoma por las mujeres de sus objetivos y estrategias para cambiar su condición. 5. El desarrollo de una visión alternativa del futuro".

Pero volvamos al sexto párrafo que escribía El Defensor del Lector: "El anuncio, sin duda, no era inocente. La fantasía erótica se hacía explícita e inmediata, y, en ese sentido, puede inquietar a algunas personas, ya sea por razones morales o por entender que se comete un exceso sexista". ¿A qué fantasía erótica se refería?; además, esa fantasía erótica no definida ¿a quién pertenece?, ¿a la mujer?, ¿al hombre?, ¿a los dos? Sigamos para ello la teorización que respecto al cine, hace Ann Kaplan (57) y que podemos aplicar a la construcción de significados a través de la publicidad:

"En el cine se traslada a la mujer, como tal, como mujer real, al segundo nivel de connotación, el mito; se la presenta como aquello que representa para el hombre, no por lo que *verdaderamente* significa. Su *discurso* (los significados que podría producir) se suprime a favor de un discurso estructurado por el patriarcado en el que se sustituye su significación real por connotaciones que satisfacen las necesidades del patriarcado. Por ejemplo, la frase "una mujer se desnuda" o la imagen de una mujer que se desnuda no pueden permanecer en el plano denotativo de la información objetiva, sino que inmediatamente se elevan al plano de las connotaciones: su sexualidad, su carácter deseable, su desnudez; en ese discurso se la cosifica y se la sitúa teniendo en cuenta cómo puede ser *utilizada* para gratificación del hombre. Así es como nues-

(55) La conciencia femenina supone la conciencia de una misma como el objeto de atención de otra persona; la conciencia de hembra se refiere a la antigua experiencia conservadora de las mujeres en dar y preservar la vida, nutrir y apoyar; por último, la conciencia feminista se desarrolla y se educa cuando las mujeres piensan y reflexionan sobre las asimetrías del poder, las oportunidades y las situaciones que han marcado sus vidas. (Keohane, N., Rosaldo, M., & Gelp, B. 1982. *Feminist theory and critique of ideology*. Chicago: University of Chicago Press. Citado en Robinson, Gertrude J. 1994. "The Study of Women and Journalism: From Positivist to Feminist Approaches". En *Mass Communication Research. On problems and policies*. Hamelink, Cees J. Y Linné, Olga. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation.

(56) Lerner, Gerda. 1993. *The creation of Feminist Consciousness*. Nueva York: Oxford University Press.

(57) E. Ann Kaplan. (En inglés: 1983; en español, 1998). *Las mujeres y el cine*. Madrid: Cátedra. Colección Feminismos. (pp. 42-43). (La cursiva es de Kaplan).

tra cultura lee esas frases e imágenes, aunque dichos significados se consideran *naturales*, denotativos, porque está oculta y disimulada la acumulación de connotaciones culturales".

Por último, el Defensor del Lector hace alusión a que nada puede hacerse... "mientras no se traspasen normas legales o deontológicas". La tercera reflexión es obligada: ¿Cuáles son estas normas éticas y profesionales del periodismo de hoy? Creemos que uno de los periódicos referentes y de más tirada en España no puede obviar las recomendaciones de organismos internacionales como la ONU (58), la UNESCO, o las políticas públicas auspiciadas por la Unión Europea sobre igualdad de oportunidades (59) de las que continuamente se hace eco en sus informaciones. Las normas éticas y profesionales del periodismo son las que recomiendan estos organismos, al señalar la importancia, para superar las desigualdades de género, de evitar los estereotipos sexistas en la representación de las mujeres en los medios de comunicación.

Comentario:
Normas éticas y profesionales del periodismo hoy

Veremos a continuación cómo los valores dominantes tradicionales no han sufrido ninguna transformación en las mentes de las personas expertas que componen el Jurado de la Publicidad. La puesta al día sobre los estereotipos y la superficialidad en la valoración de las representaciones de la publicidad es una tarea pendiente, al menos, para esta institución que, no debemos olvidarlo, trabaja al servicio de los intereses económicos de las agencias publicitarias, independientemente del papel mediador que tratan de llevar a cabo.

7.2

LA INTERPRETACIÓN DEL DISCURSO PUBLICITARIO POR EL JURADO DE LA PUBLICIDAD DE LA ASOCIACIÓN PARA EL AUTOCONTROL DE LA PUBLICIDAD

El siguiente cuadro recoge algunas de las interpretaciones que a propósito de las quejas y críticas de la audiencia, elaboró este organismo elegido por las asociaciones de empresarias y empresarios de publicidad que forman la Asociación para el Autocontrol de la Publicidad.

(58) Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres: (Punto J, 243, d, e) "Sensibilizar a los medios de comunicación para que se abstengan de presentar a las mujeres como seres inferiores y de explotarlas como objeto sexual y bien de consumo, y para que en su lugar las presenten como seres humanos creativos, que participan y contribuyen activamente en el proceso de desarrollo". "Fomentar la idea de que los estereotipos sexistas que se presentan en los medios de comunicación son discriminatorios, degradantes y ofensivos para las mujeres".

(59) Cuarto Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres: "Las imágenes estereotipadas sobre el sexo están desfasadas con respecto a la nueva realidad de la sociedad europea".

¿Qué entiende **el Jurado de la Asociación de Autocontrol de la Publicidad** (60) sobre "publicidad sexista", sobre la utilización de la mujer en la publicidad, sobre la utilización sexista del desnudo; en una palabra, sobre la utilización publicitaria del cuerpo de la mujer?

— En el caso Prenatal, "comienza reconociendo que en una sociedad como la española, plural, abierta, moderna, tolerante, y con disparidad de criterios, donde la consideración de "sexista" puede ser muy subjetiva, resulta difícil pronunciarse sobre el tratamiento de la mujer en la publicidad, lograr un consenso sobre el carácter sexista o no de un anuncio, es decir, lograr una decisión objetiva".

— En relación con la utilización de la mujer en la publicidad, el Jurado afirma que "la simple representación publicitaria del cuerpo humano no puede entenderse como un atentado contra la dignidad de las personas. Se podría hablar de un atentado contra la dignidad, en cambio, cuando por otras circunstancias ajenas a la pura y simple representación del cuerpo humano se pudiese entender que el mensaje publicitario atenta contra derechos fundamentales de la mujer, bien **1)** haciéndola aparecer como un simple objeto de satisfacción sexual a disposición del hombre, bien **2)** relegándola a un papel secundario en nuestra sociedad mediante la utilización de mensajes discriminatorios directos o implícitos, así como haciéndola aparecer **3)** "en actitud de sometimiento o de inferioridad".

— En relación con la utilización de desnudos femeninos, totales o parciales, el Jurado admite "no tener reparos frente al grafismo público del cuerpo humano, cuando se valora su armonía o su estética". La utilización sexista del desnudo se produce de la interrelación entre éste, que por sí solo no es rechazable, y el eslogan del anuncio, cuando la utilización del cuerpo femenino no tiene nada que ver con el mensaje que se pretende transmitir. Es claro que pueden existir todo tipo de interpretaciones sobre la relación entre el desnudo y el eslogan o el mensaje, pero "cuando caben interpretaciones que puedan ofender a la dignidad de la mujer, no debe apreciarse el beneficio de la duda" y debe considerarse sexista. En otras ocasiones, nos encontraremos "ante una imagen clara y coherente con el mensaje pretendido, por lo que parece poco adecuado intentar encontrar otros significados, difíciles de percibir".

— Para determinar si la imagen del cuerpo de la mujer se utiliza como reclamo, el Jurado ha tenido en cuenta el "público objetivo" del anuncio. Así, en algún caso, como un anuncio de tiendas de premamá, el Jurado consideró que el público objetivo era la mujer joven embarazada, por lo que el uso de un desnudo no podía considerarse publicidad machista".

(60) En González Encinar, José Juan y Salvador Martínez, María. 2000. "La mujer y los derechos de la comunicación" en *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. (pp. 686-7).

La práctica económica del discurso publicitario

La publicidad, como señala Williamson (1978: 30) está basada en evocar emoción, pero no directamente asegura esta autora, sino solo a través de una promesa de evocar placer. Y añade: "La técnica de la publicidad es establecer una correlación entre sentimientos, estados de ánimo o atributos a objetos tangibles, vinculando cosas inalcanzables con las que se pueden conseguir, y de esta forma, reasegurarnos de que los primeros están al alcance de la mano".

¿Qué objeto se nos quiere vender en el anuncio elegido? ¿Es una barra de labios? ¿Es el sujetador? ¿Es una 'chupa' de cuero para hombres jóvenes? ¿Podría ser una crema para el cuerpo de la mujer? En nuestro análisis no es trascendental de qué producto se trata. Cualquiera de ellos podría publicitarse con el mismo mensaje icónico simbólico. Dentro de los signos del mensaje mostrado hay uno lingüístico, que es la marca, "LA PERLA", que necesitamos descodificar para poder llegar a identificar el producto anunciado como un sujetador para una mujer. Todas aquellas personas que no sepan leer (61) y no hay que olvidar que más de un millón, en el 2000, eran analfabetas (800.000 mujeres y 340.000 hombres), no tendrían posibilidad de descodificar adecuadamente el "anclaje" necesario para leer el anuncio. Además, quienes no hayan prestado atención (no tanto al mensaje icónico simbólico construido en dicho anuncio) sino al mensaje lingüístico con el nombre de la marca, tampoco estarían en condiciones de descodificar el objeto de venta publicitado.

Comentario:

Barthes: mensaje icónico simbólico

Comentario:

Barthes: mensaje lingüístico

Roland Barthes, en la *Retórica de la imagen* plantea los diferentes mensajes implícitos en la publicidad:

"El primer mensaje (62) era el **mensaje lingüístico** que corresponde a los componentes textuales del lenguaje articulado escrito. Puede formar parte de la misma imagen (en forma de etiqueta o rótulo, o eslogan –añadimos-) o, en otros casos, estar fuera del objeto. Por la natural polisemia de la imagen, la función esencial del mensaje lingüístico es la de "anclaje", es decir, la de fijar el sentido para orientar la recepción del mensaje en las audiencias. La otra función del mensaje lingüístico es la de relevo; en este caso, la imagen y el texto lingüístico guardan una relación de complementariedad. La palabra o el texto escrito se incorporan a la imagen como un elemento más del sintagma icónico. Si en la operación de anclaje era el mensaje lingüístico quien restringía los posibles significados de la imagen, en la operación de relevo es el sentido de lo icónico quien envuelve a lo verbal (es la función propia del comic, de las viñetas humorísticas o del cine).

(61) *La mujer en cifras*. 1996-2000. 2001. Madrid: Instituto de la Mujer. (p. 37)

(62) Tomado de Correa, Guzmán y Aguaded (2000: 80)

El segundo mensaje era el **mensaje icónico literal** al que consideraba anterior al simbólico, pero apoyado también en la imagen; y estaba formado por signos discontinuos, signos "reales" de la escena. En los mensajes publicitarios puede decirse que no existe la imagen icónica literal en forma pura, es decir, el aporte sustancial de significados se sitúa en la imagen simbólica. Los objetos reales que se representan, los personajes, las escenas, etc. están siempre cumpliendo una finalidad, tienen un carácter enfático y, por supuesto, no son neutrales ni inocentes.

Y por último, el mensaje **icónico simbólico**, a su vez formado por agrupaciones o asociaciones de determinados signos de la imagen que producen significación al activar ciertos contenidos culturales [o significados culturales] con los que se codificaron estos signos. (Barthes advertía que la distinción entre imagen literal y simbólica es puramente operativa y que no podemos, en la práctica, desligar una de otra)".

Estamos con Barthes con que es muy difícil distinguir la imagen literal de la simbólica, porque ¿de qué nos informa el hecho de que siendo el anuncio que analizamos de una prenda femenina, se haya incrustado en una página de publicidad completa en la sección de Internacional? Los escasos datos de los índices de audiencia, desagregados por género, de los periódicos españoles, recogen el hecho de que es mayoritariamente masculina; y sabemos también que no son precisamente las páginas de Internacional las que concitan el mayor interés de la escasa audiencia femenina de los periódicos de información general. Sin embargo, hay un término recurrente que aparece en las sentencias del Jurado de la Publicidad (63), y al que también se refiere el Defensor del Lector de *El País* (64) que es "el público objetivo" a quien va dirigido el anuncio. Con este concepto defienden, cada vez que tienen que enfrentarse a la crítica de la audiencia, la práctica ilícita de las agencias de publicidad para mostrar sexualmente el cuerpo de las mujeres (65) de forma vejatoria y denigrante, además de, como en este caso, representar situaciones que incitan a la violencia (66) y a comportamientos ilegales como es el abuso sexual a una mujer (67).

Comentario:
¿Quién es "el público objetivo"?

(63) de la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial (www.aac.es).

(64) Ver el Cuadro correspondiente.

(65) Entendemos, siguiendo a de Lauretis, Teresa (1992, 15) "la mujer" como una construcción ficticia, un destilado de los discursos, diversos pero coherentes, de la cultura occidental, "la mujer" como lo-que-no-es-hombre. En cambio, 'las mujeres' son los seres históricos reales, que a pesar de no poder ser definidos al margen de las formaciones discursivas, poseen, dice de Lauretis, no obstante, una existencia material evidente. La relación que existe entre "la mujer" y 'las mujeres' es arbitraria y simbólica, es decir, culturalmente establecida.

(66) Art. 6 del *Código de Conducta Publicitaria* de la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial. (Ver Anexos).

(67) *Ibidem*. (Art. 7). (Ver Anexos).

¿El 'público objetivo' es aquel a quien, 'objetivamente' va dirigido el producto (las mujeres en este caso, como señalaría más de uno o una por tratarse de un sostén) o siguiendo a (Mulvey, 1992: 27), es a quien va dirigida la escena o representación construida simbólicamente para el placer de la mirada masculina? Si elegimos la perspectiva de género para analizar este discurso, entonces sí todo se explica: el anuncio mencionado es para el público, mayoritario de hombres, que compra el periódico un jueves (por eso se inserta en las páginas de Internacional) y en él se vende la sexualidad masculina más humillante y degradante para la mujer: el forzamiento sexual; de esta forma cerramos la línea argumental –siguiendo a Curran (1978: 235) (68)- "la estructura de los periódicos organiza a los lectores en lotes comerciales, embalados junto con el material de edición correspondiente para venderlos a los anunciantes"

"La mujer como imagen, el hombre como portador de la mirada. En un mundo ordenado por el desequilibrio sexual, el placer de mirar ha estado dividido entre lo activo/masculino y lo pasivo/femenino. La mirada masculina determinante proyecta sus fantasías sobre la figura femenina que es diseñada convenientemente. En su tradicional papel exhibicionista, las mujeres, simultáneamente, son miradas y exhibidas con su apariencia codificada para impactar de forma tan fuerte visual y eróticamente que se puede decir que connotan "lo ser mirado". La mujer exhibida como objeto sexual es el *leitmotif* del espectáculo erótico: desde las *pin-ups* al *striptease*, ella retiene la mirada, juega y significa el deseo masculino.(...)" (Mulvey, 1992: 27).

Y significa el deseo masculino porque como signo es construida desde los presupuestos ideológicos de quien tiene el poder y por lo tanto, la posibilidad de poder construir unas u otras representaciones de las mujeres. Como señala Correa, Guzmán y Aguaded, (2000: 111) la realidad que se quiere representar viene construida de antemano por quien emite el mensaje; el trabajo planificado en el campo de la publicidad es elaborado hasta en los más mínimos detalles para producir un efecto específico, concreto, y no otro; la mujer que se presentará en la publicidad siempre es una mujer adjetivada; en este caso construida para significar disposición y accesibilidad sexual. Winship (1995: 746) también desmitifica el término 'público objetivo' a propósito de un anuncio de medias, en el que analiza el mensaje icónico simbólico. El "realismo comercial" que nos vende el discurso de la publicidad, representando el mundo como si fuera de esa forma, se muestra en el anuncio que analiza Winship a través de un primer plano de las piernas de una mujer, con zapatos de tacón, y una mano masculina, posada suavemente sobre la parte baja del muslo de la mujer. Esta autora, señala:

"Puesto que está en una revista para mujeres, y puesto que es un anuncio de medias, son las mujeres quienes leen el anuncio. Parece que es una mujer la que habla. Pero

(68) Citado por Masterman (1993: 120).

de lo que ella habla es que está impresionada de que él valore lo que ella valora, y que lo que ella valora sólo es lo que él ha sido el primero en valorar. Ella habla para aceptar la posesión masculina –la mano sobre su rodilla: ‘el punto de vista del hombre’ de las piernas de ella”.

Por último, reflexionemos sobre el placer que obtiene la mirada femenina. Y nos preguntamos si la audiencia femenina que ‘lee’ el anuncio no obtiene también placer de su contemplación, y si lo obtiene, ¿cómo se podrían analizar los recursos de identificación del placer femenino con una escena, supuestamente, de violencia sexual? Hemos visto que algunas periodistas (69) diferían radicalmente en la interpretación del anuncio de LA PERLA respecto a las sindicalistas que lo habían criticado. Aunque la teorización de Mulvey, de analizar el papel de la mujer en el cine como objeto de la mirada y el placer del espectador masculino, concitó las críticas de otras mujeres que se preguntaban qué ocurría con la mujer como audiencia, como señala Penley (70) (1988, 7) “Mulvey ahora concluye que la película no construye un lugar para la espectadora femenina, sino que es un lugar difícil o incómodo: la espectadora femenina es un tipo de travestido, forzada a asumir otro papel para ‘leer’ la imagen”.

Mayoritariamente, como pone de manifiesto la investigación sociológica, las mujeres espectadoras, en este caso de un mensaje publicitario, obtienen placer al descodificar los significantes elaborados, y lo hacen en la medida en que se identifican y no contestan el papel que se hace representar a la mujer y que se corresponde linealmente con los significados patriarcales establecidos. El discurso publicitario que analizamos, en su estrategia como medio para vender productos, aunque parece dirigido al público femenino, logra en primer lugar, la adhesión inquebrantable de la audiencia masculina, que se reconoce como portadora de la mirada de la cámara, contemplando la escena allí representada para su propio placer. Y en la medida en que, como hemos señalado, la mirada femenina está prisionera en los márgenes simbólicos de la representación cultural masculina que se ha construido para la mujer, logrando placer al identificarse con la mirada masculina, consigue, de este modo, travestirse como sujeto masculino, de manera que la mirada femenina se identifica con la masculina. Catharine MacKinnon (1995: 195) señala la misma idea cuando define la socialización de género:

“... es el proceso a través del cual las mujeres llegan a identificarse como tales seres sexuales, como seres que existen para los hombres, concretamente para el uso sexual de los hombres. Ese es el proceso por el que las mujeres interiorizan (71) una imagen masculina de su sexualidad como identidad de mujeres, y así la hacen real en el mundo”.

Comentario: La identificación de la mirada femenina con la masculina

(69) Ver Cuadro de El Defensor del Lector.

(70) Penley, Constance. 1988. *Feminism and Film Theory*. Nueva York: Routledge. Londres: Bfi Publishing.

(71) Aunque en la traducción al castellano se recoja ‘internalizan (hacen suya)’, se elige ‘interiorizan’: “incorporar a la propia manera de ser, de pensar y de sentir, ideas o acciones ajenas”. (DRAE, 2001).

Si la imagen que tienen las mujeres de su sexualidad es la imagen masculina, no habría que mirar hacia otro lugar para entender el placer que las imágenes construidas por la publicidad despierta en amplios sectores de las audiencias femeninas.

Concluimos con la aportación explícita que hace Masterman (72) (1993: 252-3) acerca del placer de la audiencia (sin desagregación por género), quien cita, también, a Mulvey cuando señaló: "La destrucción del placer es un arma radical (...) Se dice que el análisis del placer o de la belleza los destruye. Ésa es la intención de este artículo". Masterman, cuando enseña a leer los medios audiovisuales, añade que no es partidario de esta técnica tan dura, pero sí propone fomentar que el alumnado se cuestione y reflexione con más profundidad acerca de sus placeres, sobre la manera en que se producen y de las cuestiones ideológicas que están en juego en ellos; y añade:

"(...) podría hacerse analizando las posibles conexiones estructurales entre las creencias dominantes y los modos dominantes de producción de placer. Considérese, por ejemplo, (...) el uso de las mujeres como objetos de la mirada controladora masculina en todos los medios. ¿Qué conexiones existen entre estas cosas y las relaciones de poder patriarcales, qué conexiones tienen con la enorme subordinación de las mujeres en general en la sociedad? (...). Tanto el alumnado, como el profesorado, tenemos que reconocer la posibilidad de que el placer que obtenemos de unos medios que han sido activamente producidos para nosotros y nosotras, sea un instrumento para lograr nuestro consentimiento con formas de dominación y opresión a las que nos oponemos. (...) En mi opinión, el hecho de cuestionarlos es la única esperanza que tenemos de favorecer el cambio".

9.

Conclusiones

1. Descodificar los anuncios desde la perspectiva de género significa posicionarse desde los argumentos de la conciencia de género o conciencia feminista, y por tanto, desde los intereses estratégicos de las mujeres más conscientes por liberarse de su tradicional situación de subordinación.
2. La construcción de significados simbólicos por parte de la publicidad se elabora por medio de recursos denotativos que es preciso trascender para acceder a los sistemas de referencia connotativos implícitos en el mensaje de la publicidad.

(72) Masterman, Len. 1993. *La enseñanza de los medios audiovisuales*. Madrid: Ediciones de la Torre.

-
- 3.** El mito o la ideología que connota el mensaje publicitario se instala de manera tan natural y cercana que parece producto de nuestra conciencia; esta es una de las razones por las que no es cuestionado.
 - 4.** 60.000 personas, sólo en España, se dedican a la producción de la industria publicitaria, con una saturación del mercado muy superior a la propaganda electoral intensiva a la que cada cierto tiempo se expone a la población. En la medida que a la audiencia se le hurta el conocimiento del sistema de producción de la publicidad, aquella no dispone de los recursos necesarios para descodificarla y así poder contestarla.
 - 5.** Las prácticas discursivas de la publicidad violenta apuntalan y refuerzan estereotipos que se oponen a las normas éticas y deontológicas promovidas, entre otros organismos internacionales, por el Consejo y el Parlamento europeos y la ONU.
 - 6.** La poderosísima e influyente industria publicitaria, con la práctica de la publicidad agresiva, construye representaciones de subordinación y cosificación de las mujeres que perjudican gravemente las estrategias comunes de avance y liberación de los sectores más concienciados de la sociedad.
 - 7.** La publicidad agresiva está construida para el placer de la económicamente poderosa mirada masculina, que, al igual que la pornografía, constituye el público-lector mayoritario de los espacios en que se inserta.
 - 8.** Determinados sectores de la audiencia femenina también pueden obtener placer en la contemplación de los discursos publicitarios agresivos contra las mujeres, en la medida que aceptan acríticamente los significados culturales de subordinación que sigue construyendo y reforzando, entre otras tecnologías de género, la poderosa industria de la publicidad.
 - 9.** Es preciso trascender la conciencia de mujer e instalarse en la incómoda –por contestataria, minoritaria, aunque liberadora- conciencia de género para constituir audiencias reflexivas y activas que se opongan, mediante la acción organizada, a los mensajes de violencia contra las mujeres que, cada vez más, permean la publicidad actual.
 - 10.** Es preciso dedicar recursos a la alfabetización audiovisual de la población, especialmente de la juventud, para conseguir una masa crítica que se oponga a aquellos relatos publicitarios basados en la agresividad y el sojuzgamiento de las mujeres por los hombres como marco necesario para establecer nuevas relaciones de igualdad entre los géneros.

Ejercicios prácticos de descodificación del mensaje publicitario

Ejercicio 1: ANUNCIO DE LOEWE

EL PAÍS, DOMINGO 13 DE OCTUBRE DE 2002

LECTURA 15

El del KGB, Vladimir Krivchikov, fue uno de los cabecillas de la intención.

Aunque la estatua de Félix de Herio fue desterrada en 1891 a un parque en el que no se sabe muy bien qué hacer con ella, la momia de Dzerzhinski sigue siendo sagrada en este museo, en el que se exhiben su máscara mortuoria en bronce y su espantosa mesa de trabajo.

Resultaba irónico que el veterano coronel chequista Valeri mostrase este singular museo incluso a periodistas norteamericanos, cuando aún estaba abierta la herida de la última guerra de espías entre Rusia y Estados Unidos, saldada con 50 expulsiones por cada bando.

El museo se utilizaba todavía para la formación de los alumnos de la academia del KGB, para condecorar a agentes distinguidos y para tomar juramento a los nuevos. Pero ya tiene las puertas entreabiertas, como ese frío día de primavera para varios corresponsales extranjeros.

En el museo hay armas capturadas a espías enemigos (incluido un lanzacohetes oculto en una manga, con el que se pretendía asesinar a Stalin), rudimentarias emisoras de radio, minicomputers de última generación y transmisores vía satélite. Lo más notable es un sistema último modelo de pasar información: se graba en un disco compacto y, al pasar cerca de donde está un cómplice, se aprietta play y en una fracción de segundo llega al receptor. Más limpio y rápido, imposible.

Se recogen igualmente homenajes a héroes como el británico Kim Philby, los componentes de la Orquesta Roja (que actuó tras las líneas alemanas) y los que capturaron al británico Sydney Reilly. Hay un recuerdo especial para Nikolai Kuznetsov, el único espía que ha dado nombre a un planeta, venerado en Rusia por facilitar información que evitó un atentado en Teherán contra Churchill, Stalin y Roosevelt. Para no traicionar a los suyos bajo tortura, se suicidó antes de que le capturaran. Antes había matado a cinco generales alemanes.

No podía faltar, y no faltaba, una amplia exposición de cómo la URSS robó a los norteamericanos los secretos de la bomba atómica. Y un recorrido por sistemas de camuflaje de información en forma de piedra, rana o cortiza de árbol, gafas, pipa, libro, lámpara, cañas, cuadros o zapatos. Como en cualquier película de espías que se precie, aunque se echaba en falta una de las más audaces (y sucias) operaciones del KGB: el asesinato de Trotski por el español Ramón Mercader.

Si Boris Yeltsin tenía una corte de los milagros con los oligarcas moviendo los hilos, su sucesor designado, Vladimir Putin, decidió rodearse de aquellos en quienes más podía confiar: economistas liberales de sus tiempos como viceministro de San Petersburgo y ex compañeros en las filas del KGB. Un hombre destaca entre todos ellos: Serguei Ivanov.

"El otro Ivanov"
Cuando Yeltsin le nombró en 1999 secretario del Consejo de Seguridad, a Serguei se le conocía como "el otro Ivanov", para distinguirlo del Ivanov por antonomasia, Igor, ministro de Asuntos

En tiempos soviéticos, la fiesta se conocía como Día del Chequista, y no se decía que, además de defender a la URSS de la amenaza exterior, torturaban y asesinaban a millones de personas.

Si Yeltsin tenía una corte de los milagros con los oligarcas moviendo los hilos, su sucesor, Putin, decidió rodearse de economistas liberales de sus tiempos de viceministro de San Petersburgo.

EL PAÍS, DOMINGO 13/10/2002

analistas llegaron a considerar superior al del primer ministro, Mikhail Kasianov. Ya es, por derecho propio, Ivanov. A secas.

Nuestro país, Ivanov en Rusia, vive en la fase de espías. En la actualidad, el KGB es el más corriente conviene a este veterano

KGB de Leningrado (hoy San Petersburgo) y nunca le perdió la pista, aunque no se veían con demasiada frecuencia.

Ivanov fue el jefe de espías de la URSS en la época de KGB (KGB), escaló puestos en la jefatura hasta el Ministerio de Defensa, a cuyo frente quería colocar a un civil para impulsar una reforma de las Fuerzas Armadas cuya necesidad resultaba ya escandalosamente obvia. Así fue, pero, hasta el mismo momento de su nombramiento, Ivanov negó que pasaran por su cabeza tales ambiciones, o cualesquiera otras, y tal vez era sincero. Si lo que realmente le importaba era el poder efectivo, él ya no podía aspirar a más. Era el indiscutible número dos, el más próximo a Putin, la única vara gemina de medir el poder.

La antitesis de los oligarcas
Ivanov es el ejemplo más claro de la nueva casta de altos funcionarios procedentes de los servicios secretos con los que Putin se siente a sus anchas para hacer efectiva su dictadura de la ley, que los críticos del nuevo orden dicen que tiene más de lo primero que de lo segundo. Austeros, discretos y aparentemente sin corromper todavía, son la antitesis de los oligarcas, los grandes magnates que inauguraron a su antojo en tiempos de Yeltsin y que luego fueron puestos en la piqueta.

Durante mis cuatro años en Rusia, la sombra del KGB no dejó nunca de estar presente. Incluso en la vida cotidiana. Diplomáticos y corresponsales no sabíamos nunca con seguridad si nuestros teléfonos estaban pinchados, si había micrófonos en las paredes del dormitorio capaces de convertir una infidelidad matrimonial en arma de chantaje o cual era el tamaño del expediente personal en el FSB.

El que más o el que menos tomaba precauciones. Los diplomáticos se reunían en las seguras cámaras de Parady de las embajadas cuando querían tratar cuestiones confidenciales. Los periodistas intentaban no decir nada compromisorio por teléfono y, cuando los ruidos que llegaban a través de la línea resultaban especialmente sospechosos, mantenían humorísticas conversaciones con el escucha de turno. Ha quien dice que logró que le con testase.

Más que en la prudencia y la contención, se confiaba en que un país reducido a la pobreza no sería ya capaz de mantener e enorme y complejo entramado de espionaje con el que el régimen soviético vigilaba a los extranjeros y controlaba a sus nacionales.

Los mejores agentes se hartaron de suicidios miserables y se pasaron a la empresa privada, legó o no, montando firmas de seguridad o utilizando sus conexiones para entrar en negocios de todo tipo sin tener que pagar protección a ningún grupo mafioso. Otros, menos avispados, se cor trababan como guardias de seguridad alquilaban su pistola al mismo postor. El pluriempleo también era frecuente: el sueldo fijo, aunque pequeño en los órganos, era la mejor recomendación para actividades mucho más lucrativas.

Con Putin, los servicios de seguridad crecían en medios y reconocimiento público. Como presidente, los agentes recuperaban el orgullo de ser espías. Y, se al fin de la guerra fría, se veía a la obsesión por la infiltración de espías extranjeros. Las tensiones eran numerosas, y

PUBLICIDAD

LOEWE

www.loewe.com

Ivanov nunca se atrevería a decir que es o fue un espía perfecto porque eso supondría hacer sombra a su mentor, Putin, al que sus hagiógrafos coronan con esa aureola

agente del KGB soviético, obsesionado por el secreto hasta el extremo de que el jefe de su mujer, economista de profesión, no suera el marido de su empleada, y de que el mismo anonimato redujera a los dos hijos del matrimonio, ya mayores de edad, en la universidad en la que estudian. El mismo ha dicho que, en la academia Andropov del KGB, le enseñaron a pasar desapercibido y hablar bien y mucho, pero sin decir nada. Cuando se dice que no es brillante, se lo toma como un insulto.

Ivanov nunca se atrevería a decir que es o fue un espía perfecto porque eso supondría hacer sombra a su mentor, Putin, al que sus hagiógrafos coronan con esa aureola. Pero se muestra orgulloso de sus conexiones con el KGB soviético

ranquía de la casa y, en agosto de 1998, aceptó la oferta de Putin, recién nombrado jefe del FSB, de ser su uno de sus lugartenientes. Durante más de un año, como jefe del departamento de análisis, pronósticos y planificación, fue el responsable de la información que los servicios secretos entregaban al Kremlin.

Acumulando poder
El 15 de noviembre de 1999, a petición de Putin (que ya había sido ascendido a primer ministro y defensor), Boris Yeltsin le nombró secretario del Consejo de Seguridad. Cuando su gran mentor le otorgó el relevo, Ivanov fue acumulando poder, más porque se lo dieron que porque él lo exigiese, sin que nunca surgiera la más mínima duda de que era un hombre

Preguntas para el anuncio de Loewe.

1. Analiza los siguientes códigos simbólicos que veas en el anuncio:
 - Producción/Creación.
 - Código espacial.
 - Código escenográfico.
 - Código gestual.
 - Código lumínico.
 - Código cromático.
 - La composición.
2. ¿Cuáles son los elementos denotativos del mensaje?
3. Analiza sobre qué valores sociales de la relación entre las mujeres y los hombres se alcanza el significado del anuncio de Loewe.
4. ¿A quién va dirigido el anuncio, es decir, el llamado 'público objetivo'? Enumera las características: situación profesional, estado civil, nivel de formación, hobbies, que tú creas tendría ese público objetivo.
5. ¿Cómo, y quién es el objeto de deseo del público objetivo al que va dirigido el producto?

Ejercicio 2: ANUNCIO DE COLUMBIA ©



CADA DÍA SON MÁS LAS MUJERES QUE DECIDEN
AVENTURARSE CON SUS ESQUÍ EN SOLITARIO

JOHN BOYLE / P.D.U.



Gracias a Mother Boyle, las mujeres podemos llegar a lo más alto sin ayuda de los hombres. En especial la de esos machos que quieren protegernos con sus brazos. La Parka Ice Glider, de la gama Titanium™, nos pone en igualdad de condiciones con el sexo masculino para luchar duramente con el frío. Tejido exterior Omni-Tech™ Micro-Grid™ ultra-resistente, prenda interior en polar MTR Fleece™, faldón para-nieve, y cuello y protege-mentón en Cyber Suede™ para que no se nos congele la sonrisa en los descensos. Y cremalleras de ventilación para no transpirar en las subidas. Ahora ¿qué nos impide ser feministas y mostrarnos femeninas al mismo tiempo?



 **Columbia**
Sportswear Company®

www.columbia.com

Preguntas para el anuncio de Columbia ©

1. Analiza los siguientes códigos simbólicos que veas en el anuncio:
 - Producción/Creación.
 - Código espacial.
 - Código escenográfico.
 - Código gestual.
 - Código lumínico.
 - Código cromático.
 - La composición.
2. Analiza qué tipo de relación entre las mujeres y los hombres establece el anuncio de Columbia.
3. ¿Qué valores sociales (73) refuerza, crea o denuncia el anuncio de Columbia ©?

(73) (En el sentido entendido por Rockeach quien define los valores (sociales) como: "*creencias firmes de que un modo específico de conducta o estado final de existencia, es preferible, desde el punto de vista personal o social a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o inverso*" (Rockeach, 1973:3). "*Los valores son creencias o convicciones acerca de que algo es bueno o malo, mejor o peor que otra cosa*". (Diccionario de Sociología. 1998. Madrid: Alianza Editorial).

Ejercicio 3: ANUNCIO DE COLUMBIA (b/n)

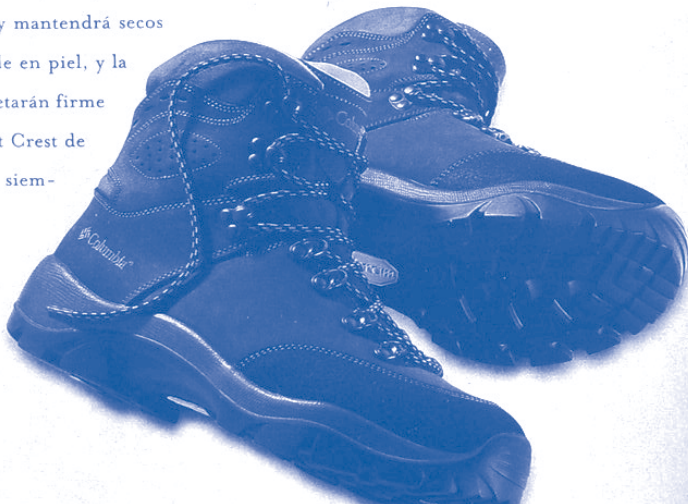


MUJER DOMINANTE. CUERO Y LÁTEX. BUSCA PAREJA DESEOSA DE ROMPER EL HIELO.

¿Te tientan nuevas experiencias? Calza un par de Summit Crest. átalas fuerte y te estremecerás de placer mientras que los demás tiemblan empapados por la humedad. La membrana impermeable y transpirable OmniTech™ te brinda una protección óptima para que disfrutes con el mal tiempo. El forro de altas prestaciones en Drilex® disipará la humedad y mantendrá secos tus pies. El cuello y la lengüeta con felle en piel, y la suela Vibram® de altas prestaciones te sujetarán firme y confortablemente al suelo. Las Summit Crest de Mother Boyle: necesarias para tus pies, siempre que no seas masoca.

 **Columbia**
Sportswear Company®

www.columbia.com



Preguntas para el anuncio de Columbia (b/n)

1. Analiza los siguientes códigos simbólicos que veas en el anuncio:
 - Producción/Creación.
 - Código espacial.
 - Código escenográfico.
 - Código gestual.
 - Código lumínico.
 - Código cromático.
 - La composición.
2. Analiza qué tipo de relación entre las mujeres y los hombres establece el anuncio de Columbia (b/n).
3. ¿Qué valores sociales (74) refuerza, crea o combate el anuncio de Columbia (b/n)?
4. Los ejemplos de los anuncios 2 y 3 son de la misma marca, ¿existen diferencias sustanciales entre ellos? ¿Cuáles son? ¿Qué contexto podría explicar las diferencias entre ambos anuncios?

(74) (En el sentido entendido por Rockeach quien define los valores (sociales) como: "*creencias firmes de que un modo específico de conducta o estado final de existencia, es preferible, desde el punto de vista personal o social a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o inverso*" (Rockeach, 1973:3). "*Los valores son creencias o convicciones acerca de que algo es bueno o malo, mejor o peor que otra cosa*". (Diccionario de Sociología. 1998. Madrid: Alianza Editorial).

11.

Anexos: Normativa autonómica, nacional e internacional sobre representación de mujeres y hombres en la publicidad

11.1

DISPOSICIONES SOBRE PUBLICIDAD EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

— El decreto 151/1989, de 18 de abril crea la **Comisión Interdepartamental de Publicidad** para conseguir la mayor eficacia en las acciones publicitarias y la proyección de una imagen unitaria de la Comunidad Autónoma de Euskadi. En su artículo tercero recogía la composición de dicha Comisión, entre cuyos miembros no figuraba ninguna representante del Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde. (BOPV, 12 de julio de 1989).

— El decreto 209/2002 de 17 de septiembre, modifica el Decreto 151/1989 por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Publicidad. En el artículo segundo, en el punto uno, se recoge la composición de la Comisión Interdepartamental de Publicidad: Presidencia: la persona titular de la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia del Gobierno-Lehendakaritz. Vocales: una persona en representación de la Vicepresidencia del Gobierno, y de cada uno de los demás Departamentos del Gobierno; la Secretaría de la Comisión la integrará una persona técnica de la Presidencia del Gobierno, con voz pero sin voto.

La actuación del Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde se recoge en el punto 2 de dicho artículo segundo: "Asistirá a las reuniones de la Comisión una persona en representación del Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde en calidad de asesora para temas relacionados con el fomento en los medios de comunicación social de una imagen de las mujeres no discriminatoria, a fin de eludir estereotipos sexistas y favorecer la sensibilización de la población vasca con respecto a la necesaria igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". (BOPV, 25 de septiembre de 2002).

Bajo el gobierno de José Antonio Ardanza, el 18 de marzo de 1994, también se dictaron cinco **instrucciones del Lehendakari** al personal del Gobierno para que el lenguaje utilizado en las disposiciones normativas y documentos administrativos no fuera sexista, y además, para que la imagen que se ofreciera de las mujeres fuera positiva y no atentase a su dignidad. La recomendación cuarta es explícita respecto al tratamiento de la imagen de la mujer en la publicidad:

"Igualmente y respecto de las campañas de información y difusión de la acción institucional de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, deberá garantizarse que éstas no contengan discriminación alguna por razón de sexo, eludiendo estereotipos sexistas, así como observarse, en todo momento, el respeto debido a la dignidad y a la igualdad de las personas, favoreciendo la sensibilización de la población vasca con respecto a la necesaria igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para tal fin, se tendrá en cuenta lo siguiente: 1) Cuando en los elementos de imagen figure algún dibujo o ilustración los dos sexos aparecerán en situaciones semejantes. 2) El cuerpo humano no deberá ser utilizado como objeto para atraer la atención sobre productos y servicios. 3) Los mensajes publicitarios que utilicen mujeres deberán potenciar la integración social de este colectivo no perjudicando su imagen.

— El decreto 78/1998, de 27 de abril, crea la **Comisión Asesora de Publicidad no Sexista/ Begira/ Berdintasuna Garatzeko Iragarkien Aholkularitza** con los siguientes objetivos: "Asesorar y orientar a las entidades, asociaciones y agencias de publicidad que lo requieran. Ofrecer criterios alternativos para tratar de eliminar el sexismo en los mensajes publicitarios. Impulsar la incorporación de acciones positivas que coadyuven a la erradicación de todo tipo de discriminación por razón del sexo de las personas. Analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso. Canalizar las denuncias tanto ciudadanas como institucionales en torno a estos anuncios".

El artículo 3 recoge las funciones de Begira: 1) Atender las peticiones de asesoramiento que se remitan facilitando criterios y alternativas a fin de evitar el sexismo en las iniciativas publicitarias planteadas. Esta labor se desarrollará con la confidencialidad que la misma requiere. 2). Desarrollar una labor continuada de seguimiento y análisis de los anuncios y campañas que se difundan en la Comunidad Autónoma de Euskadi a fin de plantear alternativas publicitarias que transmitan imágenes y modelos no estereotipados. A este objeto, el Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde remitirá periódicamente a las personas que forman la Comisión el material publicitario, tanto gráfico como audiovisual, que se emita. 3) Servir de cauce a través del cual se canalicen las denuncias que se reciban en relación a la publicidad sexista que de acuerdo con lo dispuesto por la Ley General de Publicidad, Ley 34/1988, de 11 de noviembre, resulta ilegal, y a la propia Ley 2/1988 de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakunde".

La Comisión Asesora de Publicidad No Sexista, Begira, está integrada por distintas personas representantes de organismos del Gobierno Vasco, de la Universidad, de Asociaciones de mujeres y de consumidoras y consumidores bajo la Presidencia de la Secretaria General de Emakunde. La Secretaria de Begira será la responsable de Comunicación y Prensa de Emakunde.

Además, las **Normas Reguladoras de la Emisión de Publicidad** en los medios de difusión de EITB-RTVV, de 13 de septiembre de 1983 establece que EITB-RTVV "rechazará todo anuncio en el que el hombre o la mujer aparezcan como inferiores uno con relación al otro o en situación degradante, o en el que sean considerados meros objetos eróticos".

Constitución Española

Art. 14 de la C.E. establece el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, al disponer: "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo". Este principio encuentra su complemento en el Art. 10 de la misma C.E.: "La dignidad de la persona humana, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social".

Ley General de Publicidad de 11 de noviembre de 1988

El Art. 3 de esta Ley declara ilícita "la publicidad que atente contra la dignidad de la persona, o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente en lo que se refiere a la infancia, la juventud y la mujer" (75).

Sigue diciendo (Devesa, 1997: 167) que aquella publicidad de la que se pueda extraer la idea de la inferioridad de la condición femenina, o de subordinación de la mujer con respecto al hombre, podrán ser objeto de sanción, según previenen los Arts. 31 y 32 de la Ley General de Publicidad.

De cualquier forma, parece que, al menos a juicio de uno de los ponentes del Anteproyecto de Ley General de Publicidad, el autor citado, no se contempla en esta ley la prohibición de la publicidad que represente a la mujer en cualquier situación degradante de su condición femenina.

La Ley General de Publicidad (76) contempla la posibilidad para cualquier persona afectada, de defenderse contra la publicidad ilícita (77) a través de la "acción de cesación y rectificación" mediante la cual se puede solicitar la cesión y/o la corrección del anuncio, primero, a la persona o empresa anunciante, y, posteriormente, en caso de que ésta no cese o rectifique, al órgano de la

(75) Bien es cierto, que el Anteproyecto de la Ley General de Publicidad, en su Art. 25 era más explícito al señalar como publicidad ilícita "la que discrimine de cualquier modo a la persona humana o atente contra su dignidad; y, particularmente, la que presente a la mujer en un plano de inferioridad o subordinación con respecto al hombre, o en cualquier situación degradante de su condición femenina" según sostiene Carlos Devesa. 1997. *El reflejo de la diversidad en los medios de comunicación*. Emakunde, (p. 167).

(76) González Encinar, José Juan y Salvador Martínez, María. 2000. "La mujer y los derechos de la comunicación" en *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

(77) Adj. No permitido legal o moralmente. DRAE. 1992

jurisdicción ordinaria correspondiente (78). Según esta autora y autor, esta "acción de cesación y rectificación" se muestra como una vía accesible y adecuada para la protección del honor, propia imagen y dignidad de las mujeres frente a los anuncios publicitarios. "Especialmente importante es la amplia legitimación activa, que corresponde a "órganos administrativos competentes, asociaciones de consumidores y usuarios, las personas naturales y jurídicas que resulten afectadas, y, en general, quienes tengan un derecho subjetivo o un interés legítimo" (79).

Código de Conducta Publicitaria (80) de la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial

En el apartado II.- NORMAS DEONTOLÓGICAS (81). A. PRINCIPIOS BÁSICOS se recoge:

Art. 2.- Respeto a la legalidad y a la Constitución: "La publicidad debe respetar la legalidad vigente y de manera especial los valores, derechos y principios reconocidos en la Constitución".

Art. 6.- No incitación a la violencia. "La publicidad no incitará a la violencia, ni sugerirá ventajas en las actitudes de violencia".

Art. 7.- No incitación a comportamientos ilegales. "La publicidad no incitará a comportamientos ilegales".

Art. 8.- Respeto al buen gusto. "La publicidad no deberá incluir contenidos que atenten contra los criterios imperantes del buen gusto y del decoro social, así como contra las buenas costumbres".

Art. 10.- Publicidad discriminatoria. "La publicidad no sugerirá circunstancias de discriminación ya sea por razón de raza, nacionalidad, religión, sexo u orientación sexual, ni atentará contra la dignidad de la persona".

Art. 28. Publicidad dirigida a niños y adolescentes. (...) "La publicidad dirigida a los niños o adolescentes, o susceptible de influirles, no deberá contener declaraciones o presentaciones visuales que puedan producirles perjuicio mental, moral o físico". (...) (82).

Código Ético de Comercio Electrónico y Publicidad Interactiva (83)

Art. 3. Principios generales. Punto 4: "La publicidad en medios electrónicos de comunicación a distancia no tendrá contenidos que atenten contra la dignidad de la persona, o sean discriminatorios

(78) González Encinar, José Juan y Salvador Martínez, María. 2000. "La mujer y los derechos de la comunicación" en *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. (p. 682).

(79) Ibidem. (p. 683).

(80) Aprobado en la Asamblea General Extraordinaria celebrada el 19 de diciembre de 1996. Última versión, con las modificaciones aprobadas por la Asamblea General Ordinaria, el día 3 de abril de 2002.

(81) Ibidem. (pp. 3-4).

(82) Ibidem. (p. 6).

(83) Que entró en vigor en enero de 2003 y sustituye al Código de Conducta Publicitaria de 14 de abril de 1999 de la Asociación de Autocontrol de la Publicidad (www.aap.es).

(por razón de nacionalidad, raza, sexo, orientación sexual, convicciones religiosas o políticas, o cualquier otra circunstancia personal o social) o que inciten a la comisión de actos ilícitos".

11.3

DISPOSICIONES INTERNACIONALES SOBRE PUBLICIDAD

"Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", firmada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 fue ratificada por España el 16 de diciembre de 1983, y por tanto, forma parte de nuestro Ordenamiento Jurídico.

El Art. 2 de esta Convención dispone: "Los Estados partes condenan la discriminación de la mujer en todas sus formas; convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a adoptar medidas adecuadas legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación de la mujer".

El Art. 5 de esta Convención señala: "Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y de las prácticas consuetudinarias o de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

Otras Resoluciones

— La Resolución del Consejo, de 12 de julio de 1982 sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer confirma la necesidad de desarrollar acciones de sensibilización y de información que permitan apoyar la evolución de las mentalidades con respecto al reparto de las responsabilidades profesionales, familiares y sociales.

— La Recomendación (84)3 del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre los principios de publicidad en televisión, aprobada el 23 de febrero de 1984 en donde se destaca el impacto que ejerce la publicidad en las actitudes y comportamientos del público y la importancia de la imagen de hombres y mujeres proyectada por los medios de comunicación; asimismo recomienda a los Estados cerciorarse del cumplimiento de los principios de publicidad, entre los que se encuentra el respeto de la dignidad e igualdad de todos los seres humanos.

— La Recomendación del Consejo de Europa, de 25 de septiembre de 1984, sobre igualdad entre hombres y mujeres en los medios que trata de garantizar el respeto a la dignidad de la mujer, que la imagen que se transmita sea positiva y que se excluya cualquier estereotipo sexual (84).

(84) González Encinar, José Juan y Salvador Martínez, María. 2000. "La mujer y los derechos de la comunicación" en *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. (p. 678).

— La Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de octubre de 1987, sobre la presentación y posición de la mujer en los medios de comunicación de masas, recomienda a los medios de comunicación, publicitarios, gobiernos y fuerzas sociales adoptar medidas concretas para fomentar la promoción de la mujer, garantizar la igualdad de oportunidades y destacar las funciones que la mujer realiza en la vida profesional, política y social.

— La Directiva 89/552/CEE del Consejo, de 3 de octubre de 1989, sobre la coordinación de determinadas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de actividades de radiodifusión televisiva, establece que la publicidad televisada no debe atentar contra el respeto a la dignidad humana, ni incluir elementos discriminatorios por razón de sexo.

— El III Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1991-1995) establece acciones para promover una imagen positiva de la mujer; que destacan especialmente el fomento de una mejor representación de las mujeres en los medios de comunicación y en su entorno institucional y profesional, el desarrollo de programas innovadores destinados a combatir los tópicos tradicionales y la elaboración de recomendaciones relativas a la representación de las mujeres en la industria de los medios de comunicación.

— El Consejo Europeo, en las reuniones de Essen (9/10 de diciembre de 1994) y de Cannes (26/27 de junio de 1995) subrayó que los asuntos relativos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se encuentran entre los asuntos que continuarán constituyendo las tareas más importantes de la Unión Europea y de sus Estados miembros.

— La Conferencia Europea de Ministras de los Estados miembros del Consejo de Europa (Bruselas, 7 de marzo de 1994) proclama su voluntad de lograr la realización de una igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres en la Europa de mañana, declarándose a favor de fomentar una imagen positiva de mujeres y hombres, exenta de prejuicios y estereotipos, e insistiendo en la necesidad de adoptar todas las medidas posibles, indicando como ejemplo un código ético, para prevenir las discriminaciones contra las mujeres.

— La Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, de 5 de octubre de 1995 (DOCE C 296, de 10 de noviembre de 1995 sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad y los medios de comunicación

Invitan a los Estados miembros a:

1. fomentar una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres y de los hombres en la sociedad;
2. emprender iniciativas destinadas a difundir esta imagen mediante la aplicación de medidas con el fin de:
 - 2.1. establecer las medidas apropiadas para garantizar el respeto a la dignidad humana y a la no discriminación por razón de sexo;

-
- 2.2. realizar y/o fomentar periódicamente campañas informativas y de sensibilización para favorecer la mentalización de las agencias de publicidad, de los medios de comunicación y del público, que permita distinguir los contenidos discriminatorios basados en el sexo y transmitidos por la publicidad y los medios de comunicación;
 - 2.3. apoyar y promover la creación de órganos de debate, consulta, supervisión, en su caso en el marco de la autorregulación voluntaria, y seguimiento de los contenidos discriminatorios y basados en el sexo, vehiculados por la publicidad y por los medios de comunicación;
 - 2.4. apoyar la investigación y las iniciativas que sensibilicen a las agencias publicitarias y a los medios de comunicación acerca de la igualdad de oportunidades y sobre un reparto más equilibrado de las responsabilidades, en particular en la vida pública, política, económica, profesional, social y familiar;
 - 2.5. conceder especial importancia a los valores que guarden relación con la igualdad de oportunidades en la educación y la formación, en todas sus modalidades y a todos los niveles, y en particular, en la formación de los profesionales de la publicidad y de los medios de comunicación;
 - 2.6. fomentar una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los órganos de producción, en los órganos dirigentes y en los puestos de decisión;
 - 2.7. incitar a las agencias de publicidad y a los medios de comunicación a fomentar:
 - a) la investigación, la creatividad y la aparición de nuevas ideas para reflejar la diversidad de funciones de las mujeres y de los hombres;
 - b) el reconocimiento de los efectos negativos que pueden ser provocados por estereotipos basados en el sexo, sobre la salud física y psíquica de la población en general y de los jóvenes en particular;
 - c) el desarrollo y la aplicación de códigos de autorregulación voluntaria.

— **Resolución sobre la discriminación de la mujer en la publicidad. Diario Oficial nº C 304 de 6 de octubre de 1997. El Parlamento Europeo:**

- A. Convencido de que la discriminación de la mujer constituye un atentado a la dignidad de la persona e infringe el principio de la igualdad de derechos,
- B. Considerando que la imagen de la mujer en la publicidad puede ser en algunos casos merecedora de crítica cuando favorece la difusión de estereotipos sexistas, contribuye a la pervivencia de los tópicos relativos a los papeles del hombre y la mujer en la sociedad y ofrece representaciones degradantes y humillantes del cuerpo femenino,
- C. Haciendo hincapié en que la explotación indiscriminada del cuerpo de la mujer con fines económicos puede constituir un atentado particularmente grave contra la dignidad de la mujer,
- D. Convencido de que los medios de comunicación, al difundir modelos de comportamiento, influyen en la realidad social y pueden contribuir a un cambio de mentalidad y a hacer realidad la igualdad de derechos, reflejando la diversidad de papeles de ambos sexos,

-
- E. Convencido de que la función de la mujer en la sociedad se caracteriza hoy en día por su multiplicidad de aspectos y de que la atribución estereotipada de funciones se contradice con la realidad de la vida de las mujeres,
- F. Considerando que no existen criterios universalmente válidos en materia de publicidad discriminatoria por razón de sexo,
- G. Conscientes de que la recepción de los contenidos de la publicidad también puede estar determinada por el sexo y depender de la cultura,
- H. Considerando que la publicidad también refleja los deseos de la sociedad y que puede incidir en ella mediante ejemplos positivos,
- I. Considerando que la publicidad puede ser un instrumento en la lucha contra el racismo y la discriminación sexista u otra si refleja en mayor medida las diferentes facetas de la convivencia multicultural en la que todos participamos,
- J. Consciente de que las formulaciones extremas y frívolas son típicas de la publicidad moderna,
- K. Considerando que se observan modificaciones en la imagen de la mujer que responden a transformaciones de la sociedad y que, en general, ha disminuido la frecuencia de las denuncias de sexismo,
- L. Esperando que con los nuevos servicios audiovisuales y de información, en particular en Internet, aumenten de manera sustancial las iniciativas de marketing y que los contenidos que hasta hoy ofrecen perfiles muy esquemáticos adopten tonos más matizados,
- M. Considerando que las normas que rigen los medios de comunicación se han transformado a raíz de la aparición de nuevos sistemas de comunicación multimediática, en base a mecanismos de control público,
- N. Considerando que con los nuevos medios de comunicación se modifica igualmente de forma fundamental el marco de condiciones de la protección jurídica de la dignidad de la persona y que ya se examinan nuevas formas de protección jurídica de ésta,
- O. Preocupado por la representación de la violencia que ofrecen los nuevos medios,
- P. Convencido de que determinadas formas de pornografía constituyen un atentado especialmente grave contra la dignidad de la persona, particularmente cuando van acompañadas de imágenes de violencia y agresión sexual,
- Q. Convencido de que ni la legislación de los Estados miembros ni la legislación europea sobre protección ante la representación degradante de la mujer en los medios de comunicación es suficiente,
- R. Consciente de que aunque las disposiciones nacionales generales en torno a la publicidad incluyen la protección de los intereses públicos, comprendida la protección de los derechos humanos y la defensa frente a comportamientos antisociales, raramente cubren la discriminación sexual,
- S. Consciente de que las restricciones impuestas a la publicidad en cada país para garantizar el respeto de las normas sociales y las disposiciones nacionales en materia de autocontrol son muy dispares.

T. Consciente de que, a pesar del derecho fundamental de la libertad de opinión, el apartado 2 del artículo 10 del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos exige, entre otras consideraciones, que se tenga en cuenta la protección de la moral pública,

U. Convencido de que también la publicidad tiene que tener debidamente en cuenta la importancia de la dignidad humana y de que los atentados contra esta dignidad humana y la discriminación de cualquiera de los sexos para fomentar la venta de productos son inaceptables,

• ***El sector de la publicidad y los medios con espacios publicitarios***

6. Pide a los medios de comunicación que asuman sin reservas el imperativo legal de respeto de la dignidad de la persona y de aplicación del principio de igualdad de derechos;

7. Pide a los medios de comunicación que en el desarrollo de su actividad contribuyan al necesario cambio de mentalidad con vistas a la concretización efectiva de la igualdad y que no se limiten a transmitir imágenes que sirvan a mantener o incluso agravar la situación de discriminación existente;

8. Rechaza la difusión de imágenes de la mujer que degraden su dignidad o pongan en tela de juicio su equiparación con el hombre en la comunicación comercial;

9. Exige que se combatan los estereotipos sexistas en los contenidos, las imágenes y el lenguaje de la publicidad;

10. Pide al sector de la publicidad que renuncie de manera explícita y completa a degradar a la mujer en tanto que objeto sexual del hombre en virtud de recursos técnicos o imágenes, como la reducción del papel de la mujer al de portadora de belleza externa y de disponibilidad sexual;

11. Insta al sector de la publicidad a hacer gala de una creatividad más constructiva en la concepción de sus mensajes, con el fin de destacar la importancia de la mujer en la sociedad, y la vida laboral, familiar y pública;

12. Pide a la Confederación Europea de la Publicidad y a la Comisión que promuevan, mediante acciones transfronterizas de información y sensibilización destinadas a los medios de comunicación y al sector de la publicidad, un cambio de mentalidad a favor de aquellos valores que sustituyan a la imagen discriminatoria y degradante de la mujer;

13. Insiste en su exigencia de una adecuada participación de las mujeres y los hombres en las tareas de decisión y producción en el sector de la publicidad y los medios, a fin de fortalecer la influencia de las mujeres en los contenidos de la publicidad y de los programas con el fin de permitirles influir en una fase temprana del proceso de decisión:

14. Anima a las mujeres que desarrollan actividad en el sector publicitario a fundar agencias propias y/o alternativas y a enfocar su trabajo desde el lema de la no discriminación y de la igualdad entre los sexos mediante medios modernos y originales;

15. Recomendando que los consejos rectores de la televisión de los Estados miembros que todavía no lo hayan hecho, elaboren un código ético de conducta;

- **Mecanismos de autorregulación del sector de la publicidad:**

16. Pide a las entidades nacionales con competencias disciplinarias en materia de publicidad que informen en mayor medida a los consumidores sobre los objetivos, el funcionamiento y los principios del control de la publicidad y sobre sus posibilidades de presentar quejas; alienta a los sectores implicados en la autorreglamentación a que incluyan normas mínimas de publicidad no discriminatoria;

17. Recomendando que se continúe desarrollando la Alianza Europea de Control de la Publicidad (EASA) hasta convertirla en un verdadero órgano de autocontrol del sector europeo de la publicidad que tenga como misión elaborar principios europeos en materia de disciplina publicitaria, entre otros, contra la publicidad discriminatoria y que, como órgano de autorreglamentación, disponga de competencias de control y recomendación para las quejas transfronterizas;

18. Observa con satisfacción que la reciente revisión del código internacional de la publicidad (abril de 1997) ha servido para proscribir los atentados a la dignidad de las personas y prohibir las incitaciones a la violencia y a los comportamientos ilícitos o reprobables, y recomienda que prosiga la reforma de la CIP contra la vulneración de los derechos de la mujer;

19. Considera que convendría desarrollar las normativas nacionales en materia de publicidad (atribuciones de los órganos de control y normas de comportamiento y disciplina publicitaria) para asegurar su convergencia a escala europea y lograr que, con ello, se acentuara la convergencia de dichas normativas nacionales y de las limitaciones impuestas a la publicidad en toda la UE;

20. Insta a los órganos de autorregulación a que establezca de común acuerdo formas eficaces de control de la publicidad en los nuevos medios;

- **Comisión:**

21. Pide que se considere la posibilidad de que la Comisión aliente a todas las partes implicadas a elaborar un código de autorreglamentación para el sector de la publicidad para luchar contra todas las formas de discriminación;

22. Pide a la Comisión que siga empeñando su esfuerzo en promover en los medios de comunicación y en la publicidad una representación veraz de la mujer actual en tanto que mujer activa en el mundo laboral con responsabilidades sociales y que haga partícipe al sector publicitario en la elaboración de estudios sobre la nueva concepción de las funciones respectivas de ambos sexos;

23. Propone a la Comisión que, tomando como modelo el premio NIKI, conceda un premio europeo de la publicidad;

24. Insta a la Comisión a revisar el marco legislativo europeo en el ámbito de la publicidad y subraya la necesidad de garantizar una mayor convergencia de las normativas nacionales y, al mismo tiempo, un nivel adecuado de protección de los intereses generales;

25. Pide a la Comisión que transponga la plataforma de acción de Pekín por lo que respecta a la mujer y los medios de comunicación y que exponga los resultados de esta acción en su balance anual;

-
26. Pide a la Comisión que fomente la cooperación entre las agrupaciones profesionales que actúan a escala comunitaria en el ámbito de la publicidad y los medios, las organizaciones de mujeres y las organizaciones no gubernamentales;
 27. Expresa su apoyo decidido a la Comisión en el propósito de crear un espacio jurídico coherente para la defensa de la dignidad de la persona y contra el mal uso de los nuevos servicios audiovisuales y de información;
 28. Encarga a su Presidente que transmita la presente resolución, así como el informe de su comisión con la exposición de motivos y los anexos, al Consejo, a la Comisión y, a los Gobiernos y Parlamentos de los Estados miembros, a los órganos de control de la publicidad de los Estados miembros y a las federaciones europeas de los productores de publicidad.

Hacia una Estrategia Marco comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005):

"Al perpetuar una imagen negativa o estereotipada de la mujer, especialmente en los medios de comunicación y en los canales de información y entretenimiento informatizados, en la publicidad y en el material educativo, no se está ofreciendo una imagen exacta ni realista de los múltiples roles de las mujeres y los hombres, ni de sus contribuciones a un mundo cambiante. Sin menoscabo de su libertad de expresión, y en su calidad de formadores de opinión e instrumentos para modelar valores, los medios de comunicación y la industria de la cultura deben contribuir a cambiar los estereotipos sexistas existentes en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres".

Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres. Beijing (China). Septiembre 1995.

Dos de las doce áreas de interés señaladas en la Plataforma para la Acción se refieren, en el punto D. a la violencia contra las mujeres y en el J. a los medios de comunicación.

Dentro del objetivo estratégico D.1 en donde se señalan las medidas para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres, se recoge la medida 125 que, además de a otros organismos, está dirigida a los medios de comunicación, y en el punto j) se dice: "Concienciar acerca de la responsabilidad de los medios de comunicación en la promoción de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres y eliminar los modelos de conducta generadores de violencia que en ellos se presentan, así como de alentar a las personas responsables del contenido que se difunde a que establezcan directrices y códigos de conducta profesionales; y sensibilizar sobre la importante función de los medios de información en lo relativo a informar y educar a la población acerca de las causas y los efectos de la violencia contra las mujeres y a estimular el debate público sobre el tema".

En el Objetivo estratégico D.2 que recoge las medidas para estudiar las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres y la eficacia de las medidas de prevención, en la medida

129, punto d) se dice: "Alentar a los medios de comunicación a que examinen las consecuencias de los estereotipos sexistas, incluidos aquellos que se perpetúan en los anuncios publicitarios que promueven la violencia y las desigualdades de género, así como también la manera en que se transmiten durante el ciclo vital, y a que adopten medidas para eliminar esas imágenes negativas con miras a promover una sociedad no violenta".

En el punto J, y en el Objetivo estratégico J.1. en la medida 241, punto d) dice: "Impulsar la participación de mujeres en la elaboración de directrices profesionales y códigos de conducta y otros mecanismos apropiados de autorregulación, para fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres en los medios de comunicación". En la medida 242, punto a): "Estimular la creación de grupos de control que supervisen a los medios de comunicación y celebrar consultas con ellos, a fin de velar por que las necesidades y las preocupaciones de las mujeres se reflejen de manera apropiada".

En el Objetivo estratégico J.2., medida 243, punto c) "Desarrollar programas de formación y sensibilización sobre asuntos de género para las y los profesionales de los medios de comunicación, que incluyan también a propietarios y gestores de ambos sexos, con el fin de que se utilicen y se fomenten en los medios imágenes equilibradas, plurales y no estereotipadas sobre las mujeres".

ICC International code of advertising practice (1997 Edition)

Commission on Marketing, Advertising and Distribution, 21 April 1997

International Chamber of Commerce. The World Business Organization

— Social Responsibility

Article 4

1. Advertisements should not condone any form of discrimination, including that based upon race, national origin, religion, sex or age, nor should they in any way undermine human dignity.
2. Advertisements should not without justifiable reason play on fear.
3. Advertisements should not appear to condone or incite violence, nor to encourage unlawful or reprehensible behaviour.
4. Advertisements should not play on superstition.

Referencias bibliográficas

- AGRA ROMERO, María Xosé. 1995. Introducción a *El contrato sexual*. Pateman, Carole. Madrid: Anthropos.
- BARTHES, Roland. *Mitologías*. 1999 (1ª edic. en francés, 1957). Madrid y Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- COBO BEDÍA, Rosa. 1995. "Género" en Amorós, Celia (Dtra.). *Diez palabras clave sobre mujer*. Navarra: evd.
- CORREA, Ramón I., GUZMÁN, Mª Dolores y AGUADED, J. Ignacio. 2000. *La mujer invisible*. Huelva: Grupo Comunicar Ediciones.
- COSTA, Joan. 1998. *La esquemática. Visualizar la información*. Barcelona: Piados Estética.
- CUMBERBATCH, G. et al. 1990. *Televisión Advertising and Sex Role Stereotyping*. Londres: Broadcasting Standards Council.
- DÍAZ NOSTY, Bernardo. 2002. *Informe anual de la comunicación 2000-2001*. Barcelona: Grupo Zeta.
- Diccionario de la Lengua Española*. 2001. RAE. 21ª edición.
- DONDIS, D. 1995. *La sintaxis de la imagen*. Barcelona: Gustavo Gili.
- ECO, Humberto. 1988. *Tratado de Semiótica General*. Barcelona: Lumen.
- El reflejo de la diversidad a través de los medios de comunicación y de la publicidad*. 1997. Jornadas. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.
- GONZÁLEZ ENCINAR, José Juan y SALVADOR MARTÍNEZ, María. 2000. "La mujer y los derechos de la comunicación" en *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- GRÉSY, Brigitte. 2002. *L'image des femmes dans la publicité*. Informe oficial. Paris : La documentation Française.
- HALL, Stuart. (Edit.). 1997. *Representation. Cultural Representations and Signifying Practices*. Londres: Sage Publications.
- KAPLAN, E. Ann. (En inglés: 1983; en español, 1998). *Las mujeres y el cine*. Madrid: Cátedra. Colección Feminismos.
- KELLNER, Douglas, "Reading Images Critically". 1995. En *Gender, Race and Class in the Media*. Dines, Gail & Jean, M. Londres: Sage. (pp. 126-132).

-
- KILBOURNE, Jean. 1995 "Beauty and the Beast of Advertising". En *Media&Values* (Winter 1989). Los Ángeles: The Center for Media and Values. En *Gender, Race and Class in Media. A text-Reader*. Gail Dines & Jean M. Humez (Edit.) Londres: SAGE. (pp. 121-126).
- KING, C. 1992, "The politics of representation: democracy of the gaze". En F. Bonner et al. (Eds.), *Imagining women*. Cambridge, UK: Open University Press. (pp. 131-139).
- La mujer en cifras*. 1996-2000. 2001. Madrid: Instituto de la Mujer.
- LAURETIS, Teresa de. 1987. *Technologies of Gender*. Bloomington e Indianapolis: Indiana University Press.
- LEMA DEVESA, Carlos. 1997. "Los derechos de las mujeres en la publicidad". En *El reflejo de la diversidad a través de los medios de comunicación y de la publicidad*. Jornadas. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. (pp. 155-170).
- LERNER, Gerda. 1993. *The creation of Feminist Consciousness*. Nueva York: Oxford University Press.
- Libro de estilo de El País*. 16ª reimpresión. 2001. Madrid: Ediciones El País.
- LÓPEZ DíEZ, Pilar. 2001. *Representación de género en los informativos de radio y televisión*. Madrid: IORTV e Instituto de la Mujer. (<http://mujeres.usal.es/data/core/publicaciones.htm>)
- MACKINNON, Catharine. 1995. *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Cátedra. Colección Feminismos.
- MARRIS, Paul y THORNHAM, Sue (Eds). 2000. *Media Studies. A Reader*. 2nd. Edit. New York: New York University Press.
- MARTÍN SERRANO, Manuel; MARTÍN SERRANO, Esperanza y BACA LAGOS, Vicente. 1995. *Las mujeres y la publicidad*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- MASTERMAN, Len. 1993. *La enseñanza de los medios audiovisuales*. Madrid: Ediciones de la Torre.
- MILLERSON, G. 2001. *Realización y producción en televisión*. IORTV: Madrid.
- MOLINER, María. 1983. *Diccionario de uso del español*. Madrid: Editorial Gredos.
- MULVEY, Laura. 1992. "Visual Pleasure and Narrative Cinema" en *The Sexual Subject*. Londres: Routledge. (pp. 22-34).
- O'SULLIVAN, Tim. DUTTON, Brian y RAYNER, Philip. 1994. *Studying the Media. An Introduction*. Londres: Edward Arnold.
- PENLEY, Constance. 1988. *Feminism and Film Theory*. Nueva York: Routledge. Londres: Bfi Publishing.

-
- REICHERT, Tom et al. 1999. "Cheesecake and beefcake: No matter how you slice it, sexual explicitness in advertising continues to increase". *Journalism and Mass Communication Quarterly*. Vol. 76. No. 1. (pp. 7-20).
- ROBINSON, Gertrude J. 1994. "The Study of Women and Journalism: From Positivist to Feminist Approaches". En *Mass Communication Research. On problems and Policies*. Hamelink, Cees J. y LINNÉ, Olga. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation. (pp. 191-202).
- TORRES, J. 1994. *El curriculum oculto*. Madrid: Morata.
- TUCHMAN, Gaye. 1979. "Women's depiction by the mass media" en *Turning it on*. 1996. Baehr, HELEN & GRAY, Ann (Eds). Londres: Arnold.
- WINSHIP, Janice. 2000. "Handling sex". En Marris, Paul y Thornham, Sue (Edit.) *Media Studies. A reader*. New York: New York University Press. 2nd edition. (pp. 738-750).

Publicaciones periódicas

- ANDRA. Enero 2003.
- El País*. DOMINGO. 29 de julio de 2001.
- El País*. 19 de diciembre de 1999.
- La mujer feminista*. Nº 0. Enero 1983.
- The Guardian*. 5 de junio de 2002. (www.guardian.co.uk).

Direcciones electrónicas

- <http://www.emakunde.es>. (En donde se puede consultar un documento de BEGIRA que recoge Pautas para detectar el sexismo en la publicidad y Recomendaciones de buenas prácticas).
- <http://www.aber.ac.uk/media/Students/plm9801.html>. "How Different Viewers Make Sense of TV Ads. Philip Moran.
- <http://web.macam.ac.il/~galiliy/sportvio.htm>. "Sport, Violence, and Advertising in the Global Economy". Steven J. Jackson, Ph.D.
- <http://fejs.antwerp.planetinternet.be/reports/sexesadv.html>. (Forum for European Journalism Students. "Roles of the sexes in advertising". Dimitri Mortelmans.

**MERCEDES BENGOCHEA
BARTOLOMÉ (1)**

**Decana. Facultad de Filosofía y
Letras. Universidad de Alcalá
(Madrid) e integrante del
Grupo NOMBRA**

La
comunicación
femenina

(1) Profesora Titular de Sociolingüística en la Universidad de Alcalá (Madrid) e integrante del Grupo NOMBRA (Comisión Asesora del Lenguaje del Instituto de la Mujer) desde 1994.

1.

Objetivos

Después de haber trabajado este capítulo te habrás formado una idea clara de lo que ocurre en la comunicación interpersonal entre mujeres y hombres. Comenzarás a desarrollar una nueva percepción de lo que se produce en tus contactos con personas que tengan tus mismos códigos comunicativos y en encuentros con personas que los tengan diferentes. Aprenderás a descubrir normas que no son exactamente las tuyas y a no interpretarlas únicamente según tus propias normas; asimismo a no dejarte avasallar por las pautas ajenas y a contestar al comportamiento de las demás personas desde una mayor flexibilidad y conocimiento. También aprenderás, cuando te sientas incomprendida, a no descorazonarte sino a explicarte lo ocurrido y diseñar actuaciones en consonancia, que tomen en cuenta nuevas perspectivas.

2.

Introducción: Mujeres y hombres tienen pautas de comunicación algo diferentes

En infinidad de culturas, tanto antiguas como contemporáneas, mujeres y hombres desarrollan desde muy jóvenes estilos diferentes de comunicación. Hay abundancia de hipótesis que tratan de explicar las razones de tales diferencias, hipótesis que serán presentadas más adelante, en el apartado 4. Sin internarnos ahora en la senda del por qué aparecen tales diferencias, contentémonos con admitir que en nuestra sociedad mujeres y hombres prefieren normalmente comunicarse mediante dos estilos que se corresponden con los estilos femenino y masculino de las sociedades de nuestro entorno.

No podemos llegar a afirmar, sin embargo, que se trate de diferencias universales entre mujeres y hombres puesto que no se producen de forma idéntica en todas las culturas. Por una parte, porque no se trata de dualismos rígidos, sino cambiantes según la época; y, por otra parte, porque en algunas sociedades las pautas son opuestas, esto es, el comportamiento de las mujeres es el considerado "masculino" en nuestras sociedades y el de los varones sería el "femenino". Además, y lo que es más relevante, el mismo comportamiento se alaba en sociedades que lo creen representativo de la masculinidad, mientras se denigra en culturas en las que se piensa que es un atributo femenino. Por ejemplo, el decir las cosas de forma indirecta es un rasgo típicamente masculino que practican con maestría los adolescentes negros urbanos, y que es valorado muy positivamente en la comunidad afro-norteamericana; en nuestro país se considera una característica negativa (femenina y "retorcida") y se premia, en cambio, a quien, sin andarse por las ramas, es capaz de "llamar al pan, pan, y al vino, vino".

No pretendo simplificar la cuestión afirmando que todas las mujeres o todos los hombres se comunican de igual manera. El género no es inmutable ni puede entenderse aislado de otros aspectos.

tos de nuestra identidad (de clase social, estatus, profesión, grupo político). Lo que significa ser mujer y ser hombre (y hablar como tales) cambia de una generación a otra, y varía según se pertenezca a uno u otro grupo social, político o religioso. Es decir una mujer no es únicamente "mujer", sino además, católica practicante, campesina, abogada en un bufete internacional, médica, intelectual, atea, terrateniente... y su habla reflejará de algún modo (y construirá) todas esas identidades más o menos difusas que la constituyen. Una mujer rural, al cargo del ganado, puede poseer distinta concepción de la "feminidad" que una mujer urbana de clase media: no resultará sorprendente que sus respectivas hablas difieran. Cada una se constituirá como campesina o abogada a través de su habla y ésta manifestará asimismo la distinta personalidad y el distinto carácter de cada una de ellas.

Y ni siquiera la misma mujer se comunica de igual forma a lo largo de todos los momentos de su vida, sino que variará sus tácticas verbales según las personas con las que se relacione, el lugar en que se produzca la interacción, la tarea que lleve a cabo y la función que cumpla el habla en un determinado momento.

Pese a las anteriores llamadas de atención respecto al peligro de simplificar cuando nos referimos a los estilos femenino y masculino de comunicación, parece innegable que una serie de características son usadas preferentemente por las mujeres en su interacción diaria con las demás personas, y otro número de rasgos son preferidos por los hombres. Estas diferencias pueden ser en ocasiones responsables de algunos malentendidos entre unos y otras. Además, en ambientes fuertemente masculinizados como son los laborales, las diferencias entre los códigos femenino y masculino de comunicación pueden conducir a ciertas mujeres a una cierta frustración, nacida de la sensación de no ser entendida, escuchada o tomada en cuenta, o al sinsabor de ver tergiversadas sus palabras o malinterpretadas sus intenciones. Es por ello que en el siguiente apartado se describirán los estilos que parecen caracterizar a mujeres y hombres. A continuación trataremos de explicar algunas de las causas que se han invocado para explicar las diferencias. Luego nos preguntaremos qué es exactamente la comunicación y exploraremos las consecuencias que tiene en nuestra vida laboral el hecho de que nuestra habla vaya inexorablemente ligada al género. Finalmente marcaremos pautas para diseñar actuaciones que nos permitan controlar el resultado de nuestras intervenciones e interpretar las intervenciones ajenas.

3.

Descripción de los estilos femenino y masculino de comunicación

En algunas ocasiones se ha observado malestar entre personas norteamericanas que tenían relación con otras provenientes de Europa del Este. Las primeras se quejaban de que las segundas eran "pesadas", "plomos" que no sabían cuándo su presencia no era ya deseada. Cuando se es-

tudieron conversaciones entre ellas, se pudo llegar a la conclusión de que el malestar tenía un origen puramente cultural: en Estados Unidos una forma educada y aceptada socialmente de acabar una conversación consiste en pronunciar una frase del tipo: "lo siento, no me había dado cuenta de la hora, tengo que irme". Prácticamente cualquier persona nativa entiende el significado oculto del mensaje y farfulla un adiós, o "ya nos veremos". Esta regla no opera en países como Polonia, por ejemplo, donde la anterior manifestación se realiza justamente con el fin contrario, para alentar a que se solicite mayor información. Por lo tanto, a una expresión como "he de marcharme" le seguiría, según las normas de la cortesía polaca, una pregunta sobre qué tiene que hacer, o a dónde se dirige con tanta prisa. Si la persona polaca aplica su norma en Estados Unidos, será juzgada según el criterio cultural dominante y se la considerará impertinente o latosa, sin entenderse por qué, en lugar de despedirse, continúa la conversación.

Del mismo modo, en Japón resulta un atropello a la intimidad la costumbre norteamericana de estrechar fuertemente la mano y utilizar el nombre de pila para dirigirse a una persona con quien se tiene una relación puramente laboral. La etiqueta japonesa exige distancia formal, tanto verbal como gestual.

Como en los anteriores ejemplos, son muchos los malentendidos motivados por diferencias culturales. Con buena voluntad y conocimiento de la "otra" cultura, pueden llegar a solventarse. Pero a veces no existe ni la buena voluntad ni el deseo de acercarse a la "otra" cultura. En tales casos, quienes tienen mayor grado de poder o de decisión pueden imponer sus propias normas culturales e ignorar, incluso despreciar, las ajenas.

Infinidad de investigaciones han llegado a la conclusión de que mujeres y hombres de clases medias pertenecen a dos culturas ligeramente distintas, con normas de interacción y orientación conversacional algo diferentes entre sí. Es decir, entre unas y otros pueden llegar a producirse situaciones parecidas a las que se dan entre personas polacas o japonesas y norteamericanas. Los casos expuestos en los párrafos previos pueden servir para alertar de los malentendidos y conflictos a los que son proclives mujeres y hombres cuando se relacionan laboralmente. Ni la norma japonesa ni la americana es la "mejor": cada norma sirve en la comunidad en la que nació y para una serie de relaciones y propósitos. Tampoco será mejor la norma femenina o la norma masculina, pero, como en el caso de personas extranjeras, la decisión de lo que es "más válido" va a depender en muchas ocasiones de a quién corresponda juzgar y bajo qué criterio.

A continuación estudiaremos cada cultura por separado.

3.1

ESTILO FEMENINO

El estilo que caracteriza el habla de la mayoría de mujeres occidentales de clase media se rige por una aparente cortesía que puede descubrirse en los siguientes rasgos generales:

- el deseo de incluir en el discurso como iguales a las otras personas participantes, haciendo énfasis en la relación entre ellas;
- una atención extrema a las palabras ajenas y a los mensajes externos –verbales o no verbales;

- la indicación expresa de su escucha e implicación en la conversación;
- una búsqueda de intimidad;
- el desarrollo de los temas de forma cooperativa.

Veamos cómo se manifiestan y cómo se realizan los rasgos anteriores:

3.1.1

DESEO DE INCLUIR COMO IGUALES EN EL DISCURSO A LAS OTRAS PERSONAS PARTICIPANTES, HACIENDO ÉNFASIS EN LA RELACIÓN CON ELLAS

La mayoría de mujeres tienden a hacer reconocimiento expreso de su interlocutor o interlocutora: se interesan por la otra persona, le hacen saber que nota si lleva un jersey nuevo, si ha cambiado de peinado, y formulan preguntas sobre su familia, su salud o sus preocupaciones. Frecuentemente esto es sólo la introducción a la conversación, una especie de "antesala" necesaria para abordar el auténtico motivo por el que la conversación ha tenido lugar, que puede ser solicitar una información determinada, dar cuenta de una gestión, redactar un informe, hacer una consulta... Para muchas mujeres ese preámbulo es necesario para poder sentir que trabajan en un medio laboral no hostil, para humanizar los ambientes despersonalizados de las oficinas, empresas y organizaciones. No es una característica únicamente femenina. Es también típica de muchas culturas no occidentales, menos prontas en atender a lo esencial, y a no omitir lo que se considera en Occidente "cosas superfluas". Gran número de sociedades orientales exigen una cierta toma de contacto previa antes de empezar cualquier tipo de transacción comunicativa; para esas culturas, como para la femenina occidental, los modales masculinos occidentales resultan avasalladores y amenazantes.

Las mujeres tienden, asimismo, a sacar temas de conversación mediante interrogaciones (*¿Qué tal te fue ayer con tu jefa?* o *¿Has visto la nueva fotocopiadora?*). Cuando otra mujer "lleva la voz cantante" en una conversación, intercalan preguntas y exclamaciones en el discurso ajeno, más para mantener viva la conversación, entablar y afianzar vínculos de relación y que la otra persona perciba que existe interés, que por deseo de interrogar y controlar. Gustan especialmente de interponer preguntas y exclamaciones en medio de las narraciones ajenas (*¡No me digas! ¿Y qué le contestaste? ¡Vaya cara dura! ¿No te dejó hecha polvo?...*). También sonríen a menudo, en señal de apertura a las demás personas, como símbolo de que el canal de comunicación permanece abierto.

Por su parte, las hablantes tratan de incluir a las demás personas en sus palabras, bien mediante el uso de la segunda persona (*tú, vosotras*), bien buscando confirmación (*¿vale?*, *¿de acuerdo?*), bien citando las palabras de su interlocutor o interlocutora (*sí, porque, como decías antes, más vale...*).

Muchas mujeres tienden a acabar sus frases con una entonación que suena interrogativa o dubitativa. No porque no sientan seguridad en lo dicho, sino con el fin de preguntar la opinión de su interlocutora o interlocutor o que esta persona se sienta incluida en el mensaje. Es como decir, "mi

opinión no está cerrada, puede cambiar si deseas añadir algo, podemos compartirlo o comentarlo". Con ello se persigue un fin: alcanzar consenso, minimizando cualquier tipo de diferencia y ocultando la posible superioridad. Por lo mismo, cuando toman decisiones, intentan hacer parecer que se trata de decisiones tomadas en conjunto, mediante preguntas que confirmen el consenso. Tienden a disfrazar su conocimiento y experiencia en un campo o tarea específica, y si adoptan el papel de instructora, lo hacen situándose a la altura de sus colegas y no en un plano superior: por ejemplo, "imitando" jocosamente el tono de una profesora o una madre, para así distanciarse del papel tradicional de persona experta, y negociar un papel más aparentemente igualitario.

La afinidad les produce intenso placer. En consecuencia, no se sienten a gusto defendiéndose de ataques por sus ideas y son especialmente vulnerables a comentarios agresivos, despectivos y situaciones en las que se violen los códigos que ellas respetan.

La jactancia es cuidadosamente evitada, de hecho se habla poco de los logros personales y a veces se recurre a la modestia para minimizar diferencias con otras personas. Muchas féminas empiezan su discurso como Santa Teresa sus escritos, disculpándose por su poca habilidad verbal (*No sé si voy a saber decirlo bien*). Hay mujeres que, cuando asumen una responsabilidad, la aceptan advirtiéndole de su falta de conocimiento o experiencia en ese campo (*Claro que lo haré encantada, aunque nunca me he ocupado de estas cuestiones y me da miedo meter la pata*), y otras que cuando entregan un informe se excusan por los posibles errores (*Seguro que los gráficos no te gustan; soy un poco desastre con este programa informático*). Es éste uno de los rasgos menos comprendidos por parte de la cultura masculinizada (y ahí deseo englobar a mujeres y a hombres), que interpreta esta actitud como falta de asertividad, inseguridad y carencia de autoestima. Podemos, sin embargo, atribuir otras causas a este comportamiento. Para empezar, esas frases no implican que no se tenga buena opinión de una misma, sino que no se presume de ello, como muchas culturas no occidentales, cuyos hablantes, incluso cuando ocupan un alto rango o estatus, hacen gala de una retórica de la humildad. También puede tratarse de un rasgo cultural femenino enmarcado en el deseo de incluir a las otras personas como iguales en su discurso. Esta orientación incitaría a la hablante a situarse al nivel de las demás, haciendo patente una falta de engrandecimiento que pudiese situarla por encima de nadie. Es posible asimismo que este comportamiento puede ser la marca de una retórica propia, que define la asertividad de una manera menos agresiva. Si la definición de asertividad es «la habilidad de comunicar los propios sentimientos, creencias y deseos de forma honesta y directa, permitiendo a los demás [sic] comunicar sus propios sentimientos, creencias y deseos» (2), podemos concluir que las mujeres comunican de esta forma los propios sentimientos de (sensata) ambigüedad ante sus propias posibilidades.

Otra característica de las mujeres es la alabanza ajena. Acuden a los cumplidos y halagos con una función de solidaridad y reconocimiento más que de genuina admiración. La recepción femenina más normal de la lisonja o cumplido es la de reducir el valor de lo admirado y rehuir la adopción de una posición superior. Este diálogo entre dos amigas ejemplifica una típica reacción:

(2) Judy C. Pearson, Lynn H. Turner y W. Todd-Mancillas, *Comunicación y Género*. Barcelona: Paidós, 1993, p.260.

– *Qué traje tan mono*

– *Tiene mil años. Fue una ganga, me costó cuatro duros.*

Muchos hombres, educados en una fuerte asertividad, no entienden que se rebajen los propios méritos y creen que si muchas mujeres reaccionan así es debido a la inferioridad femenina que provoca una baja autoestima en las mujeres. Esto no es así necesariamente. En el ejemplo anterior el significado del comentario reacción al cumplido sería: "no vale nada, no merece la pena que te fijas, no soy más por llevarlo". Por su parte, el cumplido no debe entenderse como expresión de que se tenga en estima singular el traje, sino más bien como índice de un nexo de unión entre las dos personas por parte de la primera hablante (la cual estaría indicando: "me he fijado en ti"). Es una manera solidaria de mencionar explícitamente que la otra persona cuenta y es notada.

Consecuentemente, las mujeres son poco propensas a hacer críticas abiertas a sus iguales, que son consideradas muestras de poca cortesía en su cultura de afiliación. Coincidir con una colega una mañana y espetarle una frase del tipo: *¿Dónde te has comprado ese jersey tan horrible?* es casi impensable entre mujeres que mantienen buena relación. Son precisamente el establecimiento, mantenimiento y reforzamiento de las relaciones sociales algunos de los móviles que orientan la tendencia femenina al cumplido.

EJERCICIO

(Diálogo en la oficina)

– *Qué informe más bueno.*

Reacción 1: – *Gracias, no ha sido muy difícil porque ya había hecho otros parecidos en mi anterior empresa; además, Luisa me ha ayudado mucho.*

Reacción 2: – *Qué raro un halago, partiendo de ti. Gracias.*

Reacción 3: – *Gracias. La verdad es que a mí también me gusta como ha quedado.*

PIENSA: ¿Qué te molesta de cada reacción? ¿Cuál de las tres respuestas preferirías recibir si fueses tú quien hiciera la alabanza?

COMENTARIO. En algunos manuales de auto-ayuda para mujeres que pretenden enseñar a resolver los problemas surgidos en el trabajo, dan a elegir entre las opciones antes presentadas, interrogando a las lectoras sobre cuál creen que es la más oportuna. En esos libros se suele descalificar la Reacción 2 por agresiva (no hay duda de lo que es y de que además refleja una mala relación entre ambas personas), y se suele incidir en que la más correcta sería la 3, mientras se califica la Reacción 1 de síntoma de poca asertividad, de inseguridad y de falta de confianza en una misma. Sin

embargo, los estudios sobre la cortesía lingüística han demostrado que reacciones como la 1, que minimizan la propia importancia, son bienvenidas en el mundo femenino y facilitan la interacción humana. No dar muestras públicas de la propia importancia es señal de cortesía hacia las demás personas, lo cual no significa que se carezca de seguridad en la labor realizada. La sabiduría tradicional desconfía de quien se jacta: "Dime de qué presumes y te diré de qué careces". En el mundo laboral a veces se obliga, tanto a mujeres como a hombres, a "vender" su imagen para que se valoren sus méritos. Sin embargo, esto puede hacerse de muchas maneras—con mayor o menor finura— y nada obliga a una alabanza presuntuosa constante, a la soberbia o al despliegue de una arrogancia arrasadora.

3.1.2

ATENCIÓN EXTREMA A LAS PALABRAS AJENAS Y A LOS MENSAJES EXTERNOS —VERBALES O NO VERBALES

Las mujeres tienden a dar rodeos para expresar sus ideas, no necesariamente porque duden de lo que desean decir, sino porque se preocupan por el efecto que sus palabras puedan tener sobre su interlocutor o interlocutora. A menudo suenan imprecisas por el afán de sólo concretar con consenso o para no sonar pedantes en la elección de un término excesivamente técnico. Recurren a expresiones que modulan sus afirmaciones ("*algo así como*", "*una especie de*" "*era más bien alto*", "*a mí me parece*"...)

Por la misma razón, eligen cuidadosamente sus palabras, que descubren con lentitud, siempre receptivas a los mensajes ajenos.

Prefieren expresiones estándar, usan pocos tacos y formas vulgares o excesivamente coloquiales que pudiesen herir por su descuido o informalidad a las demás personas.

EJERCICIO

- ¿Nunca te ha dicho un compañero que no "vas al grano", que no das más que vueltas y rodeos y no hay modo de que sepa lo que quieres?

PIENSA CÓMO LE RESPONDERÍAS A LA LUZ DE LO APRENDIDO HASTA AHORA.

UNA POSIBLE RESPUESTA: las cosas son más complicadas de lo que las palabras permiten expresar, por eso las cuidas (ello implica reflexión). Además, no deseas ofender innecesariamente (ello implica preocupación por las demás personas).

Si en algún caso alguien se finge incapaz de entender que la pregunta de su jefa "*¿Te importaría quedarte esta tarde a terminar el informe?*" es una directriz disfrazada educadamente de ruego y le obliga a reformularla (para que ejerza así una autoridad más coercitiva) mediante una orden más directa, "*Pues, lo lamento, pero tendrás que quedarte porque esto tiene que estar acabado para mañana*", no es que no pueda entender a esa mujer, "que no es capaz de decir las cosas claramente", sino que está resistiéndose a reconocer su autoridad, apoyándose en la creencia (sexista) de que la(s) mujer(es) se expresa(n) mal, no tiene(n) seguridad en lo dicho o no sabe(n) lo que quiere(n).

REFLEXIONA AHORA, ANTICIPÁNDOTE A LAS PÁGINAS QUE SIGUEN: ¿Crees que si esa jefa acabase optando por formular siempre sus órdenes aproximándose al estilo "directo", estaría colaborando a reforzar el estado actual entre los géneros y otorgando mayor autoridad a las palabras y formas de expresión masculinas?

3.1.3

INDICACIÓN EXPRESA DE SU ESCUCHA E IMPLICACIÓN EN LA CONVERSACIÓN

Muchas mujeres ponen énfasis en su entonación, para indicar su implicación con el tema y no parecer distantes y frías; sin embargo se muestran suaves y lentas si temen no ser exactas o herir con sus palabras.

Cuando les interesa el tema, las oyentes se involucran en la conversación, tomando parte activa y cooperando con risas, comentarios, exclamaciones, ruiditos "respuesta" (*mmm, ajá*), afirmando con la cabeza, "poniendo caras" que se correspondan con la intención comunicativa de la otra hablante, haciendo preguntas... Incluso si no participan directamente, señalan que están atentas a la conversación articulando ruiditos del tipo *mmm, ajá*, expresiones verbales como *claro, sí, eso, justo*, o asintiendo con la cabeza.

Suelen utilizar un timbre más agudo y un tono de voz algo más alto y dinámico del que suelen usar los hombres, con mayor inflexión tonal y cambios más acusados (mayores subidas y bajadas). Precisamente este hecho será una de las características más marcadamente no-masculinas. Los códigos androcéntricos que gobiernan la interpretación social de la entonación nos dicen que toda entonación no-(normativamente) masculina es producto de afeminamiento, falta de asertividad, exceso de emotividad, y que, por tanto, la persona no es fiable, su información no es objetiva y no debe tenerse en cuenta. La mayor alternancia tonal femenina (signo de riqueza tonal) se lee como "altibajos emocionales". Estas interpretaciones pueden tener graves consecuencias en la vida laboral. Margaret Thatcher tuvo que aprender a entonar como varón cuando decidió presentarse como candidata a Primera Ministra por el Partido Conservador. Por su parte, muchas locutoras de

radio y televisión se ven obligadas a ensayar entonaciones que se aproximan a la norma viril, mucho más apreciada en nuestro mundo masculinizado.

3.1.4

BÚSQUEDA DE INTIMIDAD

Las mujeres buscan intimidad en la expresión recíproca de experiencias vitales. Tienden a tratar los temas desde una perspectiva personal, partiendo de su propia vida. Les agrada abrirse al intercambio de experiencias personales y afectivas; cuando ostentan una posición superior, esta estrategia trata de esconder (no siempre satisfactoriamente) tal superioridad.

Prefieren intercambiar opiniones en grupos minúsculos que hablar en grupos numerosos. No se sienten a gusto haciendo partícipes a grandes audiencias de sus ideas.

3.1.5

DESARROLLO DE LOS TEMAS DE FORMA COOPERATIVA

Son aficionadas a interrumpir brevemente a quien habla, no para desviar totalmente el curso de la conversación ni para cambiar de tema, sino para intercalar comentarios personales que sirvan para trazar conjuntamente el hilo conversacional y que la otra persona se sienta "escuchada". Es frecuente que cuando una mujer es interrumpida brevemente por otra para hacer un comentario relacionado con lo que la primera decía, ésta retome la palabra incorporando a su discurso las ideas, los acontecimientos o las palabras exactas aportadas por la que interrumpió. De ese modo, el discurso femenino va tomando lo que interesa de las intervenciones anteriores, que se reconocen expresamente, y va trenzando los temas entre sí, de manera que cada nuevo tema esté relacionado estrechamente con el anterior.

Las intervenciones no se espacian, sino que se suceden unas a otras con rapidez e incluso se solapan o llegan a ser casi simultáneas, sin que a las participantes parezca importarles el hecho o lleguen a sentir que no son escuchadas. Este trabajo conjunto de construcción de la conversación contribuye además a que las hablantes se sientan escuchadas y noten interés en el tema que están tratando de desarrollar.

3.2

ESTILO MASCULINO

Aunque hay multitud de similitudes entre el habla femenina y masculina, el estilo que caracteriza la de la mayoría de los varones occidentales de clase media parece tener una orientación general hacia objetivos lingüísticos algo diferentes a los que guían la conversación femenina. Los rasgos que más parecen diferenciar el habla masculina son los siguientes:

- el deseo de afirmarse frente a las demás personas participantes;
- su participación se mide más por el tipo de intervención que por la demostración de atención;
- una búsqueda de objetividad y distanciamiento;
- el desarrollo de los temas de forma individualista y frecuentemente competitiva;

— una expresión aparentemente hostil de la solidaridad masculina.

Veamos a continuación cómo se manifiestan y cómo se realizan los rasgos anteriores:

3.2.1

EL DESEO DE AFIRMARSE FRENTE A LAS DEMÁS PERSONAS PARTICIPANTES

Para los varones, el estatus está en constante proceso de negociación en la interacción verbal. Por eso tratan de destacar aquellas diferencias que puedan dar lugar a mostrar su superioridad.

No les disgusta hacer de instructores, papel que interpretan fielmente según el guión de "persona superior que sabe más o es más experta" y a partir de una relación (momentánea o no) de asimetría. Como, a su entender, un estatus alto está íntimamente relacionado con la capacidad de hacer sugerencias y dar órdenes, tienden a dar consejos, opiniones que suenan tajantes e inflexibles e incluso órdenes directas. Reciben éstas, sin embargo, de mal grado, precisamente porque para ellos recibir instrucciones es indicativo de bajo estatus. Todo ello se fundamenta en la creencia de la auto-obligación de demostrar lo que ellos creen estatus y superioridad, no en una auténtica seguridad en lo dicho o en sí mismos. De ahí que rehúsen mostrar debilidades que hurtarían ese estatus dentro de la jerarquía que constantemente deben negociar.

En su constante necesidad de autoafirmación de su masculinidad, están prestos a defenderse de ataques como los que ellos lanzan a las propuestas y aseveraciones ajenas.

En ambientes masculinizados, las alabanzas se miran con recelo porque pueden ser indicativas de coba o de segundas intenciones. Y es que los hombres se muestran poco aficionados al cumplido o al halago. A veces entienden ambos como una acción verbal apta para personal subordinado. En consecuencia, sospechan cuando reciben una loa por parte de sus colegas varones (les suena condescendiente, amenazador, por situarles como inferiores), pero pueden dirigirla ocasionalmente (aunque no con frecuencia) con subordinadas o mujeres colegas, a quienes sirve para situar en "su" lugar. Por su parte, cuando reciben un cumplido, los hombres tienden a aceptarlo con mayor o menor naturalidad, abundando en las cualidades de lo admirado:

- ¡Vaya cacharro te has comprado! Seguro que anda más que un burro.
- ¡Y que lo digas! Ayer cogí los 200 sin enterarme.
- Vaya tío, no vives mal, ¿eh?
- ¡No puedo quejarme!

Estas respuestas dejan patente que para los varones el cumplido tiene fundamentalmente una función evaluativa (no solidaria), y como tal, otorgadora de estatus. En consecuencia, y como corresponde a una cultura competitiva, se usa poco con los iguales, y cuando se hace, es mediante expresiones que reducen la fuerza del halago (*anda más que un burro*, en lugar de "debe correr mucho") o a través de términos mucho menos expresivos que los femeninos (*no está mal esa cartera* sería más característico de un hombre, mientras que *qué cartera más bonita* o *me encanta esa cartera* lo serían de una mujer).

3.2.2

LA PARTICIPACIÓN MASCULINA SE MIDE MÁS POR EL TIPO DE INTERVENCIÓN QUE POR LA DEMOSTRACIÓN DE ATENCIÓN

Los hombres están acostumbrados a hablar sin que otros hombres den señales de interés, o simplemente de escucha, ni hagan preguntas (lo cual no significa que no estén pendientes de sus palabras: simplemente no lo manifiestan como hacen las mujeres). Es frecuente que un primer comentario o pregunta formulada por un varón a otros como invitación a empezar una conversación (*¿Visteis ayer el telediario de la 2?*) vaya seguida de una pausa de varios segundos o de silencio absoluto. Después de un breve tiempo, el primer hablante, impertérrito, procederá a exponer lo que pretendía, ajeno a lo que para las mujeres sería poca o nula acogida a sus palabras.

En lugar de las expresiones de aliento que pronuncian las mujeres, frecuentemente la intervención masculina tras las palabras de otro hombre es para intercalar expresiones de desacuerdo, incluso de lo que para las mujeres sería hostilidad: pueden poner en duda las afirmaciones del otro, negar sus palabras, anteponer otra afirmación que entre en conflicto con lo dicho por su interlocutor, criticar e incluso burlarse o insultarle por su afirmación. Y todo ello sin que las críticas y comentarios se tomen necesariamente como algo ofensivo, sino como parte de un juego de jovial toma-y-daca.

- ... *los peces son listísimos.*
- *¿Y entonces como es que siempre se dejan pescar?*
- *De eso, nada, tío; no es nada fácil coger uno, tienes que ser muy experto.*
- *¡Quizá por eso mi hija de ocho años pescó uno la primera vez que cogió una caña!*

Parece también que hay un silencio característicamente masculino. Desde el punto de vista de su significado social, el silencio puede tener varios significados. Hay un silencio que surge de la prohibición de hablar, o de restricciones al derecho a la palabra. En tal caso su origen es la desproporción de poder entre la persona que impide o prohíbe hablar a la menos poderosa y ésta, y con ello se contribuye a aumentar la disparidad de poder. Existe otro tipo de silencio, que es la falta de respuesta, y se produce cuando alguien ignora o no tiene en cuenta a otra persona. Al revés que en el caso anterior, se emplea hacia personas con menor estatus por parte de personas con mayor poder. Las investigaciones demuestran que se trata de un recurso típico de la interacción diaria masculina: el silencio por respuesta. No olvidemos que los hombres han acuñado el término del "silencio administrativo", que demuestra que en su cultura, "quien calla, no necesariamente otorga". A muchas mujeres les resulta arduo aprender a aceptar esa imposición de silencio. Los hombres escuchan, sin hacer reconocimiento explícito de las palabras ajenas; su silencio que sólo es violado para cambiar de tema o intervenir directamente, sin incluir los comentarios o aportaciones ajenas en las suyas. Este silencio hace sentir invisibles o ninguneadas a las personas educadas en la cultura del reconocimiento de las palabras ajenas (la mayoría de las mujeres).

Probablemente las mismas razones que guían los rasgos anteriormente descritos, los varones sonríen mucho menos que las mujeres. Parece que no necesitan hacer gala constante de que están

prestos a la comunicación, receptivos a la escucha, con el canal de comunicación abierto a los y las demás.

3.2.3

UNA BÚSQUEDA DE OBJETIVIDAD Y DISTANCIAMIENTO

Los hombres ensayan cuidadosamente una entonación fría y distante que consideran la apropiada para resolver problemas, debatir temas y hablar de "cosas". Se entrenan desde pequeños en la práctica de una entonación más plana que la femenina, con menor alternancia en el tono y mucho menos dinamismo. Con ello consiguen sonar como diestros o peritos en el tema, pero no implicados emocionalmente en él, lo que creen que puede colaborar al mantenimiento de un estatus superior.

Reclaman objetividad, probablemente «porque ser subjetivo es estar encarnado, esto es, tener cuerpo y, por tanto, ser vulnerable» (3).

Acuden a una entonación enérgica para evitar sentimentalismo si creen que sus palabras pueden tener un efecto negativo en la persona oyente, con lo que tratan de demostrar así de paso su superioridad y distanciamiento.

3.2.4

EL DESARROLLO DE LOS TEMAS DE FORMA INDIVIDUALISTA Y FRECIENTEMENTE COMPETITIVA

Más de una mujer ha sentido alguna vez que los hombres le "sueltan un discurso" en cuanto pueden. Ante ello, la mujer se siente irritada o frustrada porque la situación la fuerza a convertirse en "admirada" oyente de un conferenciante, en lugar de su igual. Y es que el estilo de comunicación masculino hace que muchos hombres busquen ser el centro de atención y mostrar su superioridad; como, por otra parte, valoran especialmente la información de hechos y datos, están siempre prestos a proporcionarla. Es por ello que las mujeres tienen la impresión de que ellos adoran producir discursos, y mejor si es ante un grupo grande de personas.

Las redes sociales masculinas se trenzan alrededor del intercambio de comentarios sobre deportes, coches, informática o "señoras" (todos ellos desde una perspectiva de experto o como proezas a llevar a cabo por uno mismo o por cualquier "colega").

Parte de su necesidad de dejar patente su superioridad consiste en la rapidez en el decir, que crece sinónima de certeza e inteligencia, así como en la interrupción, si creen que así demuestran que son veloces en su entendimiento. Precisamente por su preocupación por el estatus, tampoco les agrada ser interrumpidos, y no entienden ni aceptan la breve interrupción-comentario a la que las féminas son tan aficionadas.

(3) Palabras pronunciadas por la novelista Ursula Le Guin ante las alumnas del Bryn Mawr College en 1986.

Los temas no se trenzan, como en el caso femenino, a través de nexos de unión entre uno y otro tema de conversación. En el mundo masculino, cuando se ha terminado un tema, se pasa a otro que puede no tener nada que ver con el anterior, sin consideración alguna para con aquella o aquel hablante que planteó el primero. Tampoco suelen reconocer ni incorporar a su discurso las palabras ajenas, pero tienden en cambio a resumir o reformular lo que se ha dicho, en un intento de legitimización de su versión de lo ocurrido en la conversación, controlando ésta.

3.2.5

LA EXPRESIÓN DE LA SOLIDARIDAD MASCULINA

Las expresiones no estándar, los tacos y las formas vulgares muy coloquiales sirven para reforzar lazos de solidaridad masculina. Frente al realce de la afinidad femenina, los cumplidos mutuos entre féminas y la ausencia de crítica abierta, los varones construyen su solidaridad mediante ritos verbales de humillación sexual (fórmulas vocativas que apelan a una supuesta –y reprobada– homosexualidad o afeminamiento: *putilla*, *joputa*, *cabroncete*, *maricón*...) o de jactancia sexual, que aunque no pretende ser literal, sí resulta tremendamente coercitiva en su alcance (o perteneces al grupo "macho hetero", o no).

Si antes decíamos que al coincidir con una colega una mañana era difícil que una mujer hiciese una frase crítica sobre su apariencia, no es raro oír expresiones del tipo: *Pero, macho, tío, ¿quién te compra a ti los jerseys?*, sin que el varón a quien se dirige la frase se sienta ofendido. Incluso puede que lo tome como un reconocimiento implícito de la osadía (o la vanguardia) del tal jersey.

4.

Algunas explicaciones: ¿por qué surgen estos dos estilos de comunicación?

Se han aportado muchas y variadas razones para explicar las diferencias entre ambos estilos. Quizá niñas y niños se socializan aprendiendo unos patrones de conducta considerados "femeninos" o "masculinos"; quizá las experiencias psicológicas vividas por mujeres y hombres desde el nacimiento les lleven a desarrollar pautas distintas de comportamiento; puede que las mujeres y hombres opten por unas u otras porque de alguna forma representan sus respectivos valores, a veces contrapuestos; puede que siglos de tradición cultural nos haya hecho desarrollar y transmitir unas frente a otras... Son éstas algunas de las causas ofrecidas para dar cuenta de la diferente orientación conversacional femenina y masculina. A continuación se exponen con mayor detalle algunas de las hipótesis más aceptadas de las que pretenden llegar a comprender el origen de las diferencias comunicativas entre mujeres y hombres. Representan diferentes puntos de vista y, aunque la 4.1 y la 4.2 se parecen, existe una sutil distinción en sus respectivos planteamientos: la 4.1

considera que a las mujeres se les obliga a comportarse como "tontas", pues parte del planteamiento sexista de que el código femenino de comunicación es inferior; la 4.2 cree probado que a mujeres y hombres se les obliga a diferenciarse entre sí mediante el aprendizaje de pautas diferentes de comunicación, pero no considera por principio que uno u otro estilo sea más válido.

4.1

LA INFANCIA Y EL HOGAR FAMILIAR

Algunas investigaciones aseguran que las diferencias entre mujeres y hombres se deben a la primera etapa de socialización infantil, en la que a las niñas se les alienta a adoptar comportamientos que demuestren abiertamente su feminidad, del mismo modo que se les incita a jugar con muñecas, llevar falda y pelo largo, sentarse cerrando piernas y brazos, mientras se les disuade de boxear o parecer agresivas. Simultáneamente a los niños se les enseñaría a desplegar tácticas de comportamiento supuestamente masculinos: luchar abiertamente por conseguir lo que quieren, mostrar hostilidad, pelear físicamente o practicar juegos competitivos. El conjunto de rasgos de conducta que la niña aprende no sería arbitrario, sino precisamente el más indicado para marcarla como "inferior": llorar —en lugar de luchar por lo que quiere—, ocupar poco espacio, hablar suavemente y sin imponerse, utilizar mecanismos mitigadores de la fuerza de sus pronunciamientos (*por favor, si fueses tan amable de cerrar esa puerta te lo agradecería, es que no puedo concentrarme en lugar de cierra esa puerta de una puñetera vez, ¿no ves que estoy trabajando?*). En cambio, los rasgos que aprende el niño serían los propios de seres superiores y poderosos, y, por tanto, mucho más respetados en nuestra sociedad. Según esta hipótesis se enseña a las niñas a ser tontas y posteriormente las mujeres no pueden sino seguir pareciéndolo en su comportamiento adulto.

En contra de lo que se pueda pensar en una primera lectura, esta explicación no se debe a recalcitrantes machistas, sino a mujeres inteligentes preocupadas por la situación femenina en el mundo laboral. Inteligentes y preocupadas... pero empapadas inconscientemente de valores androcéntricos que consideran que lo mejor y lo más valioso es el comportamiento masculino. Son mujeres que, con la mejor voluntad, re-producen los códigos más sexistas de nuestra sociedad y rechazan a las otras mujeres.

Esta hipótesis parte (insisto que de forma poco consciente) de la idea de que todos los comportamientos "femeninos" son propios de seres indefensos, sin capacidad de decisión e influencia social. Su explicación resulta simplista y poco convincente, como trataremos de explicar en los apartados 5 y 6.

El problema es que ésta es la hipótesis que más ha influido en ciertas áreas de Formación en Recursos Humanos, y proliferan los cursos que tratan de enseñar a las mujeres profesionales a "dar un salto adelante" en su vida laboral aprendiendo a hablar como hombres. Ni siquiera se explicita que sea "como hombres", sino que se abunda en la supuesta incapacidad femenina y se dice que se trata de enseñar a las mujeres a ser más asertivas, menos pasivas, menos negativa-

mente obsequiosas y atentas, a desarrollar su auto-estima, a aprender a valorarse públicamente... en fin, se hace una lectura del estilo femenino desde el estilo masculino.

EJERCICIO

En párrafos anteriores se aludía a la tendencia femenina a suavizar la fuerza de sus pronunciamientos, ilustrándose esta afirmación con el siguiente ejemplo:

– *Por favor, si fueses tan amable de cerrar esa puerta te lo agradecería, es que no puedo concentrarme.*

en lugar de:

– *Cierra esa puerta de una vez, ¿no ves que estoy trabajando?*

PIENSA EN LAS VENTAJAS E INCONVENIENTES DE AMBAS EXPRESIONES.

COMENTARIO: La primera frase es más cortés. Muchas mujeres tienden a suavizar sus órdenes con preámbulos del tipo: *siento molestarte, no entiendo bien tu nota...* (el significado es "explicame lo que pones"); *nunca he logrado entender estas máquinas, ¿puedes arreglarla?*. Estos preámbulos responden a un aspecto típico de la cortesía, que es la preocupación por mitigar las órdenes, auto culpándose de la petición o justificando ésta en alguna supuesta incompetencia y así parecer menos tirana (en el ejemplo que nos ocupa la justificación se produce con posterioridad a la formulación del ruego-mandato: *es que no puedo concentrarme*). Con ello se logra que, incluso en una situación de mayor poder (por ejemplo, una profesora a un grupo de alumnos y alumnas en un despacho cercano al suyo), éste se difumine y el alumnado se sienta menos "invadido", menos forzado a acatar la orden. También es más cortés el revestimiento como petición de lo que en el fondo es una orden (*Por favor, si fueses tan amable de cerrar esa puerta*).

En el segundo ejemplo, la segunda persona culpa a la(s) otra(s) por no ser consciente de sus necesidades, que sitúa en primer lugar. La frase es menos cortés, por lo tanto, y presupone que esa(s) otra(s) persona(s) debería(n) ser conciente(s) de tales necesidades y atenderlas como corresponde. La frase hace explícita una relación de poder en la que una persona impone unas obligaciones a las demás. También parece mostrar irritación ante un hecho que da la impresión de no ser aislado. Quizá sólo en ese caso sería justificable desde un punto de vista de cortesía e igualitarismo.

Cada una de las frases es más apropiada para un contexto determinado (la segunda, por ejemplo, en el caso de una madre que debe terminar un informe en casa mientras sus dos hijas adolescentes oyen música a todo volumen, y a las que ha pedido varias veces que se ocupen de bajar el nivel de ruido). Pero nunca podríamos afirmar tajantemente que una de las frases es la mejor y más idónea para toda ocasión.

4.2

LA OBLIGACIÓN DE SER MUJER U HOMBRE

También se han explicado las diferencias entre los estilos femenino y masculino de comunicación por la existencia de una construcción ideológico-simbólica que precede a mujeres u hombres, que constituye la propia identidad de "ser mujer" o "ser hombre", y que responde en cada cultura a las expectativas de cómo deberían comportarse mujeres y hombres. Esto significa que mujeres y hombres llegan a desarrollar los comportamientos lingüísticos antes descritos siguiendo una especie de guión prefijado por su cultura. Una prueba de ello sería que muchos y muchas transexuales y travestís aprenden, ya en su madurez, a "actuar" de acuerdo a esos guiones.

Según esta hipótesis, no sería posible un comportamiento "neutro" ligado al género. Fuese cual fuese la actividad que estuviésemos desarrollando y el contexto en que ésta se produjese, una persona habría de demostrar que es una mujer o un varón.

Si aceptamos esta explicación, nos es más fácil entender las complejidades de ser mujer en ambientes fuertemente masculinizados, como son tantos trabajos. Las negociaciones que una mujer tiene que llevar constantemente a cabo para ser mujer y profesional van a depender en parte de las coacciones de la propia institución en la que preste sus servicios profesionales (un ejemplo que expondremos más adelante será el de las policías) y en parte de los supuestos sociales respecto a lo que significa ser "mujer". Cuando ambas imposiciones entran en conflicto, las mujeres son medidas simultáneamente por dos raseros, a menudo incompatibles entre sí, de los que sólo algunas afortunadas salen bien paradas.

4.3

LAS AMISTADES Y LOS GRUPOS DE JUEGO

Se ha sugerido también que las reglas que marcan el comportamiento informal entre iguales se desarrollan en el periodo preadolescente en el que niñas y niños juegan en grupos constituidos únicamente por uno de los sexos: o sólo niñas o sólo niños. Las normas difieren radicalmente entre ambos grupos y lo más significativo es que ambos tipos de normas –las femeninas y las masculinas– se mantienen con pocos cambios a lo largo de diferentes comunidades: Europa/Norteamérica; personas blancas/negras; clases medias/altas. En las comunidades citadas, niñas y niños juegan durante su infancia y adolescencia, en la calle o en el colegio, en grupos formados sólo de niñas o sólo de niños; los grupos de niñas o de niños se organizan de forma diferente (los masculinos son grandes y jerarquizados, los femeninos reducidos e igualitarios), realizan actividades diferentes, se orientan hacia valores contrapuestos y, como resultado, niñas y niños se especializan preferentemente en prácticas comunicativas diferentes (4).

(4) Esta hipótesis se debe a Daniel Maltz y Ruth Borker (1996 [1982]). En castellano, se trata además, entre otros libros, en Tannen (1991). Martín Rojo (1996) y Bengoechea (1995, 1997 y 2002) comentan la hipótesis y critican el alcance de algunos de sus presupuestos.

En el mundo femenino infantil se suele jugar en grupos muy pequeños, frecuentemente formados por sólo dos o tres niñas de la misma edad que organizan las actividades de forma no competitiva (*¿Queréis que hagamos...?; ¿Por qué no vamos a...?; ¿Y si jugamos a...?*). Su juego se produce en ambientes privados, y, en caso contrario, las niñas hacen del sitio uno íntimo. La diferenciación entre ellas no se produce en términos de poder, sino de intimidad. Es central la idea de "mi mejor amiga", con la que se comparten confesiones, confidencias y toda una visión femenina del mundo. La amistad supone confianza, compromiso mutuo y lealtad total. Como los términos de la amistad son casi exclusivos, una nueva amiga a menudo provoca la pérdida de la antigua, lo que crea, dado el tipo de relación entre ellas, choques emocionales profundos. Basar las relaciones en fuertes lazos de confianza entre iguales supone que en momentos de crisis no puede acudir a la superioridad de una de ellas; si una amiga no da a la otra lo que espera, que es todo, la amistad se rompe con dolor. Para que eso no llegue, las niñas deben aprender a resolver los problemas de forma indirecta, sin que parezca que se produce críticas, menos aún luchas o diferencias. Las futuras mujeres aprenden mediante la palabra fundamentalmente a crear y mantener relaciones íntimas, a criticarse de forma discreta y a interpretar con el mismo criterio de sutileza el habla de las demás.

Los niños, por su parte, juegan en grupos más numerosos organizados de forma más jerárquica. Como el liderazgo fluctúa constantemente, los niños están siempre pendientes de mejorar su posición dentro del grupo, para lo que recurren frecuentemente al lenguaje, que les sirve para mantener la independencia de cada uno y negociar su estatus. La palabra es un medio para mantener la propia superioridad, "curtirse" ante la agresividad verbal ajena, atraer y mantener la atención de los demás y autoafirmarse cuando otro tiene la palabra. Un niño debe aprender a afirmarse constantemente en el grupo: cuando cuenta una historia, debe mantener la atención de todos (chistes verdes, producir risa imitando profesores...). Los demás intentarán retar la momentánea superioridad del narrador intercalando comentarios jocosos, o cuestionando directamente las palabras ajenas (*¡No fastidies, tío!*) y, naturalmente, pocas veces alentarán al otro a hablar mediante preguntas.

Esta hipótesis mantiene que las reglas aprendidas en la infancia se mantendrán a lo largo de toda la vida de mujeres y hombres, orientando la interacción de cada uno de los grupos, que no sería consciente de pertenecer a otra cultura y de, por tanto, estar hablando casi una lengua extranjera cuando se relaciona con personas del otro sexo. Resulta una hipótesis atractiva, porque iguala el estatus de la diferencia comunicativa –ambos estilos se desarrollan por caminos distintos, y ninguno de los estilos es *per se* inferior al otro. Pero la explicación no toma en consideración la interpretación social de la diferencia ni cómo ésta sirve para regular la estructura de géneros, algo que abordaremos en los apartados que siguen.

En qué consiste la comunicación y qué consecuencia laboral tiene la diferencia de estilos comunicativos entre mujeres y hombres

Se ha comprobado que en reuniones informales orientadas a realizar tareas concretas, las mujeres hablan tanto como los hombres. Pero no ocurre lo mismo en reuniones formales, rígidamente estructuradas –en las que, por cierto, se toman muchas de las decisiones–, donde los hombres casi monopolizan los turnos de palabra, o los ocupan durante más tiempo que las mujeres. También se han estudiado importantes diferencias entre mujeres y hombres en la forma de explorar y debatir ideas. Mientras ellos optan frecuentemente por un formato que podríamos denominar "combatiivo", retador, de dura oposición crítica, ellas suelen preferir una negociación conjunta, y en caso contrario, llegan a sentirse abrumadas por lo que creen ambiente hostil, que toman como señal de que sus ideas son tenidas por poco valiosas, sintiéndose heridas personalmente. Estas experiencias son la punta del iceberg del desaliento que invade a muchas mujeres en su comunicación con los hombres en el mundo laboral. ¿Nos vale simplemente la explicación de que sus códigos de comunicación son diferentes? Ciertamente esta razón no resulta suficientemente explicativa.

La comunicación lleva consigo procesos ininterrumpidos de codificación y decodificación del comportamiento ajeno. Constantemente procesamos los gestos, tonos y palabras ajenas conforme a unos códigos aprendidos desde la infancia y reforzados en las instituciones de las que hemos formado parte (la escuela, el ejército, la familia, el convento, la oficina, etc.). Lo malo no es sólo que los códigos de codificación y decodificación que mujeres y hombres han desarrollado no sean idénticos. Ni que a veces mujeres y hombres apliquen las reglas aprendidas con sus iguales, asumiendo que son las mismas, y surjan los malentendidos. El problema es que los códigos masculinos de infancia se han trasladado al mundo laboral y constituido en dominantes. De ese modo, los conflictos de comunicación entre dos culturas –la femenina y la masculina– se ven agravados por la posición de poder que ocupa el género masculino, que puede imponer su estilo en los negocios, la política o la Administración. Es así como uno de los sexos puede permitirse el lujo de "no entender" o no adaptarse a las hablantes de la otra cultura.

No se trata de que un estilo sea mejor o peor que el otro. Cada rasgo conversacional al que hemos hecho alusión en el apartado 3 sólo adquiere significado en instituciones y contextos específicos, que predisponen a que tengan unos u otros efectos. Quizá sea más fácil entender esta afirmación si lo ilustramos con un ejemplo. Vamos a tomar uno de los rasgos mencionados, el silencio. El silencio en sí mismo no tiene igual valor en todas las situaciones, por lo que no puede interpretarse de manera unívoca. En una entrevista de trabajo, por ejemplo, el silencio de la persona en-

travestidora simboliza su posición de poder, que le permite observar en silencio el comportamiento de la persona solicitante; por el contrario, si ésta casi no abre la boca o contesta con monosílabos puede no lograr el empleo, al haberse interpretado su silencio como producto de excesiva timidez o desconocimiento.

Igual que el silencio, cada rasgo verbal y cada expresión tienen una larga historia detrás, a través de la cual sus hablantes las han dotado de significado y han fijado sus pautas de uso. Si han sido usuarios y no usuarias, puede ocurrir que muchas mujeres se sientan incómodas ante las palabras masculinas y ajenas a la forma de expresión de los varones, a menudo sin que sepan muy bien por qué resulta tan poco gratificante una conversación con un colega o tan desanimante una reunión. No tienen conciencia de que su malestar en el trabajo se produce en parte por la obligación (impuesta por siglos de tradición masculina) de usar la conversación, los debates, el habla formal de las reuniones, la charla informal de los momentos distendidos, los diálogos amistosos en el despacho o en los pasillos... en un estilo que no es el suyo y que, por tanto, les produce insatisfacción. Efectivamente, miles de mujeres pasan su vida laboral trabajando en una cultura cuyas tradiciones y códigos implícitos derivan de la experiencia masculina, y cuya valoración de logros y méritos se realiza desde una perspectiva masculina. Es decir, el estilo masculino de comunicación e interpretación se ha constituido en hegemónico en el mundo laboral: se ha institucionalizado dentro del espacio laboral hasta llegar a interpretarse, no como el mejor, sino como el único posible (más adelante ilustraremos esto con el ejemplo de las policías de Pittsburgh). De esta forma se legitima el (injusto) poder masculino y se da autoridad a los hombres, mientras se le niega a las mujeres.

Decimos que unas prácticas comunicativas (o unos rasgos de un estilo de comunicación) son **hegemónicas** en un determinado contexto e institución cuando son más valoradas que otras dentro de esa institución, merecen mayor reconocimiento y se las asocia con mayor autoridad. Las llamamos hegemónicas o dominantes porque no sólo quienes las dominan y utilizan como parte de su repertorio comunicativo las creen más merecedoras de mérito, valor, respeto o credibilidad, sino que incluso aquellas personas que no saben manejarlas participan de tal creencia, llegando incluso a despreciar y denigrar las formas que ellas mismas conocen y usan diariamente. «El grave problema es que los códigos de valoración masculinos se imponen hasta acabar siendo los dominantes incluso entre las mujeres», afirman Martín Rojo y Garí (2002). Y gracias a que las formas comunicativas tienen un valor simbólico escondido, quienes poseen las formas comunicativas hegemónicas definen la realidad social, imponiendo su visión del mundo (en nuestro caso, del mundo laboral).

Ahora podemos entender algo mejor el desaliento de las mujeres en la interacción con sus colegas, jefes y subordinados. La hegemonía masculina se mantiene, entre otros mecanismos, gracias a operación de prácticas masculinistas **impersonales** que se han convertido en normativas. Pero también a través de redes fraternales que trascienden los límites del discurso institucional. Las experiencias compartidas por los hombres les reafirman la expectativa de que su forma de decir y entender es la única posible. Sólo otorgan mérito a quienes se expresan en el código que ellos comparten y dominan, y que desarrollan en sus reuniones fraternales, las de "todo tíos", en el bar,

el fútbol o el golf, donde las "chicas" están de facto excluidas, entre otras cosas por la continua recurrencia a la exposición de la masculinidad y la sexualidad masculina a través de chistes y bromas sexistas o de tacos. De esta forma, pueden pretender ignorar o menospreciar el estilo femenino de comunicación.

La desazón femenina está plenamente fundada. La mayor parte del ejercicio de un trabajo público consiste en comunicarse con otras personas, dentro o fuera de la propia empresa o institución. Al teléfono o cara a cara; en reuniones, salas de juntas, despachos, pasillos, almacenes o tiendas; entre dos o en grupos, el trabajo se realiza hablando. Informamos, explicamos, comentamos, reñimos, damos instrucciones, atendemos, dirigimos, planificamos, aprendemos, reconocemos autoridad, nos mofamos, debatimos, argumentamos, nos disculpamos, afirmamos y nos afirmamos. Pero por encima de todo, a través de una serie de prácticas comunicativas creamos y re-producimos la estructura que rige nuestra institución.

En ésta, los hombres tienden a ignorar las pautas femeninas de comunicación; si eventualmente llegan a reconocer su existencia, las experimentan como deficientes. Gracias a la hegemonía del código masculino, el comportamiento comunicativo de las mujeres en los ambientes laborales se juzga como señal de la incompetencia, lentitud, timidez, doblez o capacidad de manipulación de las mujeres. Se minimizan las posibles virtudes femeninas. Si hacen preguntas, se cree que dudan y carecen de criterio propio; si no alardean de sus éxitos, no se considera que reúnen méritos para un ascenso; si en una posición de poder dan rodeos al dar una orden o al realizar una crítica, carecen de autoridad.

Y la imposición del estilo masculino en el mundo laboral indefectiblemente redundará en beneficio de los hombres frente a las mujeres, como trataremos de explicar recurriendo a un rasgo comunicativo: la sonrisa. Al igual que en el caso del silencio, su ausencia o su presencia en determinados contextos puede tener distinto significado para unas y otros. Pero los efectos de los códigos de interpretación y sus consecuencias son bien distintos para ellas que para ellos, como se expone a continuación.

La sonrisa forma parte del lenguaje corporal, que es también distinto en mujeres y en hombres. Cuando las personas nos comunicamos, además de transmitir información, definimos cuál es la naturaleza de nuestra relación. Porque nuestros roles no son necesariamente fijos y permanentes, sino que se crean, modifican o perpetúan en la interacción (es decir, al hablar). Cuando hablamos, no nos importan, por tanto, sólo las ideas que deseamos expresar, sino el efecto que nuestras palabras tendrán en nuestras interlocutoras e interlocutores. Un cambio de tono, de energía o de énfasis, un elevamiento de voz, una aceleración del habla transmite a las otras personas si estamos de broma o con enfado, si tenemos convencimiento de lo que decimos o si dudamos, si nos gusta alguien o no. Así pues, las palabras no son el único componente de la comunicación. El tono de voz y el lenguaje corporal comunican mucho más sentido que las propias palabras.

Pero el lenguaje corporal (y la sonrisa es sólo una de sus manifestaciones) varía en cada cultura. Ya hemos dicho que las mujeres dedican más sonrisas a sus interlocutores e interlocutoras y las esperan de ellos y ellas. Los varones, sin embargo, no son propensos a manifestar su interés ni su

atención mediante la sonrisa, sino con la mirada fija. Los códigos masculinos hacen que los hombres tiendan a malinterpretar algunos de los mensajes corporales femeninos: una sonrisa abierta suele leerse en términos de coqueteo, una sonrisa velada como vergüenza o inseguridad. También las mujeres tienden a interpretar equivocadamente que no son escuchadas o atendidas si un interlocutor les mira fijamente sin sonreír, no hace comentarios que muestren "acogida" y cambia de tema al acabar de hablar. Pero las consecuencias del desacierto para unos y otras no son equiparables. El error masculino de apreciación no afectará significativamente a la posición del varón, sino a la de la mujer, quien se verá juzgada negativamente en su trabajo (las posibles interpretaciones masculinas –coqueteo, inseguridad– llevan a la conclusión de su poca profesionalidad). El varón, por su parte no se sentirá descorazonado ni disminuido, al revés, la sonrisa femenina es signo inequívoco de que se ha reconocido y apreciado su presencia. Por el contrario, el error femenino (creer que no es atendida como merece) puede desalentar a la mujer, y, por tanto, rebajar su posición, mientras concede al varón el control de la situación. Por otra parte, el juicio negativo de ella para con él tendrá pocas repercusiones laborales para el varón, incluso si es ella la jefa, puesto que no pone necesariamente en duda sus cualidades profesionales (recordemos que la impersonalidad suele ser un rasgo de comunicación hegemónico en muchos trabajos).

Por todo lo anterior, podemos afirmar que en la comunicación entre mujeres y hombres lo más grave no es la incomodidad femenina, por muy molesta que resulte. Normalmente entramos a trabajar en instituciones ordenadas jerárquicamente, en las que los varones tienen una larga historia en los puestos más altos, y en las que han convertido sus prácticas comunicativas en las hegemónicas. En esas instituciones y bajo esas condiciones las mujeres están sometidas a evaluaciones externas e internas de su labor que llevan consigo informes, ascensos, mejoras salariales, asignación de tareas, cargos y responsabilidades. Por unas prácticas comunicativas y no otras, se contrata, se hace participar, se recompensa, se rechaza, se promociona a unas personas frente a otras. A unas se les otorga autoridad, a otras se les niega.

EJERCICIO

A la luz de lo leído hasta ahora, ¿cómo podrías explicar la frustración que estas mujeres te manifiestan?

- Una compañera colega dice que siente que ellos son incapaces de intercambiar vivencias personales. Es como si dejaran su vida personal y familiar fuera del curro.
- Una amiga que trabaja en otra empresa te dice que tiene la impresión de que no recibe la atención y respeto que ella otorga a las palabras ajenas, que eso le hace sentirse desilusionada y acaba creyéndose menos capacitada para participar en la creación de la "realidad" laboral, sobre todo, de las decisiones.
- Tu compañera de despacho vuelve de una reunión quejándose de que, cuando ellos hablan de forma lenta y pausada, midiendo las palabras, ella les escucha con paciencia. Pero cuando es ella quien es lenta, se la interrumpe y; si para evitarlo habla veloz y articuladamente se la considera agresiva o sabihonda.

Las instituciones y las empresas también tienen género

Vivimos en una sociedad sujeta al "régimen del género" (Connell 1987), es decir una sociedad en la que las relaciones de poder entre mujeres y hombres están institucionalizadas, de forma que el género no sólo rige la constitución de las y los individuos, sino que es el principio estructural que organiza casi todas nuestras instituciones: la familia, la política, el gobierno, el estado, la administración, la escuela, el sistema judicial y, naturalmente, el trabajo. Tanto la forma en que se constituyen los empleos y carreras, como las prácticas (materiales (5) y discursivas (6)) de organización empresarial y administrativa se edifican alrededor de la noción de género.

¿Qué queremos decir con que ciertos espacios, esferas, escenarios, entornos están regidos por el género? Que se conceptualizan como primordialmente masculinos o primordialmente femeninos. Del mismo modo que la gente tenemos expectativas y guiones sexuados de comportamientos respecto a las personas, que incluyen un apropiado o inapropiado tipo de ropa, uso del lenguaje y presentación del propio ser como miembro sexuado en la jerarquía de la empresa o de la institución, así tenemos la creencia de que algunos espacios (la mayoría de los laborales) son masculinos. Ya hemos explicado que hay una razón histórica para ello: los mundos de la empresa, de la política y de la Administración han sido tradicionalmente masculinos. La cultura masculina ha impregnado y moldeado su funcionamiento: las tácticas, estrategias y perspectivas que dominan su actividad material y simbólica son viriles. De ese modo, a lo largo del tiempo se han desarrollado formas de hacer, creencias y valores que se consideran masculinos, que se han erigido en hegemónicos, y que ahora los nuevos (o las nuevas) miembros deben incorporar (o no) a su repertorio de prácticas.

Esto significa que las prácticas comunicativas que circulan en los ambientes laborales de la clase media son las de los varones de las clases medias (7), y que por tanto las normas que rigen el discurso de los hombres de clase media (así como su comportamiento y hasta sus esparcimientos) se han convertido en las normas "profesionales" bajo las que las mujeres son juzgadas y evaluadas, con el resultado de que su comportamiento (no idéntico al del varón) sirve de refuerzo a la hegemonía masculina en esas profesiones, al salir las mujeres malparadas por la aplicación de patrones masculinos de comportamiento.

(5) Lo que se hace, cómo se hace, el horario, el reparto del espacio...

(6) Cómo se habla y de qué se habla.

(7) En el andamio o la obra predominarían las de los varones de las clases bajas, por poner otro ejemplo.

Cuando afirmamos que no sólo tienen género las personas, estamos diciendo que también las instituciones lo tienen, y existen unas reglas no escritas pero implícitas que rigen si mujeres u hombres pueden tener participación en ellas y en qué términos pueden participar. Es decir, los trabajos tienen género tanto por el número de personas de cada género que predomina en ellos, como por la serie de presuposiciones sobre el tipo de trabajo a llevar a cabo que hace que "veamos" a personas de uno u otro sexo realizándolo. También por el estilo de comunicación que se asocia a la profesión. Un ejemplo es la policía, una institución regida por criterios y prácticas masculinas en la que durante tiempo ha sido difícil no sólo el propio acceso, sino el "imaginar" a mujeres desempeñando esa tarea. Una mujer que ingresa en el cuerpo debe contrastar sus prácticas comunicativas con las predominantes (y hegemónicas) en la institución y adecuar (o no) su comportamiento a la misma. Este es, adoptar sus normas institucionales y adaptarse. La mayoría de las mujeres tratan de "copiar" las prácticas institucionales hegemónicas. Por ejemplo, una investigación en EE.UU. llevada a cabo por Bonnie McElhinny en los años 90 llegó a la conclusión, confirmada por las propias policías de Pittsburgh, que éstas sonríen menos y son más bruscas e intransigentes que en la vida civil. Las policías entrevistadas explican su comportamiento apelando a las expectativas públicas sobre cómo debe ser un(a) policía (esto es, a la visión hegemónica sobre la policía) y alegando que su labor exige distancia emocional e imparcialidad, por lo que una conducta que no siguiese el patrón podría ser tachada de incompetencia o falta de profesionalidad. En este caso observamos que las oficiales de policía de Pittsburgh han adoptado unas pautas de conducta con la esperanza de integrarse en una institución "masculina". Que esto se logre o no es otra cosa. Y de hecho, la presencia de mujeres en la policía de Pittsburgh se debe sobre todo a unas leyes de acción positiva que obligan en esa ciudad a que el 25% de sus fuerzas públicas estén constituidas por mujeres, y no a que la Administración reconozca su comportamiento institucional "idóneo".

Hay un punto de esperanza para las mujeres. La investigación llevada a cabo sobre el comportamiento de las policías de Pittsburgh reveló también algo fundamental: cómo las oficiales de policía habían adaptado otras normas masculinas a su situación, transformándolas. Así, en lugar de hacer gala de un comportamiento agresivo emocional o físico (más en la línea de policías miembros de las clases bajas), se mostraban racionales, eficaces y profesionales, produciendo una imagen más de policía profesional educada de clase media. Es decir, las mujeres también son capaces de acabar institucionalizando unas normas no hegemónicas hasta entonces, más femeninas, y dotarlas de nuevo contenido. Ahora la ciudadanía de Pittsburgh espera de su policía (mujeres u hombres) un comportamiento más cortés, con menor exhibición de agresividad, tal como vienen desplegando las oficiales que han entrado recientemente en el cuerpo. Esto quiere decir que las mujeres pueden quizá también acabar modificando las normas institucionales y adaptarlas a sus valores y a su sentido de la vida.

Pero esto no siempre es fácil. Lo contrario es más recurrente. Las mujeres en puestos de poder, empapadas a menudo de los códigos masculinos hegemónicos de valoración, y deseosas de adaptarse a la institución en la que prestan sus servicios, utilizan a veces estrategias de comunicación de autoridad más masculinas. El problema es que, al ser enunciadas desde un cuerpo de mujer, no

se reconoce su autoridad. Investigaciones llevadas a cabo sobre cómo se evalúa a mujeres que expresan sus mensajes de forma demasiado directa y asertiva prueban que a la gente (tanto a mujeres como a hombres) no les gustan, calificándolas de poco femeninas. Por otra parte su influencia es casi nula con los hombres, quienes se resisten a la autoridad de las mujeres. Pero si, por el contrario, ocupando una posición de poder, una mujer utiliza las estrategias comunicativas consideradas "femeninas", al ser tales tácticas diferentes de las de los hombres en la misma posición, puede llegar a percibirse a la mujer como ser manipulador y falso. A comentar este hecho vamos a dedicar el próximo apartado.

7.

Los códigos femeninos, los códigos masculinos y la imposición de ser mujer

Cuando se empezaron a investigar las diferencias comunicativas entre mujeres y hombres y se estudiaron con detenimiento las tácticas comunicativas de cada sexo, se llegó a una primera conclusión tentativa: ni unas ni otras tácticas eran "buenas" en sí mismas, pero quizá las estrategias comunicativas que usan las mujeres fuesen óptimas para mantener viva la conversación, para proporcionar bienestar a oyentes y para incluir a mayor número de hablantes. Las pautas masculinas podían ser idóneas para proporcionar información factual.

Se pensó entonces en recomendar a unas y otros los patrones del otro sexo para mejorar sus habilidades lingüísticas. Más específicamente, se pensó, por una parte, que los varones podían sacar provecho de las tácticas verbales femeninas en el mundo de la empresa y la organización. Por otra parte, creyeron que la empresa podía explotar la diferencia femenina ("managing diversity"), basándose en la idea de que las empresas se auto limitan si emplean sólo a gente cortada por el mismo patrón y que las mujeres pueden aportar nueva savia y aumentar la competitividad, entre otras razones, porque quizá entenderán mejor las necesidades de posibles clientas. Eso llevaría a "valorar" la "diferencia" femenina. Este enfoque, basado en una "gestión de recursos humanos basada en la diversidad", acentúa unas veces el papel del logro individual y de la importancia PARA CIERTAS TAREAS de cualidades de las mujeres, y otras veces incluso llega a alabar un nuevo estilo "más femenino" de gestión.

La gestión de la diversidad supuestamente lleva aplicándose ya años, pero no ha conducido necesariamente a más mujeres a puestos directivos, sino que (en teoría) ha empezado a valorar más positivamente unas cualidades, antes desestimadas, en los varones. Sin embargo, un estudio reciente ha llegado a la conclusión de que no existe conexión entre la revalorización de tácticas femeninas de gestión y ascensión de las mujeres a los puestos de gestión. Simplemente algunos hombres han añadido a su repertorio de comportamiento masculino ciertas estrategias "femeninas". Podríamos decir que actuar según un estilo femenino significa algo totalmente diferente para ellas

y ellos. Para los hombres, no se "naturaliza" como parte de su ser, es un mero recurso profesional cuyo uso puede tener su recompensa. Es una nueva cualidad a añadir a las que ya creen tener por ser hombres. Mientras tanto, las mujeres, se siguen viendo como poseedoras únicamente de cualidades femeninas (Wajcman 1998: 77). El descubrimiento del valor de algunos códigos femeninos ha significado simplemente que algunos hombres han ampliado su repertorio mediante algunas tácticas supuestamente femeninas, pero no han sido capaces de reconocer el valor de tales cualidades cuando forman parte del repertorio femenino. Lo que los últimos estudios de mujeres y hombres en los sitios de trabajo parecen indicar es que las prácticas laborales "naturalizan" las pautas femeninas: se convierten en "ventajas naturales", "armas de mujer", que no son recompensadas ni reconocidas en la empresa o institución y que ciertamente no sirven de promoción. Al contrario, a las mujeres se le suponen esas cualidades y se les critica si desaparecen. Mientras, la adopción de algunas pautas femeninas, además de las propias, por parte de varones funciona como valor añadido a su hombría, y como tal, se celebra y recompensa.

Pese a que se habla de "gestionar la diversidad" e incorporar al mundo de la empresa y de la organización ALGUNAS cualidades femeninas, las cualidades supuestamente masculinas nunca dejan de ocupar un lugar central en las instituciones. Es cierto que se recomienda "de boquilla" a los varones que sean más corteses o tengan más en cuenta a las otras personas en su discurso, pero nunca se cuestionan las tácticas viriles. En ese sentido, y comparativamente, las mujeres son infinitamente más incentivadas, aconsejadas y alentadas, a adoptar comportamientos masculinos. Por ejemplo, en esos libros que llenan nuestras librerías con la pretensión de mejorar la realidad laboral de las mujeres. Ya nos hemos referido a ellos en páginas anteriores. Son numerosos los títulos con recomendaciones e instancias a ellas para que cambien radicalmente su estilo comunicativo... y muy poco efectivos.

Tanto Linda McDowell(1997) como Martín Rojo y Garí (2000) demuestran la dificultad de muchas mujeres de coger prestados/abrazar comportamientos masculinos, de "actuar" en varón: sus consecuencias son negativas y contraproductivas, al rechazar sus colegas (mujeres y varones) esta adopción de conducta varonil. Y el comportamiento de mujeres que alternan entre versiones masculinas y femeninas de ejercicio del poder se percibe como "fingimiento" de una relación informal e igualitaria en un contexto en el que tal relación no existe. La conducta típicamente femenina puede ser juzgada, si va acompañado de una posición de poder, como falsa, paternalista, incluso como manipulación o intromisión, minando la credibilidad de la mujer que así se comporta. Es decir, las mujeres que hablan como hombres son absolutamente rechazadas por sus colegas de ambos sexos.

Precisamente porque vivimos en una sociedad sujeta a las leyes del género, lo que ocurre es que las expectativas de cómo son las mujeres y los hombres permea nuestras relaciones con las personas con quienes nos relacionamos en el trabajo, tanto con superiores, colegas, subalternos y subalternas. Los estereotipos sexistas de cómo deben ser mujeres y hombres y la evaluación estereotípica de la actuación femenina en la esfera pública (laboral) tienen como resultado que cuando una mujer irrumpe en el mundo laboral –especialmente cuando compite con varones por un pues-

to—su sexo está de inmediato sujeto a escrutinio: tanto su propio comportamiento como el comportamiento ajeno con ella. El proceso velado de las relaciones de género se pone en marcha: la construcción de las mujeres como distintas a los varones será uno de los mecanismos mediante los cuales se mantiene el dominio masculino; el otro, la naturalización de la idea de que los varones están "naturalmente" nacidos para el mando, la gestión, la técnica, el control, la agresión o la ambición. Y de esta forma, mientras que se excluye a las mujeres aún del dominio público, una vez entran en él, se las juzga en términos que no son relevantes en la vida laboral (desde comentarios como, *esa foca, vaya dientes, es antiestética, parece un pajarito...*, hasta el acoso sexual) y que logran minar su autoridad. Acaban ocupando un papel subordinado en la empresa o en instituciones, reproduciendo así la jerarquía de géneros.

La clave de la cuestión no es si las mujeres o los hombres tienen inherentemente mayor sensibilidad, agresividad, empatía o racionalidad, sino cómo se expresan, perciben e interpretan tales emociones dentro de empresas, corporaciones e instituciones (Wajcman 1998: 61). Porque parece probado que comportamientos idénticos obtienen diferentes interpretaciones. Que el tacto parezca concesión o la firmeza precipitación parece depender no del hecho en sí sino de si se trata de un hombre o de una mujer. Una acción concreta puede ser considerada firme o resuelta si es un hombre quien la efectúa, o autoritaria e histérica si es una mujer. Y una mujer ejerciendo un liderazgo más democrático puede parecer débil o indecisa. Parecería que todavía hoy sigue siendo cierto que el cuerpo de un hombre da credibilidad a sus palabras, mientras que el cuerpo de una mujer se las quita.

Tanto la idea de que las mujeres pueden comunicarse de forma idéntica a los hombres como la idea de que se debe reconocer (y explotar) la diferencia femenina sitúan el problema en las mujeres y aceptan implícitamente la experiencia masculina como la norma ineludible. Hay una tremenda resistencia a admitir la existencia de una estructura de género en la propia conceptualización del trabajo y de la empresa. La "igualdad" siempre se juzga tomando por medida un patrón masculino de conducta.

Lo importante es que la "gestión de la diversidad" no ha supuesto el reconocimiento de nuevas formas de autoridad femenina, y de nuevas formas de valoración de la experiencia, la habilidad y los diversos recursos profesionales que las mujeres pueden aportar. Y es que el poder no es sólo lo que dicen las reglas escritas, sino que está incrustado en prácticas rutinarias, implícitas, que nunca se cuestionan. Entre ellas están las que conceden autoridad a los hombres (procedimientos, requisitos, estimación de méritos "saturados" de presuposiciones de género). Las propias mujeres han internalizado la jerarquía de géneros y creen (normalmente de forma inconsciente) más "natural" que sean ellos quienes ostenten mayor poder o gocen de mayor estatus. Es probablemente por eso que las mujeres con poder provocan a veces en otras mujeres una ambivalencia y una ansiedad de difícil explicación.

EJERCICIO

(Diálogo en un ayuntamiento entre dos miembros, **A** y **B**, de una misma comisión)

A: *¿Cómo crees que estamos funcionando en esta Comisión?*

Respuesta 1: **B:** *No sé, aún es pronto para decirlo, a ver si empezamos a tomar decisiones de verdad. Por una parte... llevamos poco tiempo, ... pero a mí me gustaría que la gente no diera tantas vueltas sobre lo mismo y no se escuchase tanto a sí misma. Avanzaríamos más rápidamente. Pero claro, ... por otra parte, tenemos que saber la opinión de todo el mundo. No sé qué decir, la verdad.*

Respuesta 2: **B:** *La gente se escucha demasiado a sí misma. Aunque es fundamental que todo el mundo exprese su punto de vista, deberían dejar de hablar y empezar a tomar decisiones.*

PIENSA: Interpreta ambas respuestas a la luz de lo leído hasta ahora. ¿Tiene la estructura de género algo que ver con tu interpretación?

COMENTARIO: La diferencia entre 1 y 2 no es de contenido –ambas expresan la misma idea–, ni de seguridad en lo dicho, sino de mayor "acolchamiento" o "ropaje" de las afirmaciones por parte de 1 para que no suenen excesivamente críticas y dejando claro que es sólo su opinión, pero no una verdad irrefutable. No es que a 1 le dé miedo responder con claridad, ni que no tenga su opinión formada.

Fíjate que 1 responde usando expresiones de primera persona, verbos en 1ª persona del singular y plural (*no sé, tenemos, empezamos*), relativizando de ese modo su opinión (no tiene por qué extrañarnos: a fin de cuentas es lo que se le ha pedido) y respondiendo de forma subjetiva (*a mí me parece*), aunque apoyándose en datos objetivos. La respuesta 2, sin embargo, pretende ser objetiva, como pronunciada desde el "exterior" de la Comisión (cuando de hecho **A** y **B** son miembros de la misma), mediante el uso de verbos en tercera persona que parecen afirmar "verdades" irrefutables e indudables.

Por la actual estructura de géneros, los hombres (y algunas mujeres) tienden a considerar la respuesta 1 de persona insegura cuando es una mujer, y de persona educada, prudente y poco avasalladora si es hombre. La respuesta 2 se lee como agresiva (si es una mujer la que habla), mientras se considera bien articulada y como expresión de certeza y seguridad en sí mismo (si es un varón quien lo profiere).

Escapar de la trampa del lenguaje

Es un error explicar simple y únicamente que mujeres y hombres aprenden unas tácticas comunicativas a través del proceso por el que se convierten en mujeres y hombres y que gracias, entre otras cosas, a tales estrategias conversacionales, se mantiene la supremacía masculina. En primer lugar, porque está demostrado empíricamente que en cualquier sociedad las tácticas verbales más valoradas son siempre las de los grupos que ostentan el poder: es decir, no son ciudadanas de segunda por hablar así, sino que existe una forma de habla que los hombres han adoptado como propia y luego han ritualizado, legitimado y dado credencial de superior, como vehículo de jerarquización entre los sexos. Si las mujeres les imitan acríticamente, además de auto obligarse a realizar un esfuerzo considerable con pocos visos de éxito (nunca sonarán bastante "dominantes" o sonarán "excesivamente mandonas"), están reforzando esa supuesta superioridad del comportamiento masculino. Ello conllevaría la legitimación del sexismo social que otorga mayor valor, autoridad y credibilidad a uno de los sexos.

Judy Wajcman (1998) aboga por un cuestionamiento radical de las normas del patrón laboral masculino como única salida para propuestas reales de políticas de igualdad de oportunidades. Únicamente aquellas políticas que se centren en el desmantelamiento del patrón masculino podrán ayudar a las mujeres a largo plazo. Luego, para cambiar la actual situación de desautorización profesional femenina, no tienen las mujeres que adoptar necesariamente el estilo y los hábitos que los hombres han consagrado, sino aprender a explotar las habilidades y actitudes que las mujeres han desarrollado en su experiencia como tales.

No se trata, pues, de que las mujeres se avergüencen de cómo han sido educadas, sino que aprendan simultáneamente a explotar su propio estilo y a controlar y romper el estilo masculino "desde dentro", anticipándose a él, revelando sus tácticas, dejando al descubierto su falsa seguridad, su buscado distanciamiento, su pretendida autoridad, sin dejarse avasallar. Uno de los objetivos es hacer que este curso desarrolle en las alumnas la capacidad de 1) reflexionar sobre la lengua; 2) apreciar y estimar (en el sentido de valorar) las posibilidades que el estilo cortés femenino aporta (por ej.: sonar poco impositiva, sonreír, preguntar las opiniones ajenas, disculparse por deber tomar decisiones que pueden ser desagradables...); y 3) conocer perfectamente (quizá como una conoce una lengua extranjera, que no necesariamente se reconoce como propia) el estilo masculino para poder desconstruirlo y usarlo como arma arrojada siempre que sea necesario.

Es decir, en los cursos de formación se debe tender a poner de manifiesto entre las participantes la existencia de lazos comunes y el reconocimiento de las experiencias compartidas de opresión en las empresas y organizaciones, sustentando así una pequeña "comunidad femenina" en la que se produzcan las condiciones para desarrollar una identidad opuesta a la que te trata de imponer la cultura en la que hemos nacido. Además, debe dotarse a las mujeres participantes de estrategias de resistencia y supervivencia que les permitan anticiparse a los retos verbales que deberán afrontar en su cotidianeidad laboral. Sin alentar la victimización a la que puedan estar sujetas, pero do-

tándolas de "conocimiento" –que, como se sabe, es capacidad de obrar y maniobrar. Si el poder, la jactancia y la agresión se han considerado positivamente unidas a profesiones como la abogacía, la dirección de empresa, la política, las ventas y la profesionalidad en general, se trata de disociarlas de la competencia, eficacia y autoridad y dejarlas al desnudo.

Implementar las políticas de igualdad de oportunidades supone unas prácticas de contratación más justas, que abran las puertas a mayor número de mujeres; cursos de formación y capacitación para mujeres; y revisión de los procedimientos de valoración y promoción para que la competencia y la autoridad femeninas reciban mayor reconocimiento. Ahora ya sabemos que lo que se entiende por "mérito" o "capacidad" no es inmutable, sino que depende del grado de poder del grupo que define en qué consisten esos conceptos. Cuando se especifican los requisitos que requiere un puesto de trabajo se acuden a criterios subjetivos respecto a las habilidades necesarias o a prácticas laborales que no quedan justificadas sino por el hecho de que el género ha permeado la decisión a tomar. No se puede permitir que las estrategias comunicativas masculinas sean el patrón que rige la contratación y promoción de las mujeres.

En la dura vida diaria laboral, las mujeres deben ser conscientes de que hay quizá otras maneras posibles de decir lo que desean expresar y pueden tratar de reformular su expresión si creen que no son entendidas en sus términos. Pero no deben permitir que las callen por cómo se expresan. Deben hacerse entender desde sus premisas. Deben defender su forma de decir, pero manteniéndose en estado de alerta ante la expresión masculina: decodificando las palabras de ellos antes de reaccionar.

Ocupar el espacio laboral implica ocupar el espacio de decir, cambiar las tácticas de decir y divulgar las formas femeninas de decir, hacerlas visibles, aceptadas, otras formas más a tener en cuenta. La forma de decir femenina es la forma de situarse las mujeres ante la vida, de estar en el mundo. Es bueno que se entrenen en decirse, pero no que se nieguen. Deben habitar el espacio laboral desde su estilo comunicativo. Que el duro aprendizaje de la vida laboral no las enmudezca, no las reste valor y atrevimiento. Y, si así lo desean, que aprendan los códigos ajenos para poder transgredirlos (o seguirlos).

Hablar en público, tomar la palabra en el mundo laboral supone ocupar (y alterar) durante un momento un espacio de poder al que a las mujeres se les había negado el acceso durante tiempo. Está bien que lo ocupen, con su forma de decir, entender y actuar. Si no es así, se les sigue negando el acceso.

Bibliografía

- BENGOCHEA, Mercedes. 1995. "Mujeres/hombres: el conflicto entre dos culturas". *Revista de Occidente* 170-171 (julio-agosto). 120-136.
- BENGOCHEA, Mercedes. 1997. "Lenguaje público y voz femenina". *Revista de Occidente* 190 (marzo). 31-44.
- BENGOCHEA, Mercedes. 2002. "Ni sumisas ni asertivas: reflexiones sobre el estilo femenino de comunicación". Proyecto KELITIC (*Know European Languages To Increase Communication*) <<http://www.educastur.princast.es/keltic/principal.htm>> ("Encuentro de lenguas y culturas" – "Conferencias de lenguas comunes").
- CONNELL, Robert W. 1987. *Gender and Power* (Cambridge: Polity Press)
- HOLMES, Janet. 1995. *Women, Men, and Politeness*. London: Longman.
- MALTZ, Daniel N. y Ruth A. Borker. 1996 (1982). "Los problemas comunicativos entre hombres y mujeres desde una perspectiva cultural". *Signos. Teoría y Práctica de la Educación* 16: 18-31.
- MARTÍN ROJO, Luisa. 1996. "Lenguaje y género: Descripción y explicación de la diferencia". *Signos. Teoría y práctica de la educación* 16: 6-17.
- MARTÍN ROJO, Luisa y Aitana GARÍ. 2002. "El obstáculo de ser mujer. Prácticas comunicativas en el trabajo". J. Santaemilia, B.Gallardo y J. Sanmartín (eds), *Sexe i Llenguatge: la construcció lingüística de les identitats de gènere*. Valencia: Universidad de València. 129-43.
- MCDOWELL, Linda. 1997. *Capital Culture: Gender at Work in the City*. Oxford: Blackwell.
- MCELHINNY, Bonnie S. 1992. "'I don't smile much anymore': Affect, gender and the discourse of Pittsburgh police officers". *Locating Power: Proceedings of the 2nd Berkeley Women and Language Conference*. Berkeley, Ca.: University of California, volume 2: 386-403.
- PILKINGTON, Jane. 1998. "'Don't try and make out that I'm nice'. The Different Strategies Women and Men Use when Gossiping". Jennifer Coates (ed.), *Language and Gender: A Reader*. Oxford: Blackwell. 254-269.
- TANNEN, Deborah. 1991. *Tú no me entiendes*. Buenos Aires: Javier Vergara Editor y Barcelona: Círculo de Lectores.
- WAJCMAN, Judy. 1998. *Managing like a Man. Women and Men in Corporate Management*. Philadelphia: The Pennsylvania State University Press.

GRAN OPORTUNIDAD

Por expansión, empresa líder del sector

SELECCIONARA

Personal de 25 a 40 años,
con gran vocación comercial, tenga o no experiencia.
Para visitar cartera de clientes en Cataluña.

Pedimos: • Dedicación completa de lunes a viernes.
• Incorporación inmediata. • Don de gentes. • Buena presencia • Cultura media. • Se valorará vehículo propio.

Ofrecemos: • Formación "Práctico - Técnica" por personal de la empresa

Ingresos sobre 2.400 € / mes.

Llamar **EXCLUSIVAMENTE** Lunes y Martes
Tel. 93 230 31 32 para concertar entrevista, Sr. Pérez.

*Nota: Abstenerse personas que estén trabajando
o que no tengan permiso de trabajo.*

TALLER DE ARQUITECTURA, precisa:

ADMINISTRATIVA

SE REQUIERE: • Dominio Contaplus y conocimientos de informática a nivel de usuario. • Espíritu de colaboración.
• Disponibilidad inmediata. • Catalán hablado y escrito.
• Se valorará experiencia en el sector.

Enviar CV manuscrito, con foto reciente, a la Ref. 516 de
MABA Publicidad, Pza. Dr. I. Barraquer, 7, 08029 BCN.

MULTINACIONAL líder en el sector, necesita:

3 ASESORES COMERCIALES

Zonas a trabajar:

- PENEDES - ANOIA - GARRAF

SE REQUIERE:

- ➔ Experiencia en ventas.
- ➔ Disponibilidad total.
- ➔ Vehículo propio.
- ➔ Capacidad de trabajo.

SE OFRECE:

- ➔ Incorporación inmediata.
- ➔ Altos ingresos (garantizado + comisión + rappel + incentivos).
- ➔ Visitas concertadas. C.A.

Interesados llamar lunes y martes de 10 a 15 horas
al Tel. 93 814 51 07. Preguntar por la Srta. Silvia.

EMPRESA DE SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES PRECISA:

1 Calculista Proyectista 1 Jefe de Obra

FUNCIONES:

- ➔ REDACCION DE PROYECTOS / EJECUCION DE OBRAS.
- ➔ Incorporación inmediata.
- ➔ Se requiere experiencia de 2 años en el sector de construcción.
- ➔ Retribución según valía.

Interesados llamar al T. 93 409 03 47

Empresa Hotelera precisa:

Chico/a para RECEPCIÓN

Con conocimientos
administrativos e
informáticos. Jornada
completa de L. a V. Buena
presencia. Se valorará
disponer de carné de
conducir. Salario a convenir.

Enviar CV con foto a:
HOTELES & GESTION, S.A.
C/. Lleó XIII, 23-08022 Barcelona
Indicar: Ref. Recepcionista

**PRODUCTORA SPOTS PUBLICITARIOS
PRECISA:**

ADMINISTRATIVO/O

- Facturas, pago a proveedores.
- Gestiones bancos, archivos...
- Excel, Word.
- Conocimientos de Inglés.
- Horario de 9.30 a 14 h. y de 16 a 19.30 h.
- Salario 12.000 € brutos anuales.
- 5 semanas de vacaciones + puentes.

**Interesados escribir C.V. + foto a: Montse Roca,
Avda. Diagonal 590, 5º 1º 08021 Barcelona.**

CHICAS PARA STANDS

Jornada completa o Tardes

Si tienes:

Entre 18 y 28 años y vocación comercial.

Te ofrecemos:

Trabajo estable en centros comerciales de Barcelona y área metropolitana.

Incorporación inmediata.

Contrato Agencia.

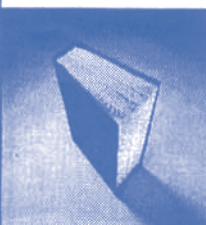
Ingresos aprox. 1.500 €

Extranjeras imprescindible

permiso trabajo.

**Interesadas concertar entrevista de 9 a 14 h.
y de 15 a 18 h. al tel. 93 217 95 66 - Srta. Carla**

GRUPO MANPOWER



personas
conocimiento
innovación

MANPOWER

Participa en el proceso de selección de Manpower. Entra a formar parte de una Compañía Multinacional cuyo objetivo es conseguir ser el mejor proveedor de soluciones relacionadas con los Recursos Humanos de gran calidad. Nuestros productos y servicios, más de 3.300 oficinas distribuidas en todo el mundo y nuestros valores de Grupo avalan esta información. Comparte con nosotros nuestros valores como herramientas claves para el desarrollo de nuestro negocio. Personas, Conocimiento, Innovación identifican claramente nuestra filosofía empresarial y cultural, garantizando marca de crecimiento y éxito. Manpower para su plan de diversificación y especialización en todo el territorio nacional desea incorporar personas dinámicas con clara orientación al servicio, y a trabajar por objetivos, que valoren el trabajo en equipo y sean capaces de aceptar responsabilidades, manifestando gran capacidad de gestión, organización, innovación y motivación.

REPRESENTANTES DE SERVICIOS

(REF: REP)

Valoraremos formación universitaria orientada a RRHH (Psicología, RRL, Derecho, etc), manejo de MS Office, vocación comercial y vehículo propio. Se responsabilizará de la selección y contratación de trabajadores puestos a disposición en empresas clientes, así como de apoyo en la captación y mantenimiento de clientes.

SALES MANAGER

(REF: SM)

Imprescindible experiencia comercial en prospección, captación y mantenimiento de clientes preferiblemente sector servicios. Se dedicará exclusivamente a la labor comercial en una zona determinada.

DIRECTORES DE OFICINA

(REF: DO)

Imprescindible experiencia comercial contrastada en servicios. Se responsabilizará de la captación y mantenimiento de clientes en una zona asignada, asumiendo además la coordinación, motivación y supervisión de un equipo humano, facilitando la consecución de objetivos, de acuerdo con la política comercial de la Compañía.

DIRECTORES DE GRANDES CUENTAS

(REF: GGCC)

Buscamos profesionales de diferentes sectores con experiencia comercial contrastada mínima de dos años preferiblemente en sector servicios, acostumbrada a negociaciones de alto nivel y elevada capacidad de negociación. Se responsabilizará de la captación y mantenimiento de Grandes Cuentas incrementando el volumen de negocio en una zona asignada, facilitando la consecución de objetivos marcados de acuerdo con la política comercial de la Compañía.

Para todos los puestos se valorará muy positivamente conocimientos y experiencia contrastada en empresas de servicios, así como la dotación de vehículo propio imprescindible en todos los puestos.

Las personas interesadas deberán remitir su C.V. y fotografía adjunta al apartado de correos 3473 • 28080 Madrid, o a la siguiente dirección de e-mail: rrhh.seleccion@manpower.es, indicando la referencia correspondiente.

Se garantiza absoluta confidencialidad durante todo el proceso de selección.

Autoregistro administrativo 79.0003.94

Empresa catalana de àmbit nacional selecciona:

5 SEÑORAS/SEÑORITAS

- Mayores de 30 años • Cultas • Activas y con afán de superación
 - Residir en area BCN más de 5 años • Horario Mañana o Tarde
 - Oficinas atención/promoción cliente centro ciudad • CM •
- Periodo de formación retribuido.

ENTREVISTAS TEL. 935 820 923 lunes de 10 a 13 y 17 a 19 h.

**Empresa Multinacional del Sector Automoción proveedora de piezas
de alto nivel situada en la provincia de Barcelona selecciona:**

Técnicos de Mantenimiento

Zona Vilafranca

+/- 24.000 €

Dependiendo del Responsable de Turno se ocupará de:

- ◆ Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de las líneas.
- ◆ Estudiar y determinar las necesidades conforme a la política de mantenimiento preventivo de la empresa.
- ◆ Estudiar la viabilidad de las solicitudes de mejoras técnicas en las máquinas e instalaciones.

El candidato deberá aportar como mínimo 2 años de experiencia en mantenimiento eléctrico y/o mecánico. Acostumbrado a trabajar con PLC's, programación de CNC, sistemas hidráulicos, gas y matricería. Se requiere el dominio de herramientas informáticas industriales. Será una persona autosuficiente, resolutiva y con capacidad de trabajo en equipo.

Posibilidades reales de progresión profesional dentro de la empresa.
Planta con instalaciones nuevas y totalmente automatizadas.

Rogamos envíe su candidatura por e-mail (formato Word) a:
ingenieros@michaelpage.es indicando la referencia
IJUP117567 a la atención de **Joaquín Utrera**.

Michael Page

INGENIEROS

www.michaelpage.es

LUISA MARTÍN ROJO

**Dpto. de Lingüística, Lenguas
Modernas, Lógica y Filosofía de
la Ciencia. Universidad
Autónoma de Madrid**

CONCEPCIÓN GÓMEZ ESTEBAN

**Dpto. de Sociología V.
Universidad Complutense de
Madrid**

*El género del
poder. El estilo
femenino
en las
organizaciones
laborales**

1.

Objetivos

Ahora que ya hemos trabajado la comunicación interpersonal entre mujeres y hombres, vamos a centrarnos en este capítulo en lo que ocurre en las organizaciones laborales de nuestro país y, más en concreto, en cómo es percibida y valorada la manera de dirigir y comunicar femenina dentro de ese ámbito.

Los objetivos que abordaremos en este capítulo son principalmente los siguientes:

- Mostrar la influencia que ejerce el contexto laboral (la cultura y la estructura organizativa) en la forma de mandar y comunicar femenina y en cómo estas capacidades son percibidas y valoradas. Para ello, trataremos de:
 - Examinar cuál es el modelo de dirección imperante en las empresas de nuestro país, qué relación guarda con los estilos comunicativos y, más concretamente, con el femenino.
 - Plantear las conexiones que existen entre el sistema de género y el poder laboral.
 - Señalar la importancia de las redes sociales en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres y en la integración de éstas en las organizaciones laborales.
- Orientar sobre las buenas prácticas en las organizaciones laborales.
- E incitar a la reflexión sobre los estilos propios de dirección y comunicación mediante ejemplos y ejercicios.

En este capítulo te ejercitarás en la observación de tu estilo de comunicación y el de las demás personas pero, sobre todo, aprenderás a no descorazonarte y a vislumbrar nuevas vías para desarrollar tu carrera profesional.

2.

Introducción

Las prácticas comunicativas abarcan todos y cada uno de los ámbitos de la vida de las organizaciones laborales. Es a través de actos comunicativos como en ellas fluye y circula la información, se organizan las actividades y el desempeño de tareas, se establecen relaciones, y se crean equipos y redes sociales. La comunicación es, por tanto, pieza esencial en el funcionamiento, en la constitución y estructuración de las organizaciones laborales y en la creación de vínculos entre quienes trabajan en ellas. Dada su importancia, en cada comunidad, en cada contexto, la comunicación se encuentra siempre regulada y se establecen normas y restricciones acerca de cómo hablar, de qué hablar, con quién hablar y cuándo resulta más oportuno hacerlo. En este capítulo examinaremos algunas de las regulaciones y restricciones que encontramos en el ámbito laboral pero, sobre todo, examinaremos qué consecuencias tiene el hecho de que quienes participan de estos acontecimientos comunicativos sean varones o mujeres.

Para abordar esta cuestión de la regulación de la comunicación en relación con el género, tenemos que remitirnos a los estilos comunicativos que hemos estudiado en el capítulo anterior. El concepto de "estilo", aplicado al estudio de la comunicación, nos resultará muy iluminador para entender lo que ocurre en nuestros centros de trabajo, si bien tenemos que tener siempre presente

que puede también inducir a simplificaciones que es preciso evitar. Ciertamente, este concepto podría dar lugar a generalizaciones e idealizaciones difíciles de sustentar. Así, si la débil posición social de la mujer —común a distintas sociedades— y las similitudes en las formas de socialización explican, entre otros factores, el que se puedan detectar rasgos semejantes que llegan a configurar un estilo comunicativo similar, no es menos cierto que, en virtud de la posición socio-económica, la ocupación y el nivel educativo, las singularidades culturales y la edad, se detectan entre las mujeres diferencias en todos los niveles —incluida la forma de hablar. Por otro lado, y esto nos interesa especialmente en este capítulo, las personas manejamos siempre más de un estilo comunicativo dependiendo del contexto en que nos encontremos. En el ámbito laboral ocurre lo mismo, por lo que cada mujer variará su estilo y lo adaptará a la situación y a las personas que la acompañan (véase, Caldas y Martín Rojo, 1999).

Ahora bien, la valoración que se haga del comportamiento dependerá de cuál sea el estilo que se considere más apropiado y, en este sentido, es preciso tener presente que en las organizaciones laborales de muchos países sigue predominando una cultura masculina. Esto se hace patente en el hecho de que los modelos y los criterios que sirven para medir la competencia y los requisitos para ocupar puestos de mando siguen estando claramente vinculados al estereotipo de varón (autoridad, decisión, independencia de criterio, fortaleza). Y lo mismo ocurre con la forma de comunicarse. Por tanto, en este capítulo abordaremos dos dimensiones de la actividad laboral que se realizan a través de las prácticas comunicativas. En primer lugar, nos ocuparemos de un aspecto muy importante para las mujeres que se incorporan a las empresas en puestos de responsabilidad: cómo dirigir y ejercer el mando. En segundo lugar, estudiaremos cómo se establecen los vínculos con las y los iguales y con las y los superiores; un factor esencial en el desarrollo de nuestra vida y de nuestra carrera laboral, que presenta también algunos obstáculos para las mujeres por el predominio que han tenido hasta muy recientemente las formas y usos masculinos en los centros de trabajo.

3.

El modelo de mando emergente en la empresa y la adecuación del estilo femenino

3.1

MODELOS DE MANDO

Un factor clave para entender la problemática que rodea el desempeño de puestos de dirección es el modelo directivo que empieza a imponerse en la empresa española frente a los viejos modelos de mando.

La mayor complejidad laboral, sumada a la existencia de una sociedad más democrática, está imponiendo una forma de mandar más relacional y que da mayor relevancia a la dimensión comunicativa de las relaciones laborales. A diferencia del modelo tradicional de corte más autoritario, ya no se legitima básicamente por el organigrama sino que necesita legitimarse en las propias relaciones con el personal subordinado; un modelo en el que, sin ponerse en cuestión la jerarquía y el proceso de toma de decisiones, se enfatiza la suavidad en las formas y la capacidad de escucha y convicción del jefe o la jefa.

En dicho modelo, la legitimidad necesaria para desempeñar el mando con autoridad depende, concretamente, de las siguientes capacidades básicas (véase Gómez, Martín y Callejo 2000), sobre las que volveremos en el apartado siguiente:

- a) Preparación técnica.
- b) Capacidad de tomar decisiones.
- c) Capacidad de gestión y organización de equipos.
- d) Capacidad de delegación.
- e) Capacidad comunicativa.

Actualmente, este es el modelo valorado más positivamente en las empresas en España, y con respecto al cual van a ser evaluados los diferentes estilos de dirección y comunicación.

EJERCICIO 1

Uno de los principales objetivos de este capítulo es incitar a la reflexión sobre los propios estilos de comunicación y de mando mediante ejemplos y ejercicios. La primera práctica que te proponemos es un ejercicio de autorreflexión. Queremos que explores cuál es tu percepción de las formas de mando y de los usos comunicativos más frecuentes en el ámbito laboral. Y queremos que examines cuál es la vinculación que existe entre ellas y el género de las personas que desempeñan esos puestos de mando. Para ello, toma en consideración las afirmaciones siguientes e interrógate acerca de si las consideras verdaderas o falsas.

1. En las reuniones de trabajo:

Tus colegas prestan más atención cuando interviene un varón que cuando interviene una mujer.

Verdadero ☐ Falso ☐

Las mujeres utilizan menos elogios que los varones a la hora de valorar el trabajo de sus colegas.

Verdadero ☐ Falso ☐

Las mujeres son más críticas que los varones a la hora de valorar el trabajo de sus colegas.

Verdadero ☐ Falso ☐

Los varones interrumpen más y contestan incluso a las preguntas que no van dirigidas a ellos.

Verdadero ☐ Falso ☐

2. Las mujeres jefas dan más órdenes y son más exigentes con el personal subordinado.

Verdadero ☐ Falso ☐

3. Las mujeres jefas demandan más apoyo y colaboración que los varones.

Verdadero ☐ Falso ☐

4. Los varones tienden a abordar directamente y en primer término los problemas

Verdadero ☐ Falso ☐

Al realizar el ejercicio, habrás comprobado que tenemos unas ideas preconcebidas acerca de cómo se comportan varones y mujeres en los puestos de mando. Estas ideas preconcebidas son las que hacen más esperables algunos comportamientos. Ahora vamos a abordar cómo estos modelos de mando se encarnan en prácticas laborales distintas y la relación que existe entre dichas prácticas y el género.

Distintas investigadoras se han planteado si existen estilos femeninos y masculinos de mando, y en qué medida estarían vinculados con los distintos estilos comunicativos tradicionalmente atribuidos a varones y mujeres. Recordemos cómo se han descrito estos estilos que ya hemos trabajado en el capítulo anterior y que coincidirían básicamente con los "estilos conversacionales" establecidos por Deborah Tannen (1990): a) el relacional (*rapport talk*), característico de las mujeres, cuyas estrategias conversacionales se orientan al establecimiento de conexiones y lazos sociales, y a la negociación de la relación; de manera que el ritual conversacional entre mujeres tiende a propiciar una apariencia de igualdad y solidaridad al tomar en cuenta el efecto que tiene en la otra persona el intercambio lingüístico; b) el informativo (*report talk*), característico de los varones, se plantea como medio para preservar la independencia y negociar el estatus dentro de una jerarquía (para una revisión actualizada de los estilos comunicativos de varones y mujeres, centrada en la situación social de la España contemporánea, véase Martín Rojo y Gómez Esteban, 2003).

Para Tannen (2001), Loden (1987), o Helgesen (1993), estos estilos comunicativos se manifiestan también en el trabajo y a partir de ellos se conforman estilos de mando diferentes según el género. En las mujeres, y en consonancia con su estilo más habitual de comunicarse, la forma de ejercer el mando sería más de corte democrático o transformacional, acorde con los modelos emergentes. A pesar de que existen trabajos que comparten esta hipótesis, otros estudios que analizan las relaciones laborales en algunas comunidades de España muestran resultados contrarios a ella al encontrar más semejanzas que diferencias en la forma que tienen de ejercer el mando varones

y mujeres (en este sentido, puede consultarse Carrero Planes, 1991; De Luis, 1994; Sánchez-Apellániz, 1997; y Sánchez Santa-Bárbara y González González, 1998, y Barberá (2001), entre otros). De manera que la cuestión que tenemos que abordar en adelante parece compleja y, por tanto, difícil de diagnosticar (1).

3.2

EL MODELO DE MANDO EMERGENTE EN LA EMPRESA Y LOS ESTILOS FEMENINOS

En el modelo de dirección cuyas capacidades hemos sintetizado arriba se concede mucha importancia a la buena comunicación con el personal empleado y colaborador, pero ello no implica, como cabría esperar, que la forma de mandar de las mujeres encuentre menos resistencias. Y ello porque la posibilidad de mantener una buena comunicación con las y los subordinados e iguales, y obtener su reconocimiento, está condicionada por la pervivencia de una asociación entre el poder y la masculinidad. Algo que se aprecia bien cuando se pregunta a las empleadas cuál es el modelo de excelencia laboral, pues para ellas dicha excelencia viene representada por un "*hom-bre ideal*"; algo que, aunque ellas consideran con cierto sarcasmo que es "*imposible*", pone de manifiesto cómo se sigue atribuyendo exclusivamente la excelencia laboral al varón.

Y no sólo el jefe ideal tiene un género preciso; también lo tiene el jefe que convence, del que los empleados y empleadas aceptan fácilmente el mandato, figura a la que representan como un varón que sabe ejercer la autoridad pero con "mano izquierda". Paradójicamente, en este nuevo modelo de dirección algunas características atribuidas tradicionalmente a las mujeres —como tener "mano izquierda", marcar menos las distancias, ser menos impositivo o comunicar mejor— se asocian a lo masculino.

Es más, si volvemos a las cinco capacidades necesarias para desempeñar el mando con autoridad siguiendo el modelo emergente reseñado, veremos que la mujer sale siempre peor valorada:

a) Preparación técnica: Frente a la experiencia laboral, que se suele entender como el "tener oficio" y que tradicionalmente se asocia al varón, a la mujer se la asocia con la preparación, lo que a menudo supone atribuirle implícitamente un "saber no práctico" y, por tanto, un tipo de conocimiento carente de aplicabilidad inmediata.

(1) Los datos que manejaremos a lo largo de este capítulo para iluminar esta cuestión y para cumplir con los objetivos fijados, provienen de algunas de las investigaciones realizadas por nosotras (Gómez, Martín y Callejo, 2000; Gómez, Martín, Callejo y Delgado, 1994; Martín, Gómez y Santamarina, 1995); estas investigaciones se han centrado sobre todo en las comunidades autónomas de Madrid y Cataluña y los ejemplos que presentamos son *verbatim*s extraídos del trabajo de campo realizado. (Para un desarrollo de estas investigaciones centrado en la comunicación en las organizaciones, véase Martín Rojo y Garí Pérez, 2002).

b) Capacidad de tomar decisiones. Una capacidad que hoy se considera central en las empresas por la necesidad permanente de adaptarse a unos entornos económicos crecientemente cambiantes. En relación con esta capacidad, en general a las mujeres se las percibe con miedo a decidir —en el caso de la Administración Pública— o con capacidad de hacerlo pero en situaciones perentorias y de tensión, no en aquellas que exigen estrategia, proyección y planificación. Esta percepción, que se refleja en la imagen que muchas mujeres directivas tienen de sí mismas como "apagafuegos" dentro de la empresa, deriva posiblemente del hecho de que los varones dejan a las mujeres las tareas menos relevantes y de intendencia como forma de dignificar su propia posición (Bourdieu, 2000). Este comportamiento coadyuva a mantener la segregación femenina dentro de una misma ocupación y a reforzar la idea preconcebida de que la mujer quiere y tiene "menos responsabilidades" en el ámbito laboral que el hombre.

c) Capacidad de gestión y organización de equipos: Son los varones que tienen a mujeres como superiores quienes perciben de manera menos positiva la gestión femenina de equipos. Pero esta valoración es general, ya que esta capacidad depende en gran medida de las dos siguientes, en las que la mujer alcanza una valoración muy negativa.

d) Capacidad de delegación. De la que parecen carecer las mujeres directivas, por cuanto con frecuencia son vistas como unas controladoras impenitentes de los empleados y empleadas e incapaces de dejar en sus manos ninguna decisión por pequeña que ésta sea.

e) Por último, tenemos la **capacidad comunicativa**, la más importante pues saber mandar es en gran medida saber comunicar. Algo que sorprendentemente no se reconoce de ninguna manera a las jefas; volveremos sobre ello.

La forma en que se modulan estas habilidades en el caso de las mujeres nos muestra que saber mandar no es fácil; ni siquiera lo es siempre para los varones. En el caso de las mujeres es todavía más difícil, ya que la idea preconcebida es que no mandamos de forma "natural", no acabamos de encontrar ni el tono, ni el estilo ni los límites del correcto ejercicio del mando. Los empleados y empleadas recogen esta idea diciendo que las jefas "*se pasan*" o "*no llegan*".

A continuación vamos a analizar en detalle los prejuicios y estereotipos que subyacen a estas percepciones.

3.3

ESTILOS COMUNICATIVOS Y FORMAS DE MANDO

En este apartado, nos plantearemos cómo se conjugan los estilos de mando y comunicativos femeninos; para ello examinaremos más profundamente cómo ejercemos las mujeres el poder en las organizaciones laborales y seguiremos analizando cómo se percibe ese ejercicio por parte de subordinadas y subordinados.

Cuando las mujeres acceden a puestos intermedios y altos en las empresas ante ellas se abren dos posibilidades. Obviamente, el que opten por otra estará, en alguna medida, influido por el contexto laboral del que se trate (sector, tipo de empresa, grado de feminización, nivel laboral, valo-

res y normas dominantes, etc.). Estas posibilidades consisten: bien en mantener el estilo considerado tradicionalmente femenino; bien en asimilarse al estilo y las formas que aún dominan en las empresas radicadas en España; esta segunda posibilidad consiste, en consecuencia, en adoptar algunas de las prácticas tradicionalmente masculinas (puede consultarse Martín Rojo y Garí Pérez, 2002, para una descripción más detallada de las formas lingüísticas que caracterizan a estos estilos).

Vamos ahora a presentar un ejercicio para explorar ambas posibilidades que luego describiremos y analizaremos en detalle.

EJERCICIO 2

¿Qué haces y cómo te sientes?

En una reunión de equipo que tú diriges, uno de tus subordinados presenta un informe que le has encargado y que no te parece adecuado ni suficiente, ¿cómo le manifestarías tu descontento y la obligación de rehacerlo?

En una reunión de equipo que tú diriges, tienes que pedir a las personas presentes que se queden algunas horas más trabajando fuera de horario, ¿cómo harías esa petición?

Te acabas de incorporar a un puesto directivo en una empresa constructora en la que eres la única mujer. Al repartir las tareas, uno de tus subordinados discute la oportunidad de hacer lo que le has encomendado, sin muchos argumentos. ¿Qué harías en este caso?:

1. rebatirías con explicaciones su opinión;
2. le recordarías cuáles son sus funciones;
3. le escucharías y recapacitarías.

¿En cuál de las situaciones siguientes te cuesta menos negarte a hacer algo?: ¿cuando te dan una orden o cuando te piden algo como si se tratara de una ayuda o una colaboración?

¿Cómo te sientes ante una jefa que consideras autoritaria?

¿Cómo te sientes cuando llevas años trabajando con una persona y desconoces todo de su vida personal?

Muchos de los comportamientos que has podido observar en ti misma y que pueden resultarte molestos, como la dificultad para decir no, para ejercer la autoridad o defender tus puntos de vista, se encuentran, en parte, influidos por la falta de estatus que tenemos las mujeres y la interiorización de esta condición social. Quizás esta misma falta de estatus, así como otros factores, han propiciado también el que hayamos adoptado aspectos muy positivos como es una forma de ejercer la autoridad que no anula a la otra persona sino que dialoga y le muestra consideración, y una forma de establecer relaciones con colegas y personal subordinado menos mediada por la jerarquía.

3.3.1

EL ESTILO RELACIONAL DE MANDO, ¿UN ESTILO INADECUADO?

La primera posibilidad que tienen las mujeres cuando se incorporan a puestos de responsabilidad es plegarse al estilo considerado tradicionalmente femenino. Vamos ahora a examinar en detalle qué recursos y estrategias comunicativas engloba dicho estilo y cómo se valora su uso cuando las mujeres jefas recurren a ellos.

- El primero de estos rasgos es la mayor atención que parecen presentar al conversar las mujeres a su interlocutor o interlocutora (a sus deseos, opiniones, a su bienestar). Esta mayor atención se plasma en recursos como, por ejemplo, iniciar nuestra intervención evocando lo dicho por quien nos ha precedido en el uso de la palabra ("como tú has dicho, ..."); nombrar o referirnos a él o a ella con frecuencia a medida que vamos exponiendo nuestro punto de vista ("tú pensarás que..."; "¿verdad, Juana, que es así...?"); y concluir recurriendo a preguntas latiguillo con las que requerimos el punto de vista de la otra persona (del tipo, ¿no?, ¿eh?, ¿verdad?); además solemos salpicar toda la intervención con preguntas (directas o indirectas) con las que tratamos de adivinar y atender a la opinión del interlocutor o interlocutora ("no sé lo que tú opinarás, pero creo que..."). Cualquiera consideraría esta forma de conversar muy positiva, sin embargo, a tenor de los testimonios recogidos en las organizaciones, en el desarrollo de algunas actividades puede resultar disruptiva, particularmente, en tareas altamente valoradas como es la toma de decisiones. A pesar de que poco a poco se van asentando modelos de mando más democráticos, todo parece indicar que en el proceso de toma de decisiones se sigue esperando que sea el líder o la líder, el "jefe" o la "jefa" dotada de autoridad, quien asuma esta responsabilidad. Estas expectativas explican por qué, cuando las mujeres en puestos de mando recurren a comportamientos como requerir la opinión de las y los interlocutores como parte del proceso de toma de decisiones, su comportamiento pueda ser entendido como evidencia de una falta de criterio antes que como expresión de su voluntad de crear un equipo de personas con "opinión" que participen en la toma de decisiones (Gómez, Martín y Callejo, 2000).

- El segundo rasgo, que complementa al anterior, es no hacer notar ni autoproclamar los propios méritos y logros, sino, incluso, difuminarlos mediante estrategias que diluyen la responsabilidad (la

agentividad). Entre estas estrategias destaca el uso del pronombre "nosotros" (para evitar el "yo") a la hora de señalar quién tiene la autoridad, quién tiene la responsabilidad o ha realizado las tareas. Este recurso bien pudiera estar asociado con el hecho de que a las mujeres no se nos educaba para competir en el espacio laboral. De nuevo nos encontramos ante un comportamiento que valoramos muy positivamente, pero que, al igual que ocurría con el primero, puede perjudicar y debilitar la posición de las mujeres en las empresas y en los niveles más competitivos. En el *ejemplo (1)*, vemos cómo una directora del área de Recursos Humanos extiende y diluye su responsabilidad a la hora de seleccionar personal, e incluso renuncia a ella, evitando asumir el papel de agente en ese proceso ("llevan a cabo"). (Esta tendencia de renunciar a señalar la agentividad en los discursos femeninos ha sido estudiada por distintos autores y autoras, véase un resumen en Martín Rojo, 1997).

(1) — O SEA QUE **TÚ TE ENCARGAS** DE TODO EL PROCESO DE SELECCIÓN
— *de todo el proceso de reclutamiento exactamente, entonces de lo que es poner desde los anuncios en la prensa, diseñar los anuncios, eh... o entrar en contacto con (no se entiende), porque a veces el reclutamiento lo **hacemos** o directamente o a través de la prensa o... con (no se entiende) ¿no?... y, y **llevan a cabo** el primer proceso de selección.*

(Entrevista a mujer directiva de empresa privada)

- Otro rasgo, con frecuencia criticado, es recurrir a las formas indirectas y no imperativas a la hora de regular el comportamiento de las otras personas (por ejemplo, al dar órdenes). Por ejemplo, consideremos la diferencia que existe entre: "acaba hoy el informe y si te tienes que quedar hasta las 9, te quedas", frente a "si no acabamos hoy el informe perdemos el contrato, así que nos tendremos que quedar hasta las mil". Este rasgo que podría ser muy bien valorado desde un liderazgo de tipo transformacional, en el caso de las mujeres jefas da lugar, como los anteriores, a distintas interpretaciones: puede entenderse bien como una forma de consideración del interlocutor o interlocutora que trataría así de no imponerse a la otra persona, bien como una interiorización de la falta de autoridad y, por tanto, como una muestra de la dificultad para imponerse. La indirección (2) es, por supuesto, propia tanto de varones como de mujeres, ya que se trata de un elemento fundamental de la comunicación humana. Sin embargo, hombres y mujeres, dependiendo de su posición social, tienden a utilizar esta estrategia en situaciones distintas y de formas diferentes, lo que puede dar lugar también a malentendidos. En el caso de las mujeres, es probable que recurramos más a ello cuando se trata de regular el comportamiento del resto en espacios públicos, en los que tradicionalmente no hemos contado con una posición social fuerte y, por lo tanto, con autoridad.

En este caso, como en los anteriores, hemos comprobado que la indirección en el mando se valora de forma distinta si hace uso de ella un varón o una mujer. En el caso de las mujeres en puestos

(2) Tannen ha dedicado un capítulo entero, el 3: "¿Por qué no dices lo que quieres decir?: *Lo indirecto en el trabajo*", al uso de los estilos directo e indirecto. En este capítulo dedica un gran esfuerzo a romper con la imagen negativa del estilo indirecto.

de responsabilidad, la indirección siempre se condena. En algunos casos, porque se considera que revela falta de autoconfianza y seguridad y, consecuentemente, de poder y de capacidad de mando. O bien se critica esta actitud por considerarse una estrategia de manipulación, ya que el interés por contar con el beneplácito de la otra persona sería meramente retórico dado que la diferencia de posición obliga a actuar como ordena quien se encuentra en posición jerárquica superior. Por el contrario, en las investigaciones citadas hemos comprobado cómo, en los varones, el recurso a la indirección no pone en cuestión ni su autoridad ni capacidad.

(2) — Yo, pienso que las mujeres son un poco más retorcidas, ¿eh?

— ¿MÁS RETORCIDAS?

— ...sí. A la hora de decirte algo, en lugar de decirte eres un "hijo de puta", dicen que: "Tú, no estás seguro, de que tu madre comerciase con su cuerpo y..." .

(Reunión de grupo de mujeres empleadas en la Administración)

- Un último rasgo que suele atribuirse al estilo femenino y que, al igual que ocurre con los anteriores, despierta rechazo en las empresas, es sin duda recurrir a las confidencias personales en el trabajo, como en el ejemplo: *"No he terminado el informe. Desde que he empezado los trámites del divorcio, no me encuentro bien"*. El intercambio de confidencias ha sido siempre considerado una forma eficaz de establecer relaciones sociales horizontales, presididas por la intimidad, ya que permite afirmar las similitudes y la expresión de solidaridad y, en consecuencia, la creación de lazos de lealtad (puesto que, en general, consolamos a quien nos hace la confidencia y aseguramos que podemos entenderlo o entenderla ya que nos ha ocurrido algo semejante). Este comportamiento se considera más frecuente en las relaciones que establecemos las mujeres, sin embargo, en el contexto laboral y, particularmente, cuando existen diferencias de poder, resulta muy disruptivo.

(3) — ... las mujeres en mi trabajo, un **error** que cometemos muchas veces con, es notar que, haces amigas que **cuentas problemas personales**. Entonces, muchas veces después se te escapa. Yo creo que, los hombres entre ellos, muchas veces **hablan de fútbol, de alguna tía** que ha salido en la televisión que está muy bien. Y entonces, no tienen después esos roces personales que tenemos después las mujeres...

(Reunión de grupo de mujeres empleadas en la Administración).

Así, son las empleadas que tienen como superior a una mujer quienes más critican este rasgo, pues, al igual que pasa en las órdenes indirectas, consideran que esta actitud confunde relaciones de poder y solidaridad, y que la similitud y los lazos derivados de la pertenencia al mismo género oculta y trastoca, pero sólo temporal u ocasionalmente, las diferencias de jerarquía. Se entiende, por tanto, como un uso manipulador y como una intromisión, que puede, incluso, a posteriori tener consecuencias negativas para el subordinado o subordinada. Se piensa que puede revelar puntos débiles de quien hace la confidencia, lo que resulta siempre más perjudicial si quien lo hace ocupa una posición inferior en la jerarquía.

(4) — ENTONCES, A MÍ, ME DA LA IMPRESIÓN DE QUE LAS JEFAS QUIEREN QUE SE SEPARÉ LO QUE ES EL MUNDO DE LA VIDA PRIVADA Y TAL, DEL MUNDO DEL TRABAJO; PERO... ¿NO ACABAN DE CONSEGUIRLO?

— No. Es que además, mi jefa, en mi caso, me pregunta directamente, y no me exige, pero sí que presiona para que le cuente todo lo que pasa alrededor mío. Luego, tengo la sensación de que lo utiliza un poco en mi contra. O sea, para cuando...

— Son muy liantas

— ...sí. Eso, muy lianta...

— ...tremendamente liantas. **Ya, lo somos por naturaleza. Pues, imagínate encima con poder.**

(Reunión de grupo de mujeres empleadas en la Administración)

Por lo señalado hasta ahora parece que mantener un estilo comunicativo considerado típicamente femenino contribuye a reforzar una imagen de las mujeres directivas que destaca su debilidad o incapacidad para desempeñar ese puesto, o por el contrario, puede promover que se las vea como falsas y manipuladoras. El mensaje que podemos extraer no parece muy positivo por el momento para nosotras, pues, si utilizamos un estilo femenino de mando, resultamos descalificadas, ya sea en el terreno profesional ya en el personal y ético ("liantas", "retorcidas"). En el apartado siguiente, veremos cómo, por paradójico que parezca, tampoco parece servir la otra posibilidad, adoptar un estilo más impositivo.

3.3.2

EL ESTILO INFORMATIVO DE MANDO, ¿TAMPOCO VALE?

La segunda posibilidad que se les ofrece a las mujeres que desempeñan puestos de responsabilidad es adaptarse a los usos aún dominantes en el ámbito laboral y adoptar un "estilo informativo". Un estilo, por tanto, más directo a la hora de ordenar, que marque más la autonomía y la responsabilidad de quien habla a la hora de tomar decisiones, que no oculte la autoría a la hora de mostrar quién ha realizado determinadas acciones sino que se destaque, que no recurra a las confidencias a la hora de establecer lazos sociales, etc. La posibilidad de usar este estilo se ve, a menudo, potenciada por la existencia de un contexto laboral más masculinizado en aquellos niveles laborales como los intermedios donde la autoridad femenina puede verse más cuestionada. Sin embargo, adaptarse a moldes y maneras tradicionalmente consideradas como típicas de los jefes varones, tampoco garantiza el éxito, ya que, como veremos, conlleva a menudo el que las mujeres jefas sean vistas como especímenes raros, al comportarse como se puede esperar de un mando pero no de una mujer (en este sentido, el caso de la dirigente Margaret Thatcher resulta paradigmático).

Las mujeres, a menudo, somos criticadas, en el ejercicio del mando, con el argumento de que parecemos desconocer el término medio en nuestro comportamiento. En las empresas se dice de ellas que pasan de las formas muy indirectas a la orden autoritaria, proferida a gritos; de hecho, se insiste a menudo en que las mujeres-jefas dan órdenes a gritos.

(5) — En mi caso concreto, bueno yo tengo una jefa que es, bueno no sé como decirte. Es que **no habla, grita.**

(Reunión de grupo de mujeres empleadas en la Administración)

3.4

LAS IMÁGENES DE LAS MUJERES

JEFAS: ¿SUBORDINADAS O TIRANAS?

Lo examinado hasta ahora muestra cómo, pese a que los usos y prácticas comunicativas propias del estilo relacional son muy valiosas, a veces se rechazan en medios como el laboral, donde persisten estereotipos sexistas o existe mucha dificultad para reconocer o aceptar la autoridad de las mujeres. Antes de pasar a abordar el porqué de la pervivencia de estos estereotipos y dificultades, vamos a examinar en este ejercicio algunas de las imágenes más recurrentes que proliferan sobre las mujeres en el ámbito laboral.

EJERCICIO 3

¿Qué imágenes de las mujeres trabajadoras te sugieren los siguientes comentarios?

Cuando veo a estas chiquitas (profesoras) saliendo a estas horas de la facultad, me pregunto quién hará la comida en su casa.

¿Qué tal la nueva directora general?

Tiene unas piernas muy bonitas.

¿Te resultan molestos comentarios como los siguientes? En caso de que así sea, ¿qué piensas que habría que hacer ante su reproducción cotidianas?

Los ejemplos siguientes recogen frases hechas y habituales en las conversaciones cotidianas. ¿Qué imágenes y estereotipo de mujeres jefas revelan?

- *Se ve claramente que es ella la que lleva los pantalones*
- *La han puesto de directora para que haga de florero*
- *Menuda sargento, una dama de hierro*
- *Ascendió usando sus armas*
- *Lleva el presupuesto como si fuera la cuenta de la compra*

Ejemplos como los siguientes son también muy frecuentes. En ellos el varón aparece como el punto de referencia, puesto que no se pone en duda ni su capacidad ni su formación y sirve de medida para medir la valía de sus colegas, las mujeres (que valen, trabajan tanto como ellos). ¿Crees que este tipo de comparaciones contribuye a crear una imagen positiva de las mujeres trabajadoras?

"Las mujeres trabajan igual o mejor que los hombres"

"Las mujeres están tan cualificadas o más que los hombres".

Algunas de las alusiones que hemos ido viendo cuando hemos estudiado los recursos comunicativos que pueden usar las mujeres en el ámbito laboral, nos ponen sobre la pista de un hecho esencial para entender la valoración de las formas de mando femeninas: la tendencia a presentar a las mujeres con mando o bien excediéndose en su desempeño o bien careciendo de capacidad para ejercerlo. Como vemos en el siguiente ejemplo, se contemplan sólo dos posibilidades: las jefas o son "acojonadillas" o abusan de su poder y resultan "super agresivas".

(6) — *pues que está por ejemplo, la típica conservadora y **acojonadilla** y tal, que la pobre no da para más. Y la **superagresiva**, que pasa al lado, te pisa el pie y encima **te grita**: Anda...*

(Reunión de grupo de varones empleados en empresas privadas)

Ejemplos como el anterior confirman los datos recogidos en algunos de los estudios que hemos realizado sobre esta cuestión (véase, por ejemplo, Gómez, Martín y Callejo, 2000; Gómez, Martín, Callejo y Delgado, 1994). En el ámbito laboral se perfilan dos imágenes básicas sobre las mujeres que ostentan puestos de responsabilidad: la de las "blandas" y la de las "duras". Y, como vamos a ver, en ambos casos las imágenes remiten a la presunta incapacidad de las mujeres para el correcto ejercicio del mando; imágenes estereotípicas y prejuiciosas que ponen de manifiesto cómo el poder femenino aún es rechazado.

En general, las "blandas", las que "no llegan", son presentadas como carentes de autoridad laboral porque, presuntamente, no dan el mínimo profesional o carecen de capacidades de mando. En este caso, las resistencias por parte de los subordinados y subordinadas a aceptar su mando se expresan mediante un conjunto de imágenes que niegan capacidades a las jefas apelando justamente a su femenina manera de mandar; y se las asocia con los más rancios estereotipos que existen sobre las mujeres, como veremos. En el segundo caso, cuando se habla de las jefas "duras", se niega su autoridad presentando su forma de mando como un exceso en el desempeño; se trataría de mujeres que carecerían de verdadera autoridad por pasarse de autoritarias. Son vistas como las que "se pasan", ya sea porque trabajan más que los varones, ya porque se muestran más fuertes que ellos (lo que, en el caso de las jefas, siempre se concibe como necesidad de imponerse sobre las demás personas). Las resistencias y temor a su dominio se aprecian en las imágenes con que se las representa, tendentes todas a negar su feminidad y señalar su carácter masculinizado.

Como síntesis de lo que acabamos de exponer, podemos decir que tal y como ocurre con otros comportamientos, también en la dimensión comunicativa la noción primaria de autoridad se asocia a la masculinidad, de ahí que no sólo las imágenes de mujeres en puestos de responsabilidad estén marcadas por el género, sino también sus comportamientos comunicativos. Dicho de otro modo, esta asociación entre autoridad y masculinidad es más profunda que la simple asociación por la apariencia física (voz más sonora, más altura, etc. de los hombres). El problema principal es que en el propio sistema lingüístico subyacen rasgos que asocian la autoridad al mundo masculino: el tono de voz, la entonación de la orden, la preferencia por los actos de habla directivos directos, etc.

Como resultado de estos prejuicios y asociaciones, las mujeres españolas que desempeñan puestos de responsabilidad laboral se ven muy a menudo obligadas a hacer juegos malabares para minimizar y disimular su autoridad al tiempo que la ejercen. Así, por ejemplo, cuando utilizan expresiones indirectas e impersonales a la hora de dar órdenes y establecer requerimientos parece que están trastocando la jerarquía. Ello se debe a que en el ámbito laboral se espera que una persona en una posición subordinada tenga cuidado en mostrar su consideración y no ofender a quien se encuentre en una posición superior, mientras que a la inversa, es decir, de quien detente la posición superior respecto a quien se encuentre en la inferior, las posibilidades no están cerradas. Ahora bien, estas posibilidades en realidad son limitadas en el caso de las mujeres jefas, al estar mediatizadas por la asociación del poder con la masculinidad, y por la precaria posición en que dicha asociación pone a las mujeres que desempeñan puestos de responsabilidad. Si, como dijimos cuando presentamos el modelo de dirección emergente en las empresas españolas, el ser reconocido o reconocida por las otras personas —subordinados y subordinadas— es esencial para poder ejercer la autoridad, el rechazo a la mujer con poder que aún persiste en el ámbito laboral hará difícil el ejercicio del mando y obligará a las jefas a tener que preocuparse más de no ofender a sus subordinados/subordinadas e iguales que a sus superiores o superiores.

4.

Poder y género

Esta difícil situación a la que se enfrentan las mujeres con poder en el ámbito laboral nos lleva a evocar el concepto de cierre social (dominación social), aplicado por Bernstein al campo sociolingüístico. Con este concepto de cierre social nos referimos a un proceso mediante el cual los grupos sociales tratan de mantener un control exclusivo sobre determinados recursos, en este caso lingüísticos, limitando el acceso a ellos. La lengua y la forma de comunicarse, como cualquiera de los elementos asociados con las diferencias de estatus, pueden ser utilizados como cierre social. En el caso que venimos estudiando, mientras que a los varones no parece exigírseles un estilo comunicativo específico para el mando en las organizaciones, las mujeres jefas no parecen disponer de uno que resulte adecuado. Esta desigualdad en las exigencias conlleva un proceso de exclusión por el que se dificulta, si no se impide, a las mujeres el acceso a recursos y posiciones valiosas dentro de la organización. Esta exclusión puede, a su vez, dar lugar a que el acceso a esos bienes y posiciones de alto rango se realice mediante la adaptación a los usos dominantes. Ahora bien, tampoco este comportamiento será plenamente exitoso para las mujeres por cuanto seguirá siendo valorado en función de los estereotipos de género vigentes, a los que subyace la ya mencionada asociación entre poder y masculinidad. El resultado en este caso es que, normalmente, se ve "desmujerizada" a la jefa; en otros términos, se puede aceptar su poder pero no se la ve como femenina; como se expresa en uno de los grupos de discusión que estudiamos: *"la mujer tiene que ser todavía más hombre para ejercer el liderazgo"*.

En nuestros estudios, de hecho, hemos constatado que de los dos tipos de imágenes sobre las mujeres directivas que acabamos de comentar la más habitual es la que plantea que las mujeres se

exceden en el desempeño de sus actividades y en el ejercicio del mando; de tal forma que las mujeres serían más estudiosas, más trabajadoras, pero también más controladoras, más autoritarias, etc... Ahora bien, es importante reseñar que esta imagen femenina, aunque distorsionada, da cuenta de esa obligación de ser "más" que sus pares varones que tienen las mujeres si quieren acceder a puestos de poder laboral; y cómo, cuando por fin llegan a esos puestos, tienen que seguir siendo más, esforzarse más dada su mayor visibilidad y el recelo de su entorno. Como, a la vez, el modelo de mando imperante en la empresa española sigue siendo masculino, las mujeres se encuentran con que a menudo tienen que tomarlo como referencia, lo que implica, sobre todo en contextos laborales muy masculinizados, eliminar muchos de los comportamientos comunicativos que se esperan de las mujeres, de tal forma que es fácil que muchas acaben por ser vistas y por mostrarse de manera muy diferente a como eran antes de acceder a esos puestos o a como se comportan en otros contextos o situaciones.

Y, por ello, tienen que ser más, sobre todo, porque carecen de la autoridad que se le concede al varón; éste es el principal problema que tienen que enfrentar las mujeres que desempeñan puestos de responsabilidad en el mundo laboral; como hemos visto, hoy para poder mandar y tener plena aceptación el jefe o la jefa tiene que "tener autoridad", no sólo potestad o poder; debe "hacerse respetar" por su personal subordinado.

Ahora bien, para lograr ese reconocimiento es básico explicitar el porqué de lo que se manda y decide, pues no se trata sólo de que los empleados y empleadas reconozcan el nivel jerárquico dentro del organigrama sino el porqué de lo mandado; y éste es uno de los puntos básicos en los que se basa la crítica a la forma de comunicar de las jefas por cuanto los subordinados y subordinadas manifiestan que ellas se comportan de manera tajante e impositiva al transmitir una orden, como si deliberadamente evitaran las necesarias explicaciones y argumentaciones a la hora de mandar algo. Esta crítica pone de manifiesto el rechazo que existe a que las mujeres con responsabilidad laboral usen el estilo informativo, típicamente masculino, de carácter más impositivo. A pesar de estas críticas, parece que, a veces, la realidad impele a adoptar los usos dominantes. De hecho, algunas mujeres directivas explican cómo están obligadas a evitar todo comportamiento comunicativo que pueda interpretarse como una muestra de debilidad; cómo necesitan ponerse una "coraza" como medio para demostrar que son fuertes y tienen la firmeza suficiente para ocupar esa posición jerárquica. Es así como, a veces, tienden a mostrarse más duras, pero también son vistas como más duras de lo esperado porque la dureza ni se espera ni se tolera en las mujeres —en cambio, casi nunca se percibe a los directivos como "duros" ni jamás se valora su esfuerzo como un "exceso" en el desempeño del cargo. De esa necesidad de coraza y de las robustas resistencias que aún existen para aceptar el mando femenino frente al masculino, surge la imagen habitual de las jefas como mujeres virilizadas y autoritarias.

Ahora bien, si las mujeres directivas se sienten necesitadas de "coraza" es porque están cuestionadas previa y permanentemente en su labor y lo están por el mero hecho de ser mujeres; pero, como muestran las imágenes reseñadas, el rechazo social y laboral al mando femenino se pre-

senta como un problema suscitado exclusivamente por ellas, cuando lo que realmente sucede es que ni hombres ni mujeres aceptan plenamente el ejercicio del poder por parte de una mujer. Y este rechazo surge con mayor intensidad entre aquellas personas que tienen que reconocer diariamente la autoridad de la jefa, pues son justamente los empleados y empleadas con superiores mujeres quienes, según nuestros datos, valoran de manera más negativa el mando femenino. De hecho, muchos de los calificativos más acerbos proceden de aquellas que generalmente están más discriminadas: las mujeres en posiciones laborales subordinadas, quienes en sus críticas reproducen muchas de las divisiones sociales impuestas por el sistema de géneros y el dominio masculino. Para resumir lo dicho en este apartado podemos comentar cómo cuando las mujeres acceden a puestos de poder en la empresa se encuentran en un territorio pautado por y para los varones y, en tanto tal, en una posición de debilidad. Esta situación a menudo les empuja a tener que ser "más" que los varones y a eliminar algunas de las dimensiones que puede permitirse un ejercicio del mando más natural —que encuentre menos escollos a la hora de ejercerse—, como es fomentar más la participación de las y los subordinados o utilizar estilos de comunicación menos directos, más indirectos. Si esto no se produce así o, al menos esta es la percepción de los empleados y empleadas, se originan conflictos que tienen como consecuencia más relevante reforzar la visión inicial que aún persiste en muchos sectores y empresas de que la mujer "no sabe mandar" y que promocionarla para un puesto de responsabilidad es un riesgo.

Ahora bien, como ya vimos, también se desacredita a la mujer jefa que usa un estilo de comunicación "típicamente femenino"; de tal forma, que parece inevitable concluir que la mujer siempre tiene que "pagar" por tener poder en el ámbito laboral. La lógica social imperante, que asocia el poder laboral a la masculinidad, pone a las mujeres en una situación difícil siempre, y tanto si incorporan el orden masculino, y recurren a un tipo de comunicación más informativo, como si lo "transgreden" comunicándose de forma más relacional, siempre son mal valoradas en su desempeño del cargo y se prejuzga su labor como muestran las imágenes presentadas más arriba.

O las jefas son más que los hombres o son menos según esas imágenes, pero el mensaje implícito en las mismas es claro: para gozar de autoridad laboral hay que ser varón (porque la única forma de mando aceptada como natural es la masculina); y, por ello, la forma de comunicación y el ejercicio del poder por parte de las mujeres necesariamente resulta forzado y, por ende, rechazado; el sistema de géneros aún imperante en nuestras sociedades se impone así en el ámbito laboral.

5.

Relaciones verticales y horizontales: El aislamiento social de las mujeres jefas

Hasta ahora hemos tratado un aspecto muy importante para el acceso y desempeño de puestos de responsabilidad por parte de las mujeres: los estereotipos y prejuicios a través de los cuales se va-

lora su ejercicio del mando. En este apartado queremos mostrar la enorme importancia que para el desarrollo de la carrera profesional y para la integración de las mujeres en las organizaciones laborales tienen las relaciones y redes sociales que se establecen dentro de dichas organizaciones (véase Martín Rojo y Garí Pérez, 2002).

Como sucede en el caso del mando, son muchos los indicios que muestran cómo la manera en que se organiza la comunicación en las organizaciones no sólo convierte cualquier comportamiento femenino en poco adecuado, sino que también influye en el aislamiento social de las mujeres al hacer difícil su integración en las redes sociales que se tejen en las empresas. Para ilustrar esta dificultad nos ocuparemos sobre todo de las relaciones horizontales que los trabajadores y trabajadoras establecen con sus iguales (redes de iguales) y en menor medida de las relaciones verticales que establecen con las y los superiores (mentorías y esponsorías). Por último, comentaremos cómo en este panorama de aislamiento, las mujeres jefas parecen volverse hacia aquellas mujeres que ocupan posiciones inferiores en la jerarquía y, más en concreto, hacia las secretarías. Esta tendencia a intimar con las secretarías amortigua la sensación de aislamiento pero genera relaciones cargadas de confusión.

(7) — *Está anoréxica. O sea, el trato, nunca había tenido un trato. O sea, me refiero a la jefa más jefa de todos. Pues, era la jefa y era intocable. Y además, con muy mal humor y muy malas pulgas. Y de pronto, en una fiestecilla de éstas de un cumpleaños de alguien, empezó a contarme que se había ido de vacaciones, que había conocido un hombre y que no podía comer y no sé qué. Y empezó a contarme una serie de detalles. Y mientras tanto, comiéndose la tortilla acabó con un plato entero de tortilla. Que yo, estaba con la boca abierta, que decía: Bueno, no para. O sea, **que de pronto**. Y después, de **contarme su vida con unos detalles superíntimos**, ya no ha vuelto a hablar más conmigo del tema. Digo, bueno. Pero, sí algo increíble. Y además, que luego he necesitado algún favor y tal y como que no me conocía de nada...*

(Reunión de grupo de mujeres empleadas en empresas privadas)

El orden comunicativo que hemos venido analizando y en particular las restricciones que afectan a los temas que se pueden abordar en la comunicación informal refuerzan, como vamos a ver, este aislamiento. A este aislamiento contribuye también la "incomodidad", cuando no el malestar, que manifiestan los varones por la dificultad que muchos muestran aún para integrar en el ámbito laboral las formas comunicativas y los temas de conversación por los que muestran preferencia las mujeres (conclusiones semejantes se encuentran en Bhatnagar, 1988).

5.1

REDES DE IGUALES

Para estudiar los factores que inciden sobre el aislamiento femenino en las organizaciones laborales, nos centraremos ahora en las redes de iguales, esto es, en las relaciones informales que se establecen entre individuos que ocupan una posición laboral equivalente.

EJERCICIO 4

Ya hemos visto que uno de los principales objetivos de este capítulo es incitar a la reflexión sobre los propios estilos de comunicación y de mando; en este apartado veremos, también, cómo te relacionas cotidianamente con iguales y superiores en tu centro de trabajo.

La práctica que te proponemos ahora es igualmente un ejercicio de autorreflexión. En primer lugar, queremos que explores cuál es tu percepción de cómo se relacionan y, por tanto, cómo se comunican varones y mujeres en el ámbito laboral. Para ello, examina las afirmaciones siguientes e interrógate acerca de si las consideras verdaderas o falsas.

Cuando hacemos una pausa en el trabajo para tomar un café, las mujeres son más habladoras que los varones y las que siempre animan la conversación.

Verdadero ☐ Falso ☐

Cuando se organizan convenciones y conferencias, en las que se abarrotan salones de reuniones o de actos, a los varones les resulta menos difícil hablar en público, subirse al estrado, intervenir para opinar sobre lo que otras personas intervinientes han dicho.

Verdadero ☐ Falso ☐

Cuando un colega se incorpora por primera vez al centro de trabajo, los varones se muestran más abiertos y más amistosos con él, ofreciéndose para lo que necesite.

Verdadero ☐ Falso ☐

En las grandes ocasiones, como las cenas de Navidad, los varones aprovechan para hablar de su situación personal, para comentar si están solteros o casados, los hijos/hijas que tienen y lo que les pasa.

Verdadero ☐ Falso ☐

A las mujeres les divierte más salir en grupos grandes y ruidosos, en lugar de reunirse con uno/una o dos colegas para charlar un rato en un lugar tranquilo.

Verdadero ☐ Falso ☐

En los grupos grandes, las mujeres son siempre las más chistosas y bromistas, y las que más anécdotas picantes cuentan.

Verdadero ☐ Falso ☐

Los varones hablan de sexo en grupos pequeños, para intercambiar opiniones sobre sus problemas y deseos.

Verdadero ☐ Falso ☐

Habrás detectado en tus respuestas que varones y mujeres tendemos a recurrir a temas distintos y a conversar de forma diferente, vamos ahora a analizar en qué consisten estas diferencias.

5.1.1

TEMAS DE CONVERSACIÓN

Tannen (2001) propone que dentro del ámbito laboral, junto a los "grandes temas de conversación" (3), como es hablar del trabajo, se ponen en juego "pequeños temas de conversación". Señala, además, al respecto que cada género muestra preferencias distintas a la hora de elegir o considerar determinados temas más o menos adecuados para cada ocasión. Así, se ha observado que las mujeres suelen mezclar los negocios con conversaciones relativas a su vida privada y personal, mientras que los hombres parecen preferir hablar de sus aficiones, antes que de sus relaciones personales.

(8) — ...yo, **los señores** que veo en la oficina, los veo **hablando de fútbol, hablando de toros, hablando de pesca**. Pero **no hablando de su mujer**, de su marido, de no sé que, de no sé cuantos.

(Reunión de grupo de mujeres empleadas en la Administración)

De hecho, los varones acusan a menudo la dificultad de encontrar temas adecuados con los que establecer conversaciones intrascendentes con sus compañeras o jefas.

(9) — Hombre, yo nunca he tenido un jefe, pero estoy convencido que cuando llegas un lunes a trabajar, tienes más temas de que hablar, con un hombre que con una mujer. Muchísimo. O sea, a la hora de hablar con una mujer, te cortas muchísimo.

(Reunión de grupo de varones empleados en empresas privadas)

No sólo es distinta la elección, sino que cada género hace una valoración diferente de la pertinencia de incluir dichos temas en el ámbito laboral. En el caso de los varones, la irrupción en los dominios laborales de temas relativos al ocio, el sexo o la amistad, no parece entrañar riesgos para su posición e integración en este ámbito. Incluso en el supuesto de que un varón revele su vida privada, optando así por un estilo relacional, la valoración es bastante positiva, especialmente por parte de sus subordinadas (es "entrañable"), a diferencia de lo que ya vimos en el caso de las jefas:

(10) — Sí. A mí, mi jefe me ha contado cosas de su familia y, pero en plan **entrañable**. Me he sentido mejor, cuando él me lo ha contado que cuando me lo contaba la otra.

(Reunión de grupo de mujeres empleadas en la Administración)

Para adaptarse a los temas más habituales en la comunicación informal entre colegas, encontramos que son las mujeres las que hacen un mayor esfuerzo intentando acomodarse a los temas de conversación dominantes.

(11) — Yo paso totalmente del **fútbol**, pero normalmente en el desayuno, que es donde más se monta la tertulia, lo sigo por pura chorra, porque... pero nada más. Igual que salen programas de televisión.

(Reunión de grupo de mujeres empleadas en empresas privadas)

(3) Tannen los denomina: *big talk* y *small talk*

Mientras que los varones, tal y como se ha mostrado en otras investigaciones (Henley y Thorne, 1977; Kramarae, 1981, Tannen, 2001), no parecen realizar el mismo esfuerzo de adaptación.

(12) — *Yo no he oído a ningún compañero **hablar de ropa**, ¿eh?*

— *Ni yo tampoco.*

— *Pues yo sí.*

— *Yo sí.*

— *A ese nivel que me estás diciendo, no.*

— *De camisas y eso sí he oído alguna vez.*

— *De coches.*

(Reunión de grupo de mujeres empleadas en empresas privadas)

Hasta hace muy poco tiempo predominaba en las organizaciones un ambiente masculino, con sus usos y formas dominantes, lo que limitaba estas redes de relaciones entre iguales a relaciones entre varones; esto permitía que en ellas se hiciera gala de un estilo informal y muy masculino, en el que está presente el contacto físico (las palmadas, por ejemplo), la expresión desenfadada, los juramentos y los tacos con alusiones sexuales, y los temas subidos de tono.

Los varones se refieren a menudo al desconcierto que conlleva ahora la presencia femenina en el medio laboral y la dificultad de cambiar el estilo de relacionarse que ello entraña.

(13) — *Y tú te cuidas mucho el trato. Estoy contigo. No puedes decirle: venga, cabrón, corre y...*

(Reunión de grupo de varones directivos de empresas privadas y Administración)

Esta incomodidad masculina, y el estrés que parece conllevar, es presentada por los hombres como una de las causas del aislamiento social de las mujeres, y, a menudo, la utilizan para explicar la distancia que muestran muchos colegas masculinos hacia sus compañeras directivas.

5.1.2

SITUACIONES CONTEXTUALES

Por último, las relaciones informales precisan de determinados escenarios donde las relaciones se hagan menos formales, donde se relajen las tensiones y las relaciones de poder sean menos manifiestas. Ocasiones como la hora del café, las sobremesas, las fiestas, las cenas de Navidad, las salidas nocturnas, permiten establecer relaciones más fluidas e informales de las que pueden surgir redes de relaciones más estables. Paradójicamente, participar en este tipo de situaciones también presenta obstáculos para nosotras. Cuando estas situaciones se producen con sus iguales jerárquicos y especialmente en sectores y ámbitos muy masculinizados, las mujeres se ven excluidas de estos contextos por el predominio de los gustos y las elecciones masculinas; lo que es evidente en el siguiente ejemplo.

(14) — *Mi mujer es ingeniero de caminos, es un mundo totalmente de hombres. Bueno, pues entonces es un mundo en el que los club (¿) de carretera, y como aquí no hay ninguna mujer, los club (¿) de carretera se nutren de cantidad de ingenieros de obras y cosas de estas. Ella es ingeniera. Entonces se **van a dos tipos de comidas: las comidas donde va ella y las comidas donde no va ella.***

(Reunión de grupo de varones directivos de empresas privadas y Administración)

En estas situaciones, las mujeres habrán de encontrar un estilo y habrán de conseguir que los prejuicios que condenan muchos de sus comportamientos se atenúen. Los ejemplos (13) y (14) muestran cómo, por ahora, la falta de un estilo que se considere adecuado predomina también en estos contextos informales.

Es preciso llamar la atención sobre las implicaciones sociales de este relativo aislamiento y marginación de las redes masculinas de iguales, puesto que esas redes, a niveles directivos, son los grupos donde radica el verdadero poder. Tras nuestras investigaciones, creemos que las redes masculinas operan como un mecanismo de exclusión de la mujer que es justificado por la "incomodidad" frente al otro género, como hemos dicho. Este mecanismo resta influencia a las mujeres dentro de la organización, dificulta su promoción, y facilita la vigencia de los estereotipos y prejuicios sobre el estilo comunicativo y de mando de las mujeres.

A esta marginación que sufre la mujer hay que sumar, muy a menudo, la dificultad para encontrar modelos femeninos de referencia y mentores que velen por su carrera profesional y le enseñen las reglas del juego.

EJERCICIO 5

Con este ejercicio queremos que pienses en lo que tú haces y en cómo te sientes en tu comunicación diaria con las demás personas, para después reflexionar sobre cuáles pueden ser las consecuencias que tiene el modelo que aplicas a la hora de relacionarte con tus colegas.

¿Qué haces y cómo sientes?

En tu centro de trabajo, ¿quién es la persona con la que te sientes más a gusto comentando esas cosas que no son estrictamente del trabajo pero que te hacen sentir confortable en él?

- Con tu secretaria
- Con una compañera
- Con un compañero

¿Cómo te relacionas con tus compañeros/compañeras?

- Sales con ellos/ellas de vez en cuando
- Tomas un café o un vino durante la jornada o al terminarla
- Buscas un tema o una afición común para tener de qué hablar

En el caso de que tu elección haya sido la última, ¿qué temas manejas con preferencia si se trata de mujeres?

- Tus hijos e hijas, si los tienes
- Los deportes
- La casa

- Otras aficiones
- Temas políticos
- La actualidad del día
- Tus logros diarios en el trabajo

Tu elección probablemente es diferente si se trata de varones o si se trata de audiencias mixtas, donde hay hombres y mujeres. ¿Cuál serían los temas de tu elección en cada caso?

En tu empresa la mayoría son varones, ¿qué obstáculos encuentras para establecer relaciones de tipo informal con tus compañeros?

- No hay espacios en tu empresa para ello
- No sabes de qué hablar
- No te gusta salir con ellos porque se divierten con cosas que a ti te aburren
- Te disgusta salir con ellos porque no te gusta cómo te tratan

En tu empresa la mayoría son mujeres, ¿qué obstáculos encuentras para establecer este tipo de relaciones informales con tus compañeras?

- No hay espacios en tu empresa para ello
- No sabes de qué hablar
- Te horroriza salir con ellas porque se divierten con cosas que a ti te aburren
- Te horroriza salir con ellas porque se desvelan cuestiones personales que luego pasan factura

En estas relaciones informales entre varios compañeros, ¿qué imágenes crees que transmites preferentemente?

- La de una colega en la que se puede confiar
- La de una trabajadora capaz y eficaz
- La de una persona entrañable y amable
- La de una persona inteligente y bien formada

¿Qué imágenes crees prefieren transmitirte en esas ocasiones tus colegas varones más próximos en las reuniones informales?

- La de colegas en quienes se puede confiar
- La de trabajadores capaces y eficaces
- La de personas entrañables y amables
- La de personas inteligentes y bien formadas

En el caso de que hubieras detectado diferencias, ¿crees que la imagen que de estas ocasiones sale puede influir más allá, en otros ámbitos, como en el momento en el que hay que elegir a quién de vosotros o vosotras se promocionará?

Es probable que en el ejercicio que acabas de realizar te hayas identificado con algunas de las situaciones analizadas y te hayas encontrado con algunos de los dilemas que hemos estudiado. A este malestar y a estos dilemas te habrás enfrentado también en el día a día del trabajo, ya que el mayor aislamiento de las mujeres directivas dificulta el desempeño de nuestras tareas. Cuando nos incorporamos por primera vez a una organización, sobre todo si vamos a asumir un puesto de responsabilidad, es importante conocer no sólo los aspectos técnicos del trabajo, también los usos, modos de hacer y algunos detalles de quienes nos rodean; igualmente es importante, y en parte deriva de ello, desarrollar un sentimiento de pertenencia a un grupo de iguales y a una organización. Son precisamente nuestros superiores o superiores que se interesan por las personas recién incorporadas y las iguales con quienes nos relacionamos, quienes pueden proporcionarnos ese conocimiento necesario acerca de las normas y formas de hacer más habituales y acerca de lo que se espera de nosotras. Las redes de iguales desempeñan también un papel muy importante en la promoción, ya que en ocasiones no son tan importantes los méritos que se poseen, sino en qué medida estos se dan a conocer, se reconocen y se valoran.

Por razones de espacio nos hemos limitado a estudiar las relaciones horizontales; ahora bien, daremos algunos breves apuntes para mostrar la influencia decisiva que tienen también las relaciones con las personas que se encuentran en puestos superiores, esto es, a lo que llamamos aquí relaciones verticales.

5.2

RELACIONES VERTICALES

Las relaciones de apoyo verticales, las mentorías y esponsorías en las que alguien actúa como "valedor" en el terreno profesional, contribuyen de forma esencial a la promoción y al desarrollo de la carrera de cualquier profesional. El problema principal es que, en los estudios realizados, se ha constatado que las mujeres se enfrentan al problema de no encontrar mentores/mentorías; fundamentalmente, por alguna de las siguientes circunstancias: a) la inexistencia de figuras femeninas en puestos de poder en algunas empresas; b) la renuencia a ejercer de mentorías de otras mujeres que muestran algunas mujeres bien ubicadas dentro de la jerarquía laboral; c) el hecho de que, igualmente, muchos varones con poder dentro del ámbito laboral tienen enormes reservas a la hora de ejercer activamente ese papel.

Con respecto a aquellas mujeres renuentes a apoyar la carrera profesional de otras dentro del medio laboral, hay que decir que dicha actitud ha sido descrita dentro de la literatura especializada con el nombre de "síndrome de la abeja reina" (Baster y Lansing, 1983). Quizás se trata de mujeres que no son plenamente conscientes de las dificultades que ellas y muchas otras tienen que enfrentar a la hora de promocionar y, por tanto, no están dispuestas a evitar a otras dichos esfuerzos. Quizás, la lucha por desarrollar en solitario estrategias para adaptarse a un medio hostil, como lo son a menudo para las mujeres los ámbitos laborales muy masculinizados, y el mensaje implícito que se lanza en dichos ámbitos de que sólo se accede a la promoción distanciándose de los comportamientos femeninos, hace que, en muchos casos, cuando llegan a la cumbre se sientan

y se quieran únicas; o, incluso, sabiendo que pisan terreno ajeno y que sus decisiones son mucho más cuestionadas, teman parecer y ser injustas si apoyan a su propio género.

Por su parte, si los varones rechazan frecuentemente el papel de mentores de la carrera de las mujeres ello tiene que ver también con el hecho de que en el medio laboral normalmente se acepta que un varón sea promocionado por otros varones pero, si lo es una mujer, su relación está en entredicho o "bajo sospecha". Además, como a las mujeres se les presume una menor capacidad para el mando que a los varones, defender la carrera profesional de una mujer o elegirla para un puesto directivo es algo siempre a justificar, cosa que no sucede normalmente cuando el elegido es un varón.

6.

Buenas prácticas

Ante la situación que hemos dibujado, ha llegado el momento de abordar qué podemos hacer y cuáles pueden constituir buenas prácticas que contribuyan a cambiar la situación que hemos descrito.

En este capítulo hemos mostrado los problemas que pueden surgir en la comunicación: independientemente del estilo que usen las mujeres, este aparece a menudo mal valorado; de tal forma que, frecuentemente, las mujeres nos enfrentamos a una situación dilemática, que tiene sus raíces profundas en la estrecha asociación que existe en nuestra cultura entre el poder y la masculinidad. Podríamos sugerirte algunas estrategias que refuercen tu posición dentro de tu organización laboral, como, por ejemplo, que des más a conocer tus logros o que no desaproveches las posibilidades de relacionarte con las personas de niveles jerárquicos superiores e iguales. Ahora bien desde nuestro punto de vista no se trata sólo de incidir sobre el comportamiento femenino sino, por encima de todo, sobre el orden laboral e, incluso, el orden social.

Cambiar nosotras, como se ha propuesto en ocasiones, reforzando la agentividad, asertividad y directividad, no parece ser la solución. Por una parte, porque no hay que renunciar a un estilo de comunicación y mando que es muy valioso; y, por otra parte y siendo pragmáticas, hay que pensar que esta solución es posible que sólo contribuya a reforzar la imagen de "exceso" en el ejercicio del mando. De hecho, como señala Cameron (1995), esta tendencia a recomendar a las mujeres el uso de un estilo afirmativo —o "masculino", si se quiere— se encuentra en franco declive, tanto en EEUU como en Europa.

Adoptar la posición contraria —resaltar las diferencias que puedan existir entre las formas masculinas y femeninas de desempeño del mando—, si bien quizás ayude a que las mujeres puedan desarrollar una forma de mando propia, también conlleva riesgos. Enfatizar algunos aspectos de lo que se ha definido como un liderazgo específicamente femenino, o argumentar sus ventajas, es posible que sólo sirviera para estereotipar y marginar más a las mujeres en la dirección, dados los prejuicios que hemos visto y que subyacen a cualquier valoración del comportamiento de las mujeres con poder laboral.

De lo que se trata, por tanto, desde nuestro punto de vista, es de incidir sobre el orden laboral en dos sentidos. En primer lugar, intentando acabar con la segregación y la discriminación y, en segundo lugar, feminizando las organizaciones laborales. Entre las medidas que pueden contribuir a paliar la discriminación destacarían algunas como fomentar la creación de comités de seguimiento de la contratación y promoción dentro de las empresas, sobre todo en sectores con poca proporción de mujeres, y apoyar medidas para la conciliación de la vida familiar y profesional. Mientras que visibilizar los logros de las mujeres, por ejemplo, dando publicidad al buen hacer de éstas en puestos gerenciales contribuiría claramente a la feminización de las empresas. En la misma dirección actuarían todas aquellas medidas conducentes a incrementar la presencia de las mujeres en los primeros niveles de las organizaciones, por ejemplo, a través de la asignación preferencial de contratos oficiales a organismos o empresas en los que haya determinado porcentaje de mujeres empleadas y en puestos de responsabilidad, o mediante la concesión de exenciones fiscales a las empresas que contraten mujeres en puestos predirectivos. Promover una política de cuotas tendentes a lograr la paridad sería, en último término, el procedimiento más eficaz, dado que en la medida en que se incremente el número de mujeres en puestos de responsabilidad se naturalizará su presencia en el poder. (Hay que recordar que todavía en nuestras sociedades el único ejercicio del poder percibido como natural es el del varón).

Todo lo visto a lo largo de este capítulo nos indica que urge desplazar el debate social, anclado aún en la cuestión de si la mujer vale o no para los puestos de responsabilidad, hacia un debate centrado en qué medidas concretas han de aplicarse para hacerles llegar; y, desde nuestro punto de vista, este debate ha de plantearse pragmáticamente, buscando lograr la mayor cantidad de mujeres en puestos de responsabilidad como medio para acabar consiguiendo la cualidad. Potenciar el incremento de mujeres en puestos de poder no sólo ayudaría a equilibrar y democratizar el mundo laboral, sino que permitiría la expresión y percepción de una forma de liderazgo específicamente femenina y coadyuvaría a lograr la valoración de su quehacer como individuos.

Referencias bibliográficas

- BARBERÁ, E. (2001): "Visibilidad de las mujeres y representaciones del poder", en VV.AA: *Las mujeres en el año 2000: hechos y aspiraciones*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales/Instituto de la Mujer, pp. 97-112.
- BHATNAGAR, D. (1988): "Professional Women in Organizations: New Paradigms for Research and Action". *Sex Roles*. 18/5-6, pp. 343-355.
- BASTER, S. y LANSING, M. (1983): *Queen Bee Syndrome, Women and Politics*. Michigan: University of Michigan Press.
- BOURDIEU, P. (2000): *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- CALDAS-COULTHARD, C. y MARTÍN ROJO, L. (1999): "Entre nosotras. Las revistas femeninas y la construcción de la femineidad". *Discurso y Sociedad*, 3. (número monográfico).
- CAMERON, D. (1995): *Verbal Hygiene*. Londres: Routledge.
- CARRERO PLANES, V. (1991): *Aportaciones de un modelo de gestión femenina en el ámbito laboral*. Valencia: Institut Valencià de Serveis Socials.
- DE LUIS CARNICER, P. (1992): "Estilos de liderazgo femenino", informe elaborado para el Instituto de la Mujer, Madrid.
- GÓMEZ ESTEBAN, C. (2001): "El poder y la toma de decisiones", VV.AA: *Las mujeres en el año 2000: hechos y aspiraciones*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales/Instituto de la Mujer, pp.123-132.
- GÓMEZ, C., MARTÍN, L. y CALLEJO, J. (2000): "Mujeres en puestos de decisión: modelos y prácticas de mando", estudio financiado por CICYT/Instituto de la Mujer.
- GÓMEZ, C.; MARTÍN, L; CALLEJO, J. y DELGADO, J. M. (1994): "La imagen de la mujer en situaciones de competitividad laboral", informe elaborado para el Instituto de la Mujer, Madrid.
- HELGESEN, S, (1993): *La ventaja de ser mujer. Formas femeninas de liderazgo*. Barcelona: Granica.
- HENLEY, N. y THORNE, B. (1977): "Woman speak and man speak. Sex differences and sexim incommunication, verbal and nonverbal", en A. G. Sargent *Beyond sex roles*. (MN): St. Paul, pp. 201-218.
- KANTER, R. M. (1977): *Men and women of the Corporation*. Nueva York: Basic Books.
- KRAMARAE, C. (1981): *Women and men speaking: frameworks for analysis*. Rowley (MA): Newbury House.

-
- LODEN, M. (1987): *Dirección femenina. Cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Barcelona: Hispano Europa.
- MARTÍN ROJO, L. (1997): "The politics of gender: agency and self-reference in women's discourse", en J. Blommaert y CH. Bulcaen (eds.) *Political Linguistics*. Amsterdam: John Benjamins, pp. 231-254.
- MARTÍN ROJO, L. y GARÍ PÉREZ, A. (2002): "El obstáculo de ser mujer. Prácticas comunicativas en el trabajo", en J. Sanatemilia, B. Gallardo y J. Sanmartín (eds.): *Sexe i llenguatge. La construcció lingüística de les identitats de gènere*. Valencia: Universitat de Valencia.
- MARTÍN ROJO, L. y GÓMEZ ESTEBAN, C. (2003): "Lenguaje, identidades de género y educación", en C. Lomas (comp.): *Los chicos también lloran. (Identidades masculinas, igualdad entre los sexos y coeducación)*. Barcelona: Paidós.
- MARTÍN ROJO, L., GÓMEZ ESTEBAN, C., y SANTAMARINA, C. (1995): "Estrategias de pareja, identidad y contexto doméstico en directivas-os y profesionales liberales", informe elaborado para el Instituto de la Mujer, Madrid.
- MUMBY, D. K. y CLAIR, R. P. (2000): "El discurso en las organizaciones", en T. A. van Dijk: *El discurso como interacción social*. Barcelona: Gedisa Editorial.
- NICOLSON, P. (1997): *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?*. Madrid: Narcea.
- SÁNCHEZ SANTA-BÁRBARA, E. y GONZÁLEZ GONZÁLEZ, J. M^a (1998): "Diferencias sexuales en los estilos de dirección en la administración pública?", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol.14: 141-154.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. (1997): *Mujeres, dirección y cultura empresarial*. Madrid: CIS/FEDEPE.
- TANNEN, D. (1990): *You just don't understand. Women and men in conversation*. New York: Ballantine Books.
- TANNEN, D. (2001): *La comunicación entre hombres y mujeres a la hora del trabajo*. Barcelona: Ediciones Folio.

BLOQUE TEMÁTICO 5

*Relaciones
laborales:
negociación
colectiva,
condiciones de
trabajo,
valoración de
los puestos de
trabajo*

TERESA PÉREZ DEL RÍO

**Dpto. de Derecho del Trabajo y
Seguridad Social. Facultad de
Derecho. Universidad de Cádiz**

*La prohibición
de
discriminación
en las
condiciones de
trabajo*

1.

El significado de la prohibición de discriminación por razón de género en las condiciones de trabajo.

El marco normativo comunitario: Directivas 76/207 y 2002/73 CEE

El derecho de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón del género, constituye probablemente uno de los temas más importantes de la Política Social Comunitaria tanto desde una óptica cuantitativa como cualitativa. La normativa comunitaria en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres parte del Art.119 del Tratado de Roma, precepto que sirve de fundamento para la posterior labor legislativa y jurisprudencial en materia de discriminación por razón de género en el Derecho Comunitario.

Es de reseñar, sin embargo, que como principio de política social, se integra en el Capítulo Primero del Título III del Tratado de Roma (en adelante TR) lo que, sobre todo en los primeros momentos de funcionamiento de las Comunidades Europeas, significa que ni constituye un objetivo primordial de la estructura económica que se pretende crear, ni forma parte de las libertades básicas imprescindibles para su funcionamiento, apareciendo exclusivamente vinculado a la materia salarial y por tanto, con una significación exclusivamente económica.

El desarrollo normativo del principio contenido en el Art.119 del TR y las transformaciones operadas en el reconocimiento y la interpretación de su significación, comienzan a producirse solo en el momento en que se generaliza la convicción de que, el correcto funcionamiento del Mercado, no provoca por sí mismo la mejora del nivel de vida de los trabajadores y trabajadoras, por tanto, que se hace necesaria una intervención comunitaria en materia social que tienda al acercamiento de las condiciones de trabajo de los Estados miembros de la Comunidad que, al tiempo de evitar distorsiones en la competencia, cumpla el objetivo recogido en el Art.117 TR.

Esta nueva perspectiva se plasma en la elaboración del Primer Programa de Acción Social de la Comunidad Europea de 1974, en cuyo desarrollo se adoptan una serie de importantes Directivas en materia de igualdad de trato una de las cuales, de especial importancia, es la D/76/207/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se re-

fiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Es necesario además hacer especial referencia al reconocimiento del derecho a la igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de género realizada en el Punto 16 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989 que señala:

"Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A tal fin conviene intensificar, donde quiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución en la carrera profesional. Conviene asimismo desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares".

También es necesario señalar que el Art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000 establece:

"La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado".

Finalmente, el 23 de septiembre de 2002 ha sido adoptada la D/2002/73/CE que introduce una necesaria reforma de la D/76/207/CE sobre igualdad de trato en las condiciones de empleo y trabajo.

Sobre este conjunto normativo, el TJCEE ha elaborado un importante conjunto jurisprudencial ya que, como se ha señalado doctrinalmente, desde el inicio de su labor de control de la aplicación del Tratado de Roma y del Derecho Comunitario derivado, el Tribunal de Justicia ha encontrado en el de la igualdad de trato uno de sus "temas estrella", constituyendo una de las materias sobre las que ha debido pronunciarse con mayor frecuencia. Es necesario reseñar que la jurisprudencia del TJCEE ha experimentado una evolución que corre paralela al propio desarrollo de la normativa comunitaria. El Tribunal ha adoptado una postura que la doctrina denomina de "activismo judicial", afirmando reiteradamente el carácter del principio de igualdad de trato y la prohibición de la discriminación por razón de género como propio y verdadero derecho fundamental comunitario (Asuntos Razzouk y Beydoun 75/82 y 117/82 Ss. de 20-Marzo-1984; Jhonston 222/84 S. de 15-Mayo-1986; Drake 150/85 S. de 24-Junio-1986).

En concreto y sobre el tema que nos ocupa, la prohibición de discriminación por razón de género en las condiciones de empleo y trabajo, el TJCE ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el significado de los dos conceptos esenciales implicados: el de discriminación y el de condiciones de trabajo recogidos en la D/76/207/CE.

La elaboración y perfilamiento del concepto de discriminación producido mediante la normativa y la jurisprudencia comunitaria, que a su vez, ha importado experiencias nacionales muy avanzadas en materia de tutela antidiscriminatoria como la estadounidense, ha creado a su vez normas, criterios interpretativos y pautas de comportamiento para los Estados miembros de la CE, en algunos de los cuales han resultado y aún resultan novedosas como ha venido ocurriendo y aún ocurre en España.

Como reiteradamente se ha puesto de manifiesto, el objetivo inicial del reconocimiento del derecho a no discriminación por razón de género en el ámbito comunitario es de carácter puramente económico, es decir, se encuentran ausentes de él connotaciones de tipo social, lo que se pone de manifiesto en el ámbito a que el Art.119 del Tratado de Roma reduce la aplicación del mismo, es decir, a la materia retributiva. En el Art.119, como en todo el Tratado, existe un trasfondo liberal que tiene como único objetivo garantizar la corrección y la transparencia en el funcionamiento del mercado común europeo, evitando el "dumping social" y la competencia a la baja entre los trabajadores y trabajadoras y esto, en el momento de elaboración del Tratado de Roma y en el ámbito europeo, es susceptible de producirse con efectos económicos importantes, esencialmente entre trabajadores y trabajadoras, entre aquellos países que suponían estaban exigiendo a su empresariado el cumplimiento del principio de igualdad retributiva y aquellos otros en los que el cumplimiento de este principio no se exigía.

Sin embargo, una de las características del concepto comunitario de discriminación a resaltar es su dinamicidad. Su proceso de elaboración y consolidación, ha sido lento tanto en el Derecho Comunitario, como en los ordenamientos de los países integrantes de la Comunidad Europea y aún no está en absoluto acabado. En primer lugar, la prohibición de discriminación por razón de sexo ha pasado de ser un mero principio de política económica, a configurarse como un verdadero y propio derecho fundamental a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en aspectos de la vida profesional muy alejados del original y restrictivo ámbito salarial y, en este cambio de significación, ha jugado un papel esencial la actuación conjunta del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea y el Derecho Comunitario derivado.

Este proceso de evolución ha conducido a que, en la actualidad, nos encontremos ante un concepto comunitario de indudable complejidad. En la prohibición de discriminación por razón de género existe algo más que una mera prohibición de trato desigual; existe una censura de vicios en la conformación social que se traducen en un tratamiento "secundario" de algunos seres humanos por parte de otros, en un atentado directo contra su dignidad como ser humano en la que se basan todos los demás derechos. Existe además, el objetivo de evitar que esa situación se perpetúe y de dotar a las víctimas de la misma de medios de defensa suficientemente adecuados y eficaces.

De lo hasta aquí señalado se infiere además otra característica del concepto de discriminación: la naturaleza eminentemente colectiva de sus efectos. Para apreciar su existencia, es irrelevante la comparación caso por caso, de tal manera que se entiende que un sujeto se haya en situación de discriminación, precisamente por razón de su pertenencia a un colectivo y el tratamiento peyorativo que recibe se extiende a todos los integrantes del mismo y además, a todos los aspectos de su vida social, de tal forma que la marginación tiende a perpetuarse aunque no se traduzca en hechos concretos de diferenciación que afecten a un sujeto individualizado. La situación de discriminación se manifiesta en el insuficiente o inadecuado nivel de formación y educación de las personas integrantes del colectivo discriminado, la infravaloración de su trabajo y su función social, en definitiva, en la obstaculización a su pleno desarrollo como ciudadanos y ciudadanas.

La discriminación constituye una situación compleja, cuyas causas en la actualidad no son siempre perceptibles como tratamientos desiguales, al menos formal o conscientemente realizados o, incluso, se manifiestan en tratamientos iguales en la forma pero que, de hecho, producen un resultado perjudicial para determinados colectivos sin necesidad de que, al tiempo, produzcan un resultado beneficioso para los colectivos no discriminados o sus integrantes.

Es indudable que esta compleja situación discriminatoria en la que se encuentra un grupo social, en nuestro caso el caracterizado por el género, se manifiesta en conductas o actos determinados. La doctrina no es pacífica en lo referente a la tipología de estas conductas. La actualmente dominante en los países de nuestra área y específicamente en Italia y España diferencia entre "discriminaciones directas" e "indirectas" y dentro de las primeras entre "discriminaciones directas abiertas" y "discriminaciones directas ocultas".

Constituirían discriminaciones directas por razón de género aquellos actos u omisiones que, produciendo un resultado perjudicial, tienen como causa determinante el género. Este tratamiento peyorativo de unos grupos, no debe traducirse necesariamente en un beneficio paralelo para otros grupos o individuos.

A veces la causa del tratamiento con resultado perjudicial es formalmente perceptible con un examen superficial, lo que constituiría un supuesto de "discriminación directa abierta" cada vez menos frecuente.

Otras veces -la mayoría- existe un intento de encubrir el factor diferencial real, bajo otras instituciones que quiten relevancia aparente a dicho factor. En estos casos, la causa determinante del tratamiento peyorativo sigue siendo una de las prohibidas, en nuestro caso el género, solo que se ha tratado de esconder bajo denominaciones o instituciones en los que la trascendencia de dicho factor es secundaria o no es en absoluto evidente: sería el caso de las "discriminaciones directas ocultas o encubiertas".

Cuestión diversa es la que se refiere a las denominadas "discriminaciones indirectas" que serían aquellas conductas o medidas para cuya adopción no se ha tenido en consideración el factor prohibido, en nuestro caso el género, sino otros factores aparentemente neutros, a pesar de lo cual se produce un resultado desproporcionadamente adverso sobre un determinado colectivo caracterizado por la concurrencia en él del factor prohibido. Sería por tanto y en principio "indirecta-

mente discriminatoria" toda actuación, conducta o medida, aparentemente neutra desde el punto de vista del género, pero cuya aplicación perjudica de manera desproporcionada a un colectivo integrado predominantemente por mujeres y que carece de una justificación objetiva, razonable y proporcional.

El Art.2.2 de la Directiva 97/80 sobre modificación de la carga de la prueba define la discriminación indirecta como *"...cualquier disposición, criterio o práctica, aparentemente neutro, que perjudica de modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo y no está objetivamente justificado por ninguna razón u otra condición necesaria, no vinculada al sexo de las personas"*.

La figura de la discriminación indirecta es una de las más recientes en la tipología de discriminaciones, y la más difícil de erradicar, sobre todo por los problemas procedimentales que se plantean, especialmente en materia de prueba del resultado discriminatorio cuya demostración exige una prueba estadística nada corriente en nuestro sistema jurisdiccional y, además, porque su detección y erradicación requiere de una especial sensibilidad y formación de parte de los órganos competentes en materia de tutela antidiscriminatoria.

Para poner de manifiesto las dificultades que conlleva la detección de este tipo de discriminación hay que tener en cuenta que aquí, no se valora el uso como factor diferencial de uno de los prohibidos (porque en apariencia esa utilización no se produce) sino la intensidad del efecto del uso de un factor aparentemente neutro y por tanto legítimo, en la adopción de determinada medida, al aplicarse dicha medida a un colectivo determinado, caracterizado por una situación histórica de discriminación.

En este caso, el carácter discriminatorio o no de una determinada medida que impacta de forma desfavorable sobre el colectivo femenino, debe medirse en función de la proporcionalidad del resultado perjudicial, de tal manera que un factor de diferenciación originariamente legítimo, puede dejar de serlo si resulta demasiado costoso en términos de agravación de la situación discriminatoria de un colectivo tradicionalmente marginado, es decir, no es necesario, y carece de razonabilidad para perseguir los objetivos buscados por el sujeto activo de la conducta o medida, que a su vez deben ser legítimos. De esta forma, la propia existencia o inexistencia del carácter discriminatorio en determinada medida o conducta con resultado perjudicial para un colectivo determinado por su género, depende de la justificación; la concurrencia de justificación suficiente en cada caso concreto, ha de ser realizado por la autoridad competente, normalmente los Tribunales. Finalmente es de reseñar que la discriminación se considera una conducta calificada por el resultado, de tal forma que la intención del sujeto que discrimina, resulta irrelevante; nos encontramos ante una noción de tipo objetivo.

Más reciente y específicamente, el Art.2.2.2º de la D/2002/73/CE establece que *"A efectos de la presente Directiva, se entenderá por: ...discriminación indirecta...la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios"*.

A primera vista existen algunas diferencias entre ambas definiciones normativas, que afectan a los dos elementos que caracterizan la discriminación indirecta: a) la amplitud del colectivo de personas de un determinado sexo afectadas perjudicialmente por la medida enjuiciada; b) la justificación de la medida, criterio o norma que produce tal efecto.

No creo sin embargo que estas modificaciones produzcan cambios en la jurisprudencia interpretativa del TJCE, respecto de la cual es preciso señalar que aunque en la definición teórica del concepto de discriminación indirecta ha sido bastante homogénea, en la aplicación de la teoría elaborada al caso concreto ha sido a veces incluso contradictoria (1). En síntesis, el TJCE ha venido repitiendo que cuando se puede demostrar que determinada medida, criterio o práctica afecta de forma desfavorable a un porcentaje sustancialmente mayor de personas de un determinado género, la medida controvertida ha de estar justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de género, sucediendo así cuando existe una finalidad legítima, y los medios elegidos son adecuados para alcanzar el objetivo perseguido y necesarios a tal fin, entendiendo que lo son cuando el objetivo no podría alcanzarse a través de medidas menos perjudiciales para el colectivo afectado.

Ambos temas resultan extensamente tratados en una relativamente reciente Sentencia del TJCE, la de 9-febrero-1999 A. Seymour-Smith y Pérez 167/97.

En su fallo el TJCE señala respecto de la sustancialidad del colectivo afectado desfavorablemente por una medida aparentemente neutra desde la óptica del género que "*Para determinar si una medida adoptada por un Estado miembro afecta de modo diferente a hombres y mujeres hasta tal punto de equivaler a una discriminación indirecta el Juez nacional debe comprobar si los datos estadísticos disponibles muestran que un porcentaje considerablemente menor de trabajadores femeninos que de trabajadores masculinos, reúne el requisito impuesto por dicha medida.....*".

Una explicación más clarificadora de este requisito aparece en los fundamentos jurídicos números 58 a 65 de la Sentencia, en los que el Tribunal señala "*Para determinar si existe una discriminación indirecta, debe comprobarse, en primer lugar, si una medida como la norma controvertida, produce efectos más desfavorables para los trabajadores femeninos que para los masculinos. A continuación es preciso señalar...que el mejor método de comparación de estadísticas consiste en comparar, por una parte, las proporciones respectivas de trabajadores que reúnen el requisito...exigido por la norma controvertida...si los datos estadísticos disponibles muestran que un porcentaje considerablemente menor de trabajadores femeninos reúne el requisito establecido en la norma controvertida. De tal situación resultaría una apariencia de discriminación basada en*

(1) Rummler (C.237/85) S.1-julio-1986, Bilka (C.170/84) 13-mayo-1986, S.Rinner-Kühn ((C.171/88) S. 13-julio-1989, Ruzius (C.102/88) S.13-diciembre-1989, Kowalska (C.33/89) 27-junio-1990, Enderby (C/127/92) S.27-octubre-1993, Roks (C.343/92) S. 24-febrero-1994 en contraposición con A. Megner-Scheffel (C.444/93) y Nolte (C.317/93) Ss. 14-diciembre-1995.

el sexo, a menos que la norma controvertida estuviera justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

Lo mismo ocurriría si los datos estadísticos mostrasen una diferencia menos importante pero persistente y relativamente constante durante un largo periodo de tiempo entre los trabajadores masculinos y femeninos. No obstante, incumbe al juez nacional apreciar a qué conclusiones se debe llegar a partir de dichos datos estadísticos.

También debe recordarse que corresponde al órgano judicial nacional apreciar si los datos estadísticos que representan la situación de la mano de obra son válidos y si se pueden tomar en consideración, es decir, si se refieren a un número suficiente de individuos, si no constituyen la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y si, de manera general, resultan significativos".

Como se puede comprobar, el TJCE hace especial hincapié en la necesidad de que el porcentaje de personas de un determinado género perjudicadas por una determinada norma o medida, sea "considerable" para estimar "prima facie" la posibilidad de existencia de discriminación indirecta, por ello, no creo que la desaparición en el concepto recogido en la D/2002/73/CE de la mención explícita a la "sustancialidad" de la diferencia entre el número de mujeres y de hombres afectados por la medida controvertida, vaya a hacer cambiar esta doctrina.

Por lo que se refiere al segundo de los elementos del concepto de discriminación indirecta, la "justificación" de la medida controvertida, el TJCE señala en su sentencia: *"En el supuesto de que un porcentaje considerablemente menor de trabajadores femeninos que de trabajadores masculinos reúna el requisito ...impuesto por la norma (enjuiciada), corresponde al Estado miembro, en su calidad de autor de la norma presuntamente discriminatoria, demostrar que dicha norma responde a un objetivo legítimo de su política social, que dicho objetivo es ajeno a toda discriminación por razón de sexo y que podía estimar razonablemente que los medios escogidos eran adecuados para la consecución de dicho objetivo".*

Como se puede observar, en el fallo el TJCE hace referencia a los tradicionales criterios que caracterizan la justificación (legitimidad del objetivo, proporcionalidad y adecuación de los medios) salvo al más controvertido que es el de "necesidad". Sin embargo, "obiter dicta" el Tribunal lo menciona al señalar en los fundamentos jurídicos del fallo que *"... es jurisprudencia reiterada que, si un Estado miembro puede probar que los medios elegidos responden a una finalidad legítima de su política social, son adecuados para alcanzar el objetivo perseguido por ésta y son necesarios a tal fin, el hecho de la disposición perjudique a un porcentaje considerablemente mayor de trabajadoras que de trabajadores no puede ser considerado discriminatorio.....".*

La nueva definición parece más clara y rotunda en la afirmación del criterio de "necesidad" como uno de los que deben caracterizar los medios para alcanzar el objetivo buscado por la medida enjuiciada, que además ha de ser legítimo y por tanto, ajeno a toda discriminación por razón de sexo (*"...salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios"*).

En definitiva, el concepto comunitario de discriminación está caracterizado por su dinamicidad y complejidad; se trata de una situación, que se manifiesta en actos, conductas o medidas de carácter objetivo, es decir, se trata de una conducta, criterio o práctica calificada por un resultado perjudicial eminentemente colectivo, carente de razonabilidad suficiente, cuya erradicación resulta especialmente complicada mediante los procedimientos tradicionales de tutela, cuya real y completa significación es poco conocida por las y los operadores jurídicos y de cuya definición completa carecen aún muchos de los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros de la UE.

1.2

EL SIGNIFICADO DEL CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO

El ámbito de aplicación material constituye uno de los temas más problemáticos que presenta cualquier Directiva. La Directiva 76/207/CEE en su texto originario, en concreto en sus Artículos 3, 4 y 5.1 señalaba que el principio de igualdad se aplicaría a *"las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional"*, a *"todos los tipos y niveles de formación y orientación profesional, perfeccionamiento y reciclaje profesionales"* y a *"las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido"*.

El TJCE ha tenido ocasión de pronunciarse reiteradamente sobre esta cuestión sobre la que ha señalado en primer lugar que debe interpretarse en sentido amplio, de tal manera que se entiende incluido en él todo tipo de requisitos y condiciones de acceso a la formación profesional y al empleo, promoción y desde luego, cualquier forma de extinción. Por ejemplo, en lo que respecta al acceso al empleo, el Tribunal señaló en *A. Comisión v. República Federal Alemana* 248/83 S. 21 de mayo de 1985, que la prohibición de discriminación afecta también a las ofertas de empleo y en el *A. Burton* 19/81 S. 16 de febrero de 1981 declara incluido en el concepto "despido" todo tipo de cese o terminación de la relación contractual sea cual sea su denominación, incluyendo la extinción por mutuo acuerdo.

Un caso planteado ante el Tribunal en 1994 al que se prestó especial interés por los medios de comunicación fue el *A. P. 13/94* sobre el que recayó sentencia el 30-abril-1996; se preguntaba al Tribunal si la prohibición de discriminación por razón de género en las condiciones de trabajo, contenida en la D/76/207/CEE, incluía la protección frente al despido de un trabajador transexual, explícitamente motivado por el cambio de apariencia que presentaba. Tras recoger la significación del concepto de "transexualidad" establecido por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (*A. Rees* 17-octubre-1986), el TJCEE establece que el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo es fundamental para la persona humana y concluye que el Art.5 de la D/76/207/CEE no admite el despido por causa de cambio de sexo.

Un asunto que demuestra la amplitud de la interpretación jurisprudencial comunitaria del concepto "condiciones de trabajo" de la D/76/207 es el A. Meyers 116/94 S. 13-julio-1995; en 1994 se había planteado ante el Tribunal una cuestión prejudicial en la que se trataba de dilucidar si recaían en el ámbito de aplicación del derecho comunitario las condiciones de obtención de una prestación social, en concreto de una "ayuda familiar" consistente en la concesión de un complemento en favor de las familias que tiene por objetivo incentivar a las personas trabajadoras ocupadas, pero insuficientemente remuneradas, a conservar su empleo (ya que de ello depende que mantengan o no dicha ayuda), y que se reconocía exclusivamente a las parejas; este régimen jurídico producía efectos perjudiciales respecto de las familias monoparentales y, dado que se pudo demostrar que la mayoría de las familias monoparentales se encuentran encabezadas por mujeres, se producía una discriminación indirecta fundada en el género, carente de justificación suficiente, sin embargo, al tratarse de prestaciones de Seguridad Social, se encontraría excluida del ámbito de aplicación de la D/79/7/CEE (sobre principio de igualdad en los regímenes legales de la Seguridad Social) y la cuestión que se plantea es si la regulación de esta prestación sería contraria a alguna otra norma de derecho comunitario como la D/76/207/CEE.

En su sentencia el TJCEE declara que una prestación como la ayuda familiar contemplada, presenta una relación "manifiesta" con el Art.3 de la D/76/207/CEE y por tanto concluye que el régimen jurídico de la prestación social controvertida, es incompatible con dicha directiva.

Uno de los preceptos de la Directiva 76/207 que mayores problemas de aplicación e interpretación ha planteado, ha sido el Art.2 que recoge las "excepciones" al principio de igualdad de trato.

La primera de dichas excepciones es la contenida en el n.º. 2 del citado precepto que señala *"La presente Directiva no obstaculizará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su campo de aplicación, aquellas actividades profesionales y, dado el caso, las formaciones que conduzcan a ellas, para las cuales el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza y de las condiciones de su ejercicio"*.

De su parte el Art.3.2.c de la misma Directiva hace referencia a un tipo de normas que tienen por objetivo la protección de la mano de obra femenina frente al trabajo peligroso, nocivo, pesado; señala *"...los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que ...c) se revisen aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, contrarias al principio de igualdad de trato, cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio, no tenga ya razón de ser y que, respecto de las disposiciones convencionales de esa misma naturaleza, las partes sociales sean invitadas a proceder a las oportunas revisiones"*.

La Corte comunitaria ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la interpretación de ambos preceptos. En A.Johnston 222/84 S.15-Mayo-1986, el Tribunal señala que la Directiva 76/207 no admite derogaciones generales o globales del principio de igualdad en el acceso a todo tipo de empleo y menos, basándose en la alegación de riesgos comunes a hombres y mujeres, es decir, que no afectan de forma exclusiva a las mujeres en cuanto tales. Afirma que la posibilidad de derogación de un derecho reconocido en las normas comunitarias, debe ser interpretada restrictivamente

(A. Comisión v. República Federal de Alemania 248/83 S.21-Mayo-1985) de tal manera que la exclusión del acceso a la mujer de determinadas profesiones, exige la existencia de un catálogo motivado, preciso, controlable por la Comisión y revisado periódicamente, con el objetivo de eliminar gradualmente todo tipo de excepciones.

Como consecuencia de las decisiones adoptadas en los A.Stoeckel 345/89 S. 25-julio-1991, Levy 158/91 S. 2-agosto-1993 y Minne 13/93 S. 3-febrero-1994, la Comisión estimó que debía entablar procedimientos en base al Art.169 contra aquellos Estados miembros cuya legislación contenía aún reglas diferentes para hombres y mujeres respecto del trabajo nocturno. En las Sentencias adoptadas en los A. Comisión v. Francia 197/96 S. 13-marzo-1997 y en el A. Comisión v. Italia 207/96 S. 4-diciembre-1997 el Tribunal de Justicia de la CE declara que, manteniendo en su ordenamiento jurídico interno una prohibición de trabajo nocturno que afecta exclusivamente a las mujeres, ambos Estados miembros han incumplido las obligaciones que derivan del Art.5.1 de la Directiva 76/207/CEE.

De paso el Tribunal señala que la trasposición correcta de una Directiva, exige la adopción de normas claras que garanticen el principio de seguridad jurídica y la información suficiente de parte de los ciudadanos de los derechos que les son reconocidos por el Derecho comunitario.

En materia de condiciones de trabajo al igual que en la retributiva, la mayoría de los asuntos planteados sobre discriminación indirecta, afectaban a tratamientos con resultado desfavorable para los trabajadores -mayoritariamente trabajadoras- a tiempo parcial. En el A. Gerster 1/95 S.2-octubre-1997 y en el A. Kording 100/95 S.2-octubre-1997 se señala la incompatibilidad con la D/76/207/CE de una regulación que, a efectos de promoción, establece la contabilización de la antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial de tal manera que no se toma en consideración el tiempo de servicio prestado en jornada inferior a la mitad de la ordinaria, el tiempo de servicios prestados en jornadas de entre la mitad y los dos tercios de un horario normal, cuentan por dos tercios y por encima de dos tercios, cuentan de forma completa, siempre que se pueda demostrar que esta forma de tratamiento perjudica sistemáticamente a más mujeres que hombres y carece de justificación objetiva, suficiente, proporcional y necesaria que elimine dicho carácter discriminatorio.

La D/2002/73/CE recoge una nueva redacción del Art.3 que es el precepto dedicado a regular el ámbito de aplicación de la Directiva. Este señala que

"1. La aplicación del principio de igualdad de trato, significa que no habrá ninguna discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;*
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior, reciclaje profesional, incluida la expe-*

riencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y de retribución de conformidad con lo establecido en la D/75/117/CEE;

d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o empresarios o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas."

Como se puede comprobar, en primer lugar se trata de concentrar la regulación del ámbito de aplicación material de la Directiva en un solo precepto que abarque las materias reguladas anteriormente en tres, simplificando así dicha regulación y facilitando el conocimiento completo de la materia. Se aportan además dos novedades relativamente importantes: la inclusión en el ámbito de aplicación del trabajo por cuenta propia (Art.1.a)) y de forma directamente relacionada, mediante el párrafo d), la de la afiliación y participación en organizaciones profesionales, sobre todo en aquellos países en los que la posibilidad de ejercer una actividad profesional se encuentre condicionada a la afiliación a "colegios profesionales" u organismos similares.

1.3

SISTEMAS DE GARANTÍA Y SANCIONES

Finalmente es necesario señalar que sobre el principio de que ningún derecho existe en la realidad si no existen procedimientos suficientemente adecuados de tutela que garanticen su aplicación y sancionen su violación el Art.6 de la D/76/207/CEE impone a los Estados miembros la obligación de introducir en sus legislaciones las disposiciones necesarias para que toda persona que se estime lesionada en materia de igualdad de trato pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional.

El Tribunal ha sido interrogado sobre la significación de esta norma en diversas ocasiones, por ejemplo en A. Colson-Kamann 14/83 S.10-abril-1984; A. Harz 79/83 S. 10-abril-1984; A.Dekker 117/88 S.8-noviembre-1.990 el Tribunal señala que de la Directiva 76/207 deriva para los Estados miembros la obligación de sancionar la violación de este principio aunque no necesariamente con la imposición a la parte empresarial de la obligación de contratar, promocionar o readmitir a la candidata discriminada, ahora bien, si un Estado decide sancionar mediante la fijación de una indemnización, ésta, en todo caso, para asegurar su efecto disuasorio, debe ser adecuada en relación a los perjuicios sufridos y en ninguna manera meramente simbólica.

En A. Draehmphael 180/95 de 22-abril-1997 señala que la discriminación en las condiciones de trabajo debe ser sancionada por los Estados miembros; que si a modo de sanción un Estado miembro ha optado por una reparación de los perjuicios sufridos en forma de indemnización, los Arts.2.1 y 3.1 de la Directiva se oponen a que la legislación nacional exija, para su percepción por la persona discriminada la demostración de la existencia de una conducta culpable: la simple constatación de la violación de la prohibición de discriminar, debe resultar suficiente para desencadenar la responsabilidad del autor de la discriminación.

El Tribunal además afronta en este asunto el tema de la limitación de la indemnización. En materia de violación del derecho a la igualdad en el acceso al empleo, de manera sutil, distingue el supuesto en el que de forma evidente la persona candidata preterida en función de su sexo hubiera sido contratado a la vista del currículum presentado, caso en el cual señala que la Directiva se opone a la fijación de un límite previo al montante de la indemnización debida, del supuesto contrario, es decir, aquel en el que la parte empleadora podría probar que la persona candidata discriminada no habría sido contratada independientemente de su sexo a la vista de sus cualificaciones, señalando que, en este supuesto, la limitación del montante indemnizatorio sería compatible con la Directiva. Añade el Tribunal que no es admisible desde la Directiva la fijación de un límite global a la indemnización en los supuestos en los que la discriminación afecta a varias candidaturas, si las disposiciones comparables correspondientes al Derecho Civil o Laboral no prevén dicho límite en otras hipótesis (es decir en casos de violación de otro derecho o interés).

En su Art.7 la D/76/207/CE hacía especial referencia a la protección frente al denominado "despido de retorsión" o represalia en forma de despido: *"Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier despido que constituye una reacción del empresario a una queja formulada a nivel de empresa o a una acción judicial encaminada a hacer respetar el principio de igualdad de trato"*. En el A. Coote 185/97 S. de 22 de septiembre de 1998, el Tribunal establece que los Estados miembros deben proteger a los trabajadores y trabajadoras frente a cualquier tipo de represalia adoptada por la parte empleadora contra un trabajador o trabajadora que ha hecho uso del derecho a tutela judicial frente a la prohibición de discriminación y que esta obligación se extiende a momentos posteriores a la terminación del contrato de trabajo, de tal manera que deriva del Art.6 D/76/207/CEE la obligación para los Estados miembros de establecer medidas de protección de una trabajadora cuyo empresario, tras la extinción de la relación laboral, se niega a proporcionar referencias como reacción o represalia frente a una acción judicial ejercitada por ésta para exigir que se respetase su derecho a la igualdad retributiva.

En términos similares a los reflejados anteriormente en los Arts. 3, 4 y 5 de la D/76/207/CE, el Art.3.2 de la D/2002/73/CE establece:

"...Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que:

- a) se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato;*
- b) se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato que figure en contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales".*

La incorporación de la jurisprudencia establecida por el TJCE en materia de tutela del derecho a la igualdad en las condiciones de trabajo al texto de la Directiva, se realiza mediante una nueva redacción del Art.6 que establece:

- "1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales y/o administrativos, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación.....en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.*
- 2. Los Estados miembros introducirán en sus ordenamiento jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación real y efectiva, según determinen los Estados miembros, por el perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación contraria al Art.3, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado a priori, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el reclamante como resultado de la discriminación sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo".*

En segundo lugar, el precepto trata de eliminar uno de los obstáculos que los estudios realizados habían demostrado como más importantes cara a la utilización de los procedimientos judiciales de tutela, la insuficiencia de la legitimación activa individual para incoar dichos procedimientos. Señala en el Art.6.3 que *"Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre o apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva".*

El reconocimiento de legitimación activa ampliada no es, sin embargo, completo ya que no se hace referencia, al menos expresa, a la posibilidad de que estos organismos puedan iniciar en nombre propio una acción en defensa del principio de igualdad de trato, cuando de oficio o a instancia de parte tengan conocimiento de una violación del mismo de efectos colectivos; solo se prevé su posible actuación en nombre (como representante) o en apoyo (como coadyuvante) de la persona demandante y con su autorización. El documento *"The utilisation of sex equality litigation procedures in the member states of the European Community: A comparative study"* (Comisión Europea V/782/96-EN) recomendaba a la Comisión que promoviese la adopción de este tipo de legitimación en los ordenamientos jurídico-procesales de los Estados miembros con el objetivo de *"garantizar -de forma más efectiva y adecuada- el interés público y los objetivos de igualdad".*

La nueva Directiva mejora además el sistema de protección frente a la adopción de represalias al señalar en su Art.7 *"Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o las prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable practicado por el empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato".*

Por lo que se refiere a las sanciones, el nuevo Art.8 quinto exige de los Estados miembros que establezcan el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales en materia antidiscriminatoria y adopten todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Añade que *"Las sanciones que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionales y disuasorias"*.

En definitiva, la nueva Directiva recoge una serie de medidas para la mejora de la efectividad de los procedimientos de tutela que han venido siendo reclamadas desde hace tiempo por la doctrina y exigidas por la jurisprudencia del TJCE.

La introducción de un nuevo Art.8.bis en la D/2002/73/CE tiene por objetivo la promoción institucional del principio de igualdad de trato. Establece la obligación de los Estados miembros de *"designar uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato"*. Dichos organismos pueden ser de carácter específico, es decir exclusivamente dedicados a la promoción del principio de igualdad de trato sin discriminación por razón de género, o pueden formar parte de los órganos responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos.

Entre las competencias de estos organismos deben figurar la de prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación para tramitar sus reclamaciones, sin perjuicio de que, como se ha señalado en el Art.6.3 además pueden actuar por representación o como coadyuvantes de aquellas en los procedimientos judiciales de tutela, realizar estudios, publicar informes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.

En el Art.8 quater se exige de los Estados miembros que fomenten el diálogo con las organizaciones no gubernamentales que tengan un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razón de género y la promoción del principio de igualdad de trato.

La implicación de los interlocutores sociales en la implementación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, se trata de conseguir mediante la introducción de un nuevo Art.8 ter que exige de los Estados miembros la adopción de medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre empresariado y representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre la igualdad de trato a fin de promover su aplicación *"...mediante, entre otros, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas"*.

Se hace especial hincapié en la negociación colectiva como instrumento de aplicación del principio de igualdad y se pide de los Estados miembros que alienten al empresariado a que apliquen y fomenten la igualdad en las empresas de forma planificada y sistemática; se señala como instrumento para conseguirlo la presentación, con una periodicidad adecuada a los trabajadores y trabajadoras y/o sus representantes, de información adecuada sobre la situación real de hombres y mujeres en las empresas, información que debería incluir estadísticas sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización, así como la propuesta de medidas para mejorar la situación constatada determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores.

El Art.2.1 de la D/2002/73/CE establece el término para su trasposición en la fecha de 5 de octubre de 2005, trasposición que deberá realizarse por el Estado miembro mediante norma legal, reglamentaria o administrativa, o bien por los interlocutores sociales mediante acuerdos o convenios colectivos, teniendo en consideración que, en todo caso, el último responsable de una trasposición completa y en plazo será siempre el Estado según se establece en el párrafo segundo del mismo precepto que señala *"Los Estados miembros deberán adoptar todas las medidas necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados que exige la presente Directiva"*. Con el objetivo de facilitar el control de cumplimiento el mismo precepto añade que *"Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial"*.

La cuestión a dilucidar es si la regulación del principio de igualdad de trato en las condiciones de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico puede entenderse suficiente y por tanto considerarse que dicha trasposición no es necesaria.

2.

Marco normativo interno:

Art.35 CE, Art. 17,

Art.22.4 y Art.24.2

del Estatuto de los

Trabajadores

(y Trabajadoras).

Interpretación jurisprudencial

Siguiendo la misma metodología utilizada para analizar el marco normativo comunitario, analizaremos en primer lugar la suficiencia del marco jurídico interno en la definición del significado del principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de género en las condiciones de trabajo comenzando por su recepción constitucional.

Como es sabido, El Art.1 de la Constitución Española reconoce el principio de igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y en el Art.14 lo integra, junto con la prohibición de discriminación, como frontispicio del catálogo de Derechos Fundamentales protegidos de forma privilegiada por el Art.53.2. Al lado de estos, otros dos preceptos resultan de esencial importancia para el tema que nos ocupa: el Art.9.2 que establece el principio de "igualdad real" o "esencial" y, más específicamente, el Art.35 CE recoge el derecho al trabajo, a la libre elección

de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente, sin discriminación por razón de sexo. Como se puede observar, en ninguna de las normas señaladas se hace referencia a los tipos de discriminación, en concreto, no aparece referencia alguna al concepto de "discriminación indirecta".

Por lo que se refiere a la normativa ordinaria, el precepto marco en materia de prohibición de discriminación es el Art.17 ET "No discriminación en las relaciones laborales", que señala:

"1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales, las decisiones unilaterales del empleador que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo..."

Resulta obvio que los términos en que están recogidos los conceptos en este precepto son desfasados (la redacción del artículo no ha sido modificada desde su adopción en 1980), confusos (parecen prohibir la acción positiva cuando esto sería inconstitucional) y absolutamente insuficientes. Por lo que ahora interesa, no hace referencia alguna a los tipos de discriminación ni define el concepto de "discriminación indirecta" y además ningún otro precepto estatutario cubre esta laguna, en conclusión, nuestro ordenamiento jurídico carece de una definición legal de este concepto y ello en un sistema jurídico tan legalista como el nuestro, en el que parece que lo que no está legislado no existe, tiene por efecto que un importante número de nuestras operadoras y operadores jurídicos desconozcan en la actualidad un concepto tan complejo y resulta obvio que mal se puede erradicar una situación si se desconoce.

Sería, como poco, conveniente, la introducción de una definición legal del concepto de discriminación indirecta en nuestro ordenamiento jurídico, y entiendo que el lugar idóneo para realizarlo sería el propio Art.17 ET, sin embargo es de reconocer que el concepto es operativo en nuestro ordenamiento jurídico gracias a la interpretación que de los preceptos constitucionales reseñados anteriormente realiza el TC. Teniendo en cuenta que la colocación sistemática del Art.35 en la Constitución, le priva de la tutela reforzada que ofrece el Art.53 CE a los "Derechos Fundamentales y Libertades Públicas", entre los que se encuentra el Art.14, uno de cuyos instrumentos esenciales es el Recurso de Amparo, el precepto constitucional que ha servido de base a la doctrina constitucional en materia de discriminación laboral por razón de género ha debido ser el Art.14 CE, interpretado conjuntamente con el 9.2 CE.

Es necesario comenzar señalando que la interpretación que el TC ha realizado tanto del principio de igualdad como la prohibición de discriminación ha evolucionado enormemente, en concreto, varía notablemente a partir de 1987. Se podría decir que la entrada de España en la CEE "coincide" con una inflexión notable en la evolución de la tendencia interpretativa realizada por dicho Tribunal, como no podría ser menos ya que el de igualdad es, como hemos señalado, uno de los más importantes derechos fundamentales y, ex Art.10.2 CE, estos deben ser interpretados *"de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España"*.

La primera definición del concepto de discriminación indirecta en nuestro ordenamiento jurídico aparece en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Asunto Gregorio Marañón n.145/1991 de 1 de julio, que introduce este principio en base a una interpretación expresamente basada en la jurisprudencia comunitaria y, en concreto, en el Asunto Rummler (C.237/85 de 1 de julio de 1988) y que fue seguida por las dictadas en los Asuntos Puig de 18-febrero-1994 y Gomaytex de 16-octubre-1995 entre otras.

En dicha Sentencia (Fundamento Jurídico. nº2) el Tribunal, mediante una conexión directa y expresa de la prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo (Art.14) con el principio de igualdad sustancial (Art.9.2) señala que una interpretación conjunta de dichos preceptos, *"...permite enriquecer y ampliar la propia noción de discriminación para incluir no solo la discriminación directa, o sea, un tratamiento diferenciado y perjudicial en razón del sexo, donde el sexo sea objeto de consideración directa (expresa), sino también la noción de discriminación indirecta que comprende los tratamientos formalmente no discriminatorios, de los que derivan, por las diferencias fácticas que existen entre los trabajadores de distinto sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos, razonablemente desiguales, tienen sobre los trabajadores de uno y de otro sexo, a causa de la diferencia de sexo"*.

En concreto, respecto del concepto de discriminación indirecta en el ámbito del acceso al empleo y las condiciones de trabajo, debe hacerse referencia a la Sentencia de 4-diciembre-1996 en la que el Tribunal no cambia la doctrina sentada en anteriores fallos sino que la reitera, pero cuya argumentación puede calificarse -al menos- de algo confusa respecto del fallo denegatorio de concesión del Amparo adoptado por la mayoría, resultando, por el contrario más clarificador el Voto Particular que la acompaña y que viene firmado por el Magistrado D. Vicente Gimeno Sendra, en el que este se muestra partidario de conceder dicho Amparo.

Los hechos probados recogidos en la Sentencia son los siguientes: convocadas por Orden del Consejero de Política Territorial de la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM) de 26 de julio de 1990, pruebas selectivas para cobertura de cinco plazas de "auxiliar administrativo", la recurrente participó con éxito en las mismas. Tras haber optado por varias de las plazas ofertadas, se le adjudicó la elegida en segundo lugar, esto es, un puesto de trabajo correspondiente a la categoría de "auxiliar administrativo" en régimen de jornada completa y con destino en la Consejería de Transportes. Previamente, personal del Ministerio de Transportes, en concreto los funcionarios que desempeñaban el puesto de "basculero", habían sido integrados en la CAM y en 1990 se acordó equiparar esta categoría a la de "auxiliar administrativo" a efectos salariales. El puesto asignado a la recurrente correspondía precisamente a la categoría de "basculero". Consta como hecho probado que algunas de las funciones correspondientes a este puesto de trabajo, en concreto el montaje de la báscula para pesar los vehículos, requerían notable esfuerzo físico y fuerza muscular que, evidentemente, no requería el desarrollo de las funciones correspondientes al de "auxiliar administrativo" por el que la trabajadora había optado y al que había concursado. Posteriormente la CAM decidió resolver la relación laboral que la unía a la recurrente por no haber superado el periodo de prueba.

Interpuesta reclamación previa sobre despido discriminatorio, fue desestimada por Resolución de la Consejería de Transportes que rechazó el carácter discriminatorio en base a la argumentación de que las funciones encomendadas a la recurrente, fueron las mismas que realiza el resto de los trabajadores al servicio de la Inspección de Transportes con igual categoría, servicio en el que existía tanto personal masculino como femenino que venía desempeñando idéntico cometido. La posterior demanda ante el Juzgado de lo Social Nº20 de Madrid, fue estimada mediante Sentencia de 29-junio-1992 que declaró nula por discriminatoria la extinción realizada y condenó a la CAM a la readmisión en base a los siguientes argumentos: *"...si la actora aprobó y optó por la plaza de auxiliar administrativo y, sin que nadie le informase, se encuentra desempeñando la actividad de basculero que exige el empleo de fuerza física superior a la típica o media de las mujeres, la razón de la no superación del periodo de prueba radica en la atribución de funciones no acordes con la capacidad biológica propia de su condición femenina y, por tanto, la razón de su cese, encubre indirecta discriminación. Distinto hubiese sido si la actora, a sabiendas, hubiere optado por tal plaza con pleno conocimiento de su alcance funcional, pero al establecer la CAM formalmente la equivalencia entre una y otra categorías, sin tener en cuenta o considerar las especiales condiciones físicas que requiere el puesto de basculero, impone a la actora subrepticamente un requisito, cual es el empleo de fuerza física superior a la media de su sexo y con dicha actitud, probablemente no querida, discrimina"*.

Recurrida en Suplicación por la demandada, la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Madrid, en Sentencia 8 de febrero de 1993, estimó el Recurso y revocó la de Instancia con la siguiente argumentación: *"...en la decisión de la demandada no existe conducta discriminatoria por razón de sexo, sino falta de aptitud física para llevar a cabo las funciones encomendadas por su categoría profesional, que llevaban a término hombres y mujeres con igual categoría de basculeros, funciones derivadas de esa especialidad dada la asimilación de basculero a auxiliar administrativo que llevara a cabo el Acuerdo de Revisión del Convenio Colectivo de aplicación...sin que pueda hablarse de discriminación indirecta que requeriría una decisión extintiva del contrato en el periodo de prueba, fundada en la condición femenina o que se le hubiese destinado a esa función con el objetivo indubitado de colocarla en la alternativa de no realizar los trabajos encomendados por no poderlos desarrollar físicamente..."*.

Esta argumentación demuestra el confuso conocimiento del Tribunal Superior respecto del concepto de discriminación indirecta ya que parece ignorar que, para nada, en dicho concepto cuenta en absoluto la intencionalidad del sujeto activo a que la Sentencia hace referencia.

El Recurso de Amparo se dirige contra esta segunda Sentencia y en él se pone de manifiesto que *"...debe analizarse la causa que ha motivado el cese -las insuperables dificultades de la recurrente para realizar las funciones del puesto de trabajo asignado que entrañaban una considerable fuerza física- desde la óptica de la discriminación indirecta prohibida por el Art.14 de la Constitución y el Art.2 de la Directiva 76/207/CEE (SSTJCE Jenkins de 31-marzo-1981 entre otros). Al no haberse especificado en la convocatoria que, además de las funciones definidas en el Convenio Colectivo como propias de los auxiliares administrativos, había que realizar las rela-*

tivas a pesaje de camiones en las básculas, las cuales requieren esfuerzo físico notable, esta exigencia ha supuesto en la práctica discriminación indirecta.

No se ocultan en este análisis dos dificultades: determinar cuanto esfuerzo físico entrañan tales operaciones y si la fuerza requerida está por encima de la media de fortaleza física femenina. La primera, solo puede resolverse a través de los medios de prueba habituales (testifical y reconocimiento judicial); una mayor precisión únicamente podría alcanzarse mediante el empleo de instrumentos técnicos. La segunda cuestión, es una conclusión que el Magistrado obtiene con base en la prueba practicada. Ciertamente la STSJ añade una circunstancia -otras mujeres, si han podido realizar las operaciones- olvidando que las discriminaciones indirectas o encubiertas se caracterizan por su apariencia de neutralidad y su dificultad probatoria, hasta el punto de que, para precisar el alcance de la medida de apariencia neutra pero con resultado discriminatorio, se habla en ocasiones de acudir a análisis estadísticos para ampliar el elemento Standard de referencia comparativa de forma objetiva (Art.95.3 de LPL).

Aunque en Autos se carece de dichos datos técnicos o estadísticos, existen los suficientes para afirmar que nos hallamos ante una discriminación indirecta. Bajo la apariencia de una común exigencia de aptitudes para acceder y desempeñar un puesto de trabajo definido de forma neutra -auxiliar administrativo- en la práctica y por las tareas asignadas al mismo (las propias de la anterior función de basculero), se imponen como parámetro de medida de aptitud, facultades que, por la misma naturaleza de las cosas, no son compartidas por igual por las personas pertenecientes a uno y otro sexo, como es la fuerza física, que sin necesidad de mejores y deseables precisiones científicas o técnicas, constituye característica biológica en la que los varones sobresalen frente a las mujeres; afirmación que sigue siendo válida pese a que determinados individuos de uno u otro colectivo no respondan y sean excepciones a lo que es común y propio de la generalidad. Por ello, la circunstancia de que las tareas de basculero, en ocasiones también hayan podido ser desarrolladas por mujeres, solo puede operar en este caso como circunstancia que ayuda al encubrimiento de la realidad y por tanto, a que la discriminación sufrida por la demandante, haya supuesto una mayor dificultad o carga probatoria.

Cuando la CAM y los firmantes del Convenio adoptan el acuerdo de neutralizar la antigua categoría de basculero, probablemente consideraban que con ello favorecían el acceso a las funciones de personas de uno u otro sexo. Sin embargo, el resultado de un tratamiento solo aparente y formalmente igualitario de la función y de sus requisitos de acceso, ha consagrado una discriminación a causa del resultado desfavorable producido, la exigencia de un factor que en absoluto se da por igual en ambos sexos cual es la fuerza física y que constituye un legítimo elemento diferencial entre las personas de diferente sexo. En el acceso a los puestos para los cuales se requiere un factor que aparece como legítimamente diferenciado entre los sexos, el verdadero trato igualitario sin que se produzca discriminación, debe partir de la previa consideración de esas diferencias y valorar en qué medida son susceptibles de afectar positiva o negativamente a determinados grupos. Al respecto, es de destacar que de las veinticinco plazas de auxiliares administrativos cubiertas, solo las dos de basculeras fueron rechazadas en el periodo de prueba".

Entendemos que la fundamentación del Recurso estaba perfectamente planteada y expuesta, y era absolutamente acorde con la interpretación que realiza el TJCEE del concepto de discriminación indirecta. En la fase de alegaciones la parte demandante añadió algo que aquí parece de interés subrayar: *"...en las discriminaciones indirectas la intencionalidad del autor de la discriminación es irrelevante...para detectar la discriminación, debe efectuarse la comparación, no entre individuos singulares, sino entre grupos y, en el caso de la discriminación sexual, entre personas pertenecientes a uno y otro sexo.*

En relación con el acceso al empleo, de la misma manera que no sería admisible la exclusión genérica de determinada actividad profesional a trabajadores de un determinado sexo, salvo que existiera conexión entre el sexo y el cumplimiento del trabajo (STJCEE Stoeckel 345/89 de 25 de julio de 1991), es también inadmisibile hacer abstracción de aquellas diferencias biológicas legítimas, como la menor fortaleza física y la menor capacidad de levantar pesos que justifican y exigen un tratamiento razonablemente diferente....la convocatoria debió establecer la condición específica -de que se precisaba de fuerza física especial para la realización de las funciones encomendadas al puesto de basculero- y su ausencia ha producido un daño a la actora al no poderla cumplir, porque contaba con la puntuación suficiente para optar y obtener cualquiera otra de las vacantes. En definitiva, ha sido excluida por no reunir una condición no exigida en la convocatoria, para la que tiene una aptitud propia de la mayoría de las personas de sexo femenino: carecer de fuerza suficiente para levantar determinados pesos".

El Ministerio Fiscal, haciendo una vez más gala de un insuficiente conocimiento del concepto de discriminación indirecta señaló que el Amparo podría prosperar si se dedujera de lo actuado que la recurrente fue adscrita ilegítima o predeterminadamente a un puesto de trabajo en el que, dada su condición femenina, no iba a poder superar el periodo de prueba. En caso contrario habría que pasar a un segundo test, examinando si el puesto de trabajo asignado, por su propia naturaleza, presupone una verdadera discriminación indirecta; tras descartar la presencia de dichos elementos, que en opinión del Fiscal configuran el concepto, añade que, en definitiva, si no existió por parte de la CAM predisposición discriminatoria alguna en la designación del puesto de trabajo, ni este se ha mostrado inapto para la condición femenina, la resolución impugnada no ha vulnerado el Art.14 de la Constitución Española. Una vez más, olvida el Fiscal que la intencionalidad discriminatoria, no solo no es exigible para constatar la existencia de discriminación indirecta, es que si existiera la discriminación indirecta se convertiría en "directa oculta". También parece ignorar el Ministerio Fiscal que no existen puestos aptos o inaptos para la condición femenina: tanto hombres como mujeres que se consideren y sean aptos para desarrollar un determinado puesto de trabajo, deben tener reconocido el derecho a acceder al mismo sin discriminación por razón de sexo.

Creo que en la Sentencia adoptada por la mayoría del Tribunal Constitucional, éste, más que solucionar los problemas que presenta el caso, plantea los problemas a resolver en un teórico caso de discriminación.

En primer lugar, afirma una vez más que el "de prueba", constituye un periodo contractual protegido frente a la vulneración de los derechos fundamentales como el de igualdad y que aunque la decisión de extinguir el contrato durante el mismo no se tenga que motivar generalmente, nunca se puede hacer valer por circunstancias ajenas al propio trabajo en contra de un derecho fundamental como es el de igualdad recogido en el Art.14 CE.

En segundo lugar reitera que la prohibición de discriminación contenida en el Art.14 CE, abarca tanto la directa como la indirecta y recuerda el concepto de discriminación indirecta acuñado por el propio Tribunal Constitucional (Ss. 145/1991 y 147/1995) así como por el TJCEE (Asunto Bilka C.170/84 S.13-mayo-1986); insiste, en tercer lugar, en la prohibición constitucional de las medidas de protección de la mujer (excepto las relativas a la maternidad) señalando que *"...La radical exclusión de la mujer del acceso a aquellos trabajos que objetivamente exigen para su correcto desenvolvimiento de un esfuerzo físico, es inaceptable a la luz del Art.14 CE, cuya prohibición de discriminación por razón de sexo, obliga por el contrario a adoptar un criterio neutro, predicable por igual del hombre y de la mujer y a valorar individualizadamente la idoneidad de cada cual para el adecuado desenvolvimiento de las funciones del puesto de trabajo"*.

Finalmente, tras reiterar los hechos que considera probados, descartar la existencia de discriminación directa en el acceso al empleo e indirecta salarial (lo que de otro lado no estaba en cuestión) señala: *"...De lo anteriormente expuesto, no se aprecia la existencia de la alegada vulneración del derecho a no discriminación por razón de sexo"*.

En efecto, no resulta posible afirmar que la STSJ impugnada, haya vulnerado el Art.14 CE al confirmar la decisión empresarial de resolver el contrato de trabajo durante el periodo de prueba con base en la escasa disposición de la trabajadora a realizar determinadas funciones de las correspondientes a su puesto de trabajo. Según el relato de hechos probados, tanto hombres como mujeres desarrollaban las funciones de basculero y algunas operaciones de montaje de la báscula para pesar los vehículos requerían de notable esfuerzo físico o fuerza muscular, por lo que se llevaban a cabo entre tres trabajadores. Es posible que la trabajadora haya resultado sorprendida porque entre las funciones asignadas a su puesto de trabajo, correspondiente a la categoría de auxiliar administrativo, se comprendieran las de basculero. Ha de lamentarse que en la convocatoria de las plazas de auxiliares, faltase la concreción que un año después de los hechos ahora enjuiciados aparece en el BOCM al especificarse ahora que son plazas para llevar a cabo las funciones de basculero. No obstante, está acreditado que la trabajadora optó libremente por una plaza de auxiliar administrativo con destino en la Consejería de Transportes de la CAM. La circunstancia de que a la hora de optar por los puestos de trabajo ofrecidos, sea deseable una mayor especificación y concreción de las tareas asignadas a los mismos, con las consecuencias que ello pueda traer desde el plano de la legalidad ordinaria, no convierte, sin embargo, el cese de la trabajadora en discriminatorio por razón de sexo".

Sin duda la mejor crítica al fallo mayoritariamente adoptado, se encuentra especificado en el Voto Particular firmado por el Magistrado Vicente Gimeno Sendra que señala lo que sigue:

"Tal como pone de relieve nuestra Sentencia, los hechos objeto de enjuiciamiento son los siguientes:

- 1) La recurrente se presentó y superó unas pruebas de auxiliar administrativo con destino en la Consejería de Transportes*
- 2) Anteriormente la administración demandada, la CAM, había asimilado el puesto de "basculero" al de "auxiliar administrativo" y adscribe a la recurrente a dicho puesto.*
- 3) La CAM finalmente, decide resolver la relación laboral, porque la actora no posee la fuerza física necesaria para realizar el trabajo de basculera.*

Para la mayoría (del Tribunal) "...si las funciones de basculero, requieren poseer una cierta fortaleza física, superior a la de la media de las mujeres...ello en sí mismo y por sí solo no resulta discriminatorio..." aunque "...puedan serlo las consecuencias que se atribuyan a esa mayor fortaleza física..." tal como sería una diferencia salarial.

Estoy de acuerdo con nuestra Sentencia en que hay que evitar la masculinización de los puestos de trabajo. Si una mujer se siente con fuerzas para trabajar en el fondo de una mina o con el coraje y pericia para subir a los cielos y pilotar un avión de combate, está en su derecho y nadie puede prohibirle el acceso a todos los puestos de trabajo tal como hemos tenido ocasión de afirmar (STC 145 7 147/1995).

Pero el supuesto aquí es muy otro, pues a nadie se le puede pasar por la imaginación que, si decide concursar a un puesto de auxiliar administrativo, pueda acabar trabajando de basculero, a menos que se le advierta, previamente al concurso, de que puede acceder a un trabajo penoso, deber de información que incumplió la CAM con la recurrente.

La menor fortaleza física de la mujer, no creo que sea un "prejuicio", sino un hecho biológico. Naturalmente que es inconstitucional masculinizar los puestos de trabajo pero, si un determinado puesto exige un esfuerzo físico superior a la media de las mujeres, debe hacerse constar en la convocatoria, ya que, de haberlo hecho así en el presente caso, la recurrente no hubiese optado a dicho puesto.

En mi opinión, es indiferente a los efectos de determinar la existencia de una discriminación indirecta, que el puesto de trabajo haya podido ser desempeñado por alguna mujer. El problema reside en si la mayoría de las mujeres puede o no desempeñar ese puesto de trabajo: cuando se oferta un puesto de trabajo que no requiere esfuerzo físico alguno y posteriormente se le obliga a la mujer a realizar otro (aunque se encuentre dentro de la misma categoría profesional) que no puede ejercitar porque carece de la fuerza necesaria y se procede por esa sola causa a su despido, el empleador ha creado en la práctica una discriminación por razón de sexo que debiera haber sido amparada por este Tribunal.

Pensamos en definitiva que, la discriminación indirecta, no es reconducible exclusivamente a los efectos del contrato de trabajo, sino al contrato de trabajo mismo. Si se

oferta un puesto de trabajo y luego se constriñe a la mujer a realizar otro que de facto está masculinizado, se infringe el Art.14 de la Constitución, máxime cuando dicha conducta la observa una administración pública que, en cuanto poder público que es, está obligada por la Constitución a remover los obstáculos y promover las condiciones para que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva (Art.9.2 CE)".

Aun pareciendo más coherente con el "petitum" de la demanda (que en absoluto hacía referencia a muchas de las cuestiones analizadas en la Sentencia mayoritaria, como la existencia o no de discriminación directa en la contratación o de discriminación retributiva indirecta) y ciertamente más conocedor del concepto de discriminación indirecta en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, creo que merece la pena aclarar un poco más el contenido del Voto particular desde esta óptica.

En mi opinión, nos encontramos ante una actuación formalmente neutra -la omisión de un dato, quizá no tanto o no sólo en la convocatoria de un concurso, como en el momento de realizar la opción por una u otra plaza de las vacantes ofertadas-, susceptible de afectar de forma desfavorable mayoritariamente a un colectivo determinado por su género, el femenino -que biológicamente tienen una media menor de fuerza física que los hombres, como reconoce la Sentencia y el Voto Particular y, por tanto, que en su mayoría experimentarían mayores dificultades para realizar las funciones del puesto de basculera, incluso hasta el extremo de no poderlas desarrollar y ser despedidas por ello y que de hecho ha afectado a dos mujeres (no solo la recurrente fue despedida por no poder desarrollar el puesto de trabajo que había elegido de entre los posibles)- y que además carece de una causa suficiente, razonable y proporcional -no existe justificación alguna para la omisión de información sobre el dato de que, si el/la concursante elegía un puesto de auxiliar administrativo en la Consejería de Transportes, podría ser asignado al puesto de basculero-. En mi opinión se cumplen todos los requisitos exigidos por el TJCEE para configurar un supuesto de discriminación indirecta en la contratación: una forma neutra de actuación, susceptible de perjudicar más intensamente a un colectivo integrado mayoritariamente por mujeres y que carece de una causa suficiente, objetiva, razonable y proporcional.

En definitiva, el significado doctrinalmente mantenido por el Tribunal Constitucional sobre el concepto "discriminación indirecta" resulta teóricamente intachable, aunque a veces en su aplicación práctica resulte algo confuso.

Por lo que se refiere al alcance y significación del concepto condiciones de trabajo, junto a la referencia constitucional realizada por el Art.35 CE ("...derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo...") y la realizada en el Art.17 ET ("...jornada y demás condiciones de trabajo..."), el Art.22 ET que regula la clasificación profesional, señala en su número 4 *"Los criterios de definición de las categorías y grupos, se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo"*; de su parte el Art.24 que regula la promoción profesional y los ascensos, establece en su número 2: *"Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo"*. Ninguna otra referencia aparece en el Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) a la prohibición de discrimi-

minación por razón de género en las condiciones de trabajo. En definitiva, también en esta materia es apreciable una insuficiencia normativa en nuestro ordenamiento jurídico en comparación con el comunitario, en el que la definición legal del concepto es mucho más amplia, completa y clarificadora ya que, recuérdese, hace referencia explícita a las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción; al acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior, reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica; a las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido; a la afiliación y participación en una organización de trabajadores y trabajadoras o empresarial o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta insuficiencia ha sido parcialmente cubierta por la jurisprudencia, respecto de la que hay que señalar el sorprendentemente escaso número de sentencias existentes en esta materia, de lo que se puede deducir un escaso nivel de utilización de los procedimientos de tutela establecidos en nuestro ordenamiento jurídico a los que se hará posterior referencia. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como ya hemos señalado elaborada sobre la base de los Artículos 14 y 9.2 CE, ha servido para delimitar el concepto de condiciones de trabajo a que la prohibición de discriminación por razón de género debe ser aplicada.

Respecto de las exclusiones que hacía referencia el Art.2.2. de la D/76/207/CE no merece la pena extenderse excesivamente ya que, aunque desde hace relativamente poco tiempo, nuestro ordenamiento jurídico parece cumplir con creces el comunitario: la única profesión formalmente vetada a las mujeres con vigencia post-constitucional, el acceso a las fuerzas armadas y academias militares, fue parcialmente derogada por el RD 1/1988 y totalmente mediante la Sentencia del tribunal Constitucional n.216/1991 de 14 de noviembre.

Por lo que respecta a las excepciones en base al Art.2.3, prohibición de acceso a determinados puestos de trabajo -pesados, insalubres, nocivos, peligrosos, subterráneos o nocturnos-, argumentada sobre una presunta inferioridad psico-física femenina, es decir las normas protectoras, como ya señalamos, nuestro Tribunal Constitucional ha sido especialmente tajante: con base expresa en la jurisprudencia comunitaria sentada en los Asuntos Hofmann (C.184/83) S.12-julio-1984 y Jhonston (C.222/84) S.15-mayo-1986, ha venido a zanjar el debate mantenido hasta 1992 tanto por alguna parte de la doctrina juslaboralista española, como por algunos Tribunales del orden Social, sobre la vigencia de las normas protectoras de la mujer de alcance general, específicamente del Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a las mujeres. En su Sentencia n.229/1992 de 14 de diciembre el T.C.E. señala expresamente que *"...El mandato de no discriminación por razón de sexo, del Art.14 de la Constitución, consecuente con el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, exige, desde luego, eliminar todas aquellas normas jurídicas que, con la salvedad del embarazo y la maternidad, aunque históricamente respondieran a una finalidad de protección de la mujer como sujeto fisiológicamente más débil, su-*

ponen refrendar una división sexista de trabajos y funciones mediante la imposición a la mujer de límites aparentemente ventajosos, pero que le suponen una traba para su acceso al mercado de trabajo. En muchos casos, esta legislación originariamente protectora, responde a prejuicios y opiniones preconcebidas que juegan un papel importante en la formación y mantenimiento de discriminaciones. En este caso, ese prejuicio, es la menor fortaleza física y mayor debilidad de las mujeres frente a los varones como algo que se corresponde con la naturaleza de las cosas...sin embargo- no existen razones concluyentes que permitan llegar a la conclusión de que, las condiciones especialmente gravosas del trabajo en las minas, se incrementa respecto de la mujer...aunque la especial dureza de este trabajo puede requerir especiales condiciones de fortaleza y condición física, éstas deberán ser exigidas por igual al hombre y a la mujer, al margen de su sexo...comprobadas las mismas, no existe razón alguna que pueda justificar la exclusión absoluta de la mujer de este tipo de trabajo...". Aunque el fallo se refiere a la ilegitimidad constitucional de la prohibición de acceso de la mujer al trabajo subterráneo en las minas, el Tribunal hace referencia "obiter dicta" a la ilegitimidad de la prohibición del trabajo nocturno y la amplitud de su argumentación la hace ampliable a cualquier otra norma general de prohibición de acceso de mujeres a los trabajos peligrosos, pesados, nocivos o insalubres en general.

Respecto del ámbito de aplicación de la prohibición de discriminación, como ya reseñamos, una de las características más reseñables de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Comunitario es la amplitud que otorga al significado de los términos "condiciones de trabajo" de la Directiva 76/207. Siguiendo esa tendencia se manifiesta la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional entre otras en la citada Sentencia n.229/1992 donde, de nuevo "obiter dicta", afirma que el principio de no discriminación, afecta al acceso al empleo y a la contratación y ya en S. de 16 de octubre de 1984 había señalado también que el "periodo de prueba" había de incluirse en el ámbito de aplicación del mismo.

Por lo que respecta al mantenimiento del empleo, es decir, al principio de estabilidad y a las condiciones de extinción del contrato, el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse en materia de extinción y prórroga de contratos de trabajo de carácter temporal; en su Sentencia de 7 de junio de 1994, señala que "...la negativa a renovar o prorrogar un contrato o a contratar, es jurídicamente relevante desde el momento en que ha quedado probado que ha sido un motivo discriminatorio y, por tanto, prohibido, el que ha impedido la reanudación de la relación laboral..." declarando el derecho de la demandante a la prórroga del contrato por un nuevo periodo igual al de la duración del contrato inicial, o a recibir una indemnización igual a la cuantía de los salarios que debió percibir durante ese tiempo.

También en tema de extinción, el Tribunal ha tenido ocasión de pronunciarse sobre las políticas empresariales de jubilación anticipada, en las que se establecen edades diferentes para hombres y mujeres; la primera en la Sentencia de 22 de diciembre de 1987 en la que se trataba sobre la jubilación anticipada a los 35 años de las azafatas de la empresa Iberia, cuya razón, según alegaba la empresa, era la necesidad de que estas tuvieran una "buena presencia", condición que no se requería de los auxiliares de vuelo masculinos, que no tenían reconocido el derecho a jubi-

lación a esa edad; es de señalar que al Tribunal Central de Trabajo, la razón alegada le había parecido suficientemente objetiva y razonable para eliminar la existencia de discriminación por razón de género. El Tribunal Constitucional en base al Art.14 de la C.E., anula la Sentencia del Tribunal Central, considerando en el caso la existencia de una práctica discriminatoria.

Más recientemente, en la Sentencia de 24 de enero de 1995 trata el mismo tema de jubilaciones anticipadas establecidas en la Reglamentación Laboral del Ferrocarril Metropolitano de Barcelona que establecía la edad de jubilación anticipada para las mujeres en los cincuenta y cinco años y para los hombres en los sesenta; los demandantes en este asunto eran varones que pretendían disfrutar del mismo derecho que se reconocía a las mujeres. En este caso, el Tribunal Constitucional realizando una argumentación más clarificadora que en el anteriormente citado, entiende que *"...el establecimiento de edades diferentes de jubilación, no puede ser considerada como una situación que en sí misma suponga un privilegio odioso"* sin embargo añade que *"...al haber perdido su razón de ser, se hace contraria al principio de igualdad de trato..."*, no obstante, no procede a reconocer a los varones el derecho a anticipar su jubilación, sino que declara contrario al principio de igualdad el precepto de la Reglamentación y, por tanto, inaplicable a todos los trabajadores y trabajadoras.

Mediante Sentencia 28 de noviembre de 1994, el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la institución de la "dote por matrimonio", cuyo objetivo era incentivar el abandono del puesto de trabajo por parte de las mujeres que contraían matrimonio, mediante el reconocimiento de una indemnización por extinción del contrato, a la cual no tenían derecho los hombres en la misma situación; como es sabido, se trata de una institución procedente del régimen franquista que ha permanecido vigente de forma residual en algunas Reglamentaciones de Trabajo hasta su derogación y, sorprendentemente, en algunos de los convenios colectivos, incluso los firmados en los últimos años.

En el caso en cuestión, una trabajadora del Sector de Seguros, cuya Reglamentación recogía la institución en su Art.56, solicitó la indemnización fijada en la misma y la empresa la denegó alegando que el precepto citado, había resultado derogado por la Constitución de 1978 debido a su carácter discriminatorio; la parte demandante, aun aceptando dicha calificación, alegaba que la situación no debería solucionarse denegando la dote a la trabajadora, sino reconociendo el derecho a percibirla también a los trabajadores varones. Al respecto, señala el Tribunal que el objetivo de la "dote" era expresamente liberar a la mujer casada del trabajo del taller y de la fábrica incentivando la vuelta al hogar de la misma, lo cual altera la situación de igualdad de oportunidades que tanto la Constitución como las normas internacionales propugnan, entre ellas las normas comunitarias; debe llegarse por tanto a la conclusión de que la Constitución derogó desde el momento de su promulgación, el precepto cuya aplicación se solicita.

Añade el Tribunal que la solución del carácter discriminatorio de la norma, no estriba en ampliar el ámbito de aplicación de la misma a los hombres, porque la norma no resulta discriminatoria por excluir a los varones de su ámbito de aplicación, sino por someter a las mujeres a un régimen promocional de expulsión del mercado de trabajo, que en ningún caso puede asumir la ley; de otro

lado, pone muy acertadamente de manifiesto que, *"...la solicitada bilateralización de la medida, solo tendría un alcance formal que, todo lo más, conduciría a hacer encubierta u oculta una discriminación que, en la redacción original de la norma, era abierta.."*. El Tribunal no hace referencia expresa en este fallo a la normativa ni a la jurisprudencia comunitaria pero, estimo, aplica correctamente la doctrina sentada por el T.J.CEE en el Asunto Nelleke-Gerda (C.28/93) S.28-septiembre-1994.

En segundo lugar reitera que la prohibición de discriminación contenida en el Art.14 CE, abarca tanto la directa como la indirecta y recuerda el concepto de discriminación indirecta acuñado por el propio Tribunal Constitucional (Ss. 145/1991 y 147/1995) así como por el TJCEE (Asunto Bilka C.170/84 S.13-mayo-1986); insiste, en tercer lugar, en la prohibición constitucional de las medidas de protección de la mujer (excepto las relativas a la maternidad) señalando que *"...La radical exclusión de la mujer del acceso a aquellos trabajos que objetivamente exigen para su correcto desenvolvimiento de un esfuerzo físico, es inaceptable a la luz del Art.14 CE, cuya prohibición de discriminación por razón de sexo, obliga por el contrario a adoptar un criterio neutro, predicable por igual del hombre y de la mujer y a valorar individualizadamente la idoneidad de cada cual para el adecuado desenvolvimiento de las funciones del puesto de trabajo"*.

Con referencia a las garantías de aplicación y a los procedimientos de tutela parece que nuestro ordenamiento jurídico no tendría que ser modificado por lo que respecta a la regulación de procedimientos judiciales de tutela ya que el previsto en los Arts.175 y ss LPL parece suficiente, sobre todo teniendo en cuenta lo establecido en los Arts.95 y 96 LPL sobre prueba de asesores e inversión de la carga de la prueba. Por lo que se refiere a la legitimación activa para incoar los procedimientos de tutela, se ha reconocido al Sindicato por la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 1994. Entiendo que sin embargo sería muy conveniente que se amplíe de forma expresa a los organismos de igualdad.

Si parece apreciarse una laguna en lo referente a la protección de los trabajadores y trabajadoras frente al despido o cualquier otro tratamiento desfavorable de la parte empresarial, adoptado como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato, en otras palabras, debería recoger una referencia explícita a la tutela frente a las represalias (Art.7 de la D/2003/73/CE) de la que actualmente carecemos.

Respecto de la tutela jurisdiccional del derecho a la igualdad de trato, creo necesario hacer referencia a una importante Sentencia del Tribunal Constitucional 41/1999 de 22 de marzo (Asunto FASA-Renault) en la que se trata sobre la función de los órganos jurisdiccionales en la tutela de la prohibición de discriminación por razón de género, en el caso concreto del acceso al empleo.

Los hechos probados en este asunto son los siguientes: el recurrente, el sindicato CGT interpuso demanda por el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, alegando sustancialmente que desde 1988 la empresa FASA-Renault contrata personal eventual de escasa cualificación, exclusivamente de sexo masculino, para prestar servicios en los talleres y cadenas de producción de sus factorías de Palencia y Valladolid, pese a existir solicitudes de mujeres capacitadas

para desarrollar los puestos ofertados. Ante la insistencia de los sindicatos con representación en el Comité Intercentros para que se corrigiera tal discriminación la empresa aceptó contratar 25 mujeres en cada una de las factorías. Sin embargo entre septiembre de 1991 y febrero de 1992 había formalizado 120 contratos eventuales solo con varones. En el suplico interesaba que se dictara Sentencia declaratoria de la conducta discriminatoria de la empresa, ordenando el cese de este comportamiento en las contrataciones futuras y condenándola a contratar personal femenino el menos en las cuantías y términos acordados.

La prueba propuesta fue admitida y consistía en que la empresa aportara los originales de los contratos eventuales suscritos desde julio de 1991 a marzo de 1992 en las factorías citadas y de las actas de diversas reuniones del Comité Intercentros y que las Direcciones Provinciales del INEM de Valladolid y Palencia presentaran los listados de las demandantes de empleo que cumplieran los requisitos de titulación exigidos.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León con sede en Valladolid, en Sentencia de 21-abril-1992, apreció la excepción de falta de legitimación ad causam del sindicato. Impugnada en Casación, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en Sentencia 18 de febrero de 1994, tras declarar la legitimación activa del Sindicato para incoar el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, desestimando por tanto la excepción de falta de legitimación del Sindicato para incoar el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, devolvió los autos al Tribunal a quo para que resolviera el fondo de la cuestión debatida, al resultar insuficientes los hechos declarados probados en su sentencia, que debían ser completados recurriendo en su caso a las diligencias para mejor proveer.

El 15 de noviembre de 1994 el TSJ de Castilla-León dictó una nueva sentencia desestimatoria de la pretensión, sin practicar diligencia probatoria alguna. Contra la misma interpuso el Sindicato demandante recurso de casación, desestimado por Sentencia de la Sala Social del TS el 4 de octubre de 1995 contra la que se presenta el Recurso de Amparo que decide la Sentencia del Tribunal Constitucional que comentamos.

Lo primero que cabe señalar es que, como se puede observar, el proceso de tutela ha resultado excesivamente largo (los hechos se producen en 1992 y el asunto se resuelve definitivamente en 1999).

En segundo lugar, como se puede deducir de los argumentos de la Sentencia, los tribunales implicados en este asunto demuestran una escasa sensibilidad y voluntad de proteger a las mujeres frente a la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.

Señala el TC que la queja que sustenta el amparo *"...ha de reconducirse al examen de si las resoluciones judiciales citadas han vulnerado el Art.24.1 CE (que recoge el derecho a la tutela judicial efectiva) por cuanto sus pronunciamientos desestimatorios se habrían producido sin una suficiente base probatoria y sin exigir a la empresa demandada un efectivo cumplimiento de la regla de la inversión de la carga de la prueba contenida en el rt.96 LPL."*

Argumenta que *"...por lo que atañe a la discriminación por razón de sexo, hemos establecido que tal prohibición constituye un límite al ejercicio de la libertad empresarial de contratación, también*

aplicable en la fase de acceso al empleo, lo que obliga al empleador a utilizar un criterio neutro predicable por igual al hombre y la mujer –en el caso de discriminaciones directas- así como a rechazar aquellos otros criterios que, aun siendo formalmente neutros, produzcan un resultado adverso para los integrantes de uno u otro sexo, en el supuesto de las denominadas discriminaciones indirectas o de impacto adverso. Procede considerar que tal regla procesal, en el contexto de una conducta discriminatoria en el acceso al empleo, se encamina derechamente a hacer transparentes, a fin de que sean ponderados por el órgano judicial en su función tuteladora del derecho fundamental, los criterios que para la selección de los trabajadores ha utilizado el empleador (S TJCE 30-junio-1988 A. Comisión v. República Francesa) dada la singular dificultad probatoria que reviste en tales casos la constatación de la conducta empresarial discriminatoria, máxime en la modalidad calificada como indirecta o de resultado adverso.

Esta exigencia al empleador de acreditación de que los objetivos seguidos son ajenos a todo móvil discriminatorio, por descansar en razones objetivas, solo es procedente en aquellos casos en que la parte demandante aporte al proceso un mínimo de indicios suficientes o un principio de prueba que genere razonablemente una apariencia o presunción sobre la realidad de la conducta empresarial que se denuncia....El problema que hemos de dilucidar no es tanto el de si los órganos judiciales observaron o no la regla procesal sobre carga de la prueba del Art.96 LPL, sino, más exactamente, si sustanciado un proceso en el que se erige como decisiva tal regla, los órganos judiciales velaron o no por su efectivo cumplimiento y adecuada aplicación al caso.

...Hemos de constatar que la prueba solicitada en el proceso laboral por el Sindicato demandante y acordada como pertinente....tenía por objeto la acreditación de los hechos constitutivos de los indicios alegados por la parte actora y en tal sentido se instó la aportación...(de una serie de documentos)...De las pruebas admitidas, únicamente la primera fue llevada a cumplido efecto, no así las dos restantes, de indudable importancia en orden a la acreditación del panorama indiciario.....Sin embargo, la Sala de lo Social no desplegó actividad procesal alguna tendente a completar la prueba interesada. Antes bien, dictó su fallo desestimatorio, sin que hubiesen debidamente incorporado a los autos los elementos de convicción necesarios para tener por acreditados suficientes indicios del trato desigual denunciado.....no cabe desconocer que el principio procesal de aportación de parte coexiste en el proceso laboral con ciertas manifestaciones del principio de investigación, que permite al órgano judicial acordar de oficio precisas y determinadas diligencias en orden a un mejor esclarecimiento de la base fáctica del proceso, máxime cuando éste se halla ordenado a la protección de un derecho o libertad fundamental, como es el caso que nos ocupa....El mandato antidiscriminatorio contenido en el Art.14 de la Constitución obliga a una aplicación e interpretación de las normas procesales orientado a propiciar la más efectiva y favorable tutela del derecho fundamental. Por ello (este Tribunal)...ha insistido en el especial deber de atención que han de prestar los órganos judiciales ante la situación de discriminación en el empleo por razón de sexo, doctrina constitucional que viene esencialmente a coincidir con la sostenida por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en su reciente Sentencia de 9 de febrero de 1999 en el Asunto Seymour-Smith Pérez así como en las que en ella se citan.

En consideración a lo expuesto, ha de entenderse que el órgano judicial, en un proceso de tutela antidiscriminatoria viene obligado a velar porque las pruebas admitidas fueran aportadas al proceso, en los términos requeridos cumpliendo así con su función de garante del derecho fundamental en juego, todo ello con la finalidad de que el Sindicato demandante pudiera acreditar indicios suficientes para invertir la carga de la prueba con arreglo al Art.96 LPL la actuación procesal de la Sala de instancia, no corregida en vía de casación, ocasionó una real indefensión al demandante de tutela jurisdiccional, por cuanto en virtud de tal actuación no accedieron al proceso laboral, integrando el acervo probatorio del mismo los elementos y datos adecuados para que el Sindicato pudiera justificar los suficientes indicios acerca de la conducta empresarial a la que se atribuía tratamiento desigual....La consecuencia no puede ser otra que la de otorgar el amparo que se recaba....."

Como se puede deducir de esta argumentación, lo que el Tribunal Constitucional viene a decir es que la actitud del juez o de la jueza a quien se solicita tutela frente a la prohibición de discriminación por razón de género, no puede ser pasiva, debe colaborar activamente facilitando a la parte demandante la demostración de indicios suficientes que conduzcan a la inversión de la carga de la prueba; y desde luego, si no lo hiciese, no podría basar su decisión en la insuficiencia de las pruebas aportadas por la persona demandante.

En lo referente a sanciones, las aplicables en el orden social, junto a la recogida en el Art.17 ET de nulidad del acto discriminatorio (el precepto señala que *"Se entenderán nulos y sin efecto... cualquier norma, medida, decisión o pacto que contengan discriminaciones...."*), la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDLeg 5/2000 de agosto) en la Sección 1ª referida a las infracciones en materia de relaciones laborales, Art.8 señala que *"Son infracciones muy graves (del ordenamiento jurídico laboral) "12.- Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones..... favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo...."*. De su parte en la Sección 3ª infracciones en materia de empleo, Art.16, califica asimismo como infracción muy grave *"2.- Establecer condiciones mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de...sexo..."*.

La sanción aplicable en este supuesto es la regulada en el Art.40.1.c de la LISOS que establece una multa de cuantía variable en función de su gravedad y que va de 500.000pts en su grado mínimo a los 15.000.000pts. en su grado máximo.

Los conceptos utilizados en la tipificación de las infracciones, resultan tan inadecuados como los que aparecen en el Art.17 ET criticados en su momento; deberían haber sido adecuados a los establecidos doctrinal y jurisprudencialmente, ya que insistimos, de un lado, parecen estar calificando de infracción laboral la acción positiva y, en segundo lugar, siguen sin hacer referencia alguna a la discriminación indirecta. La cuantía de la sanción podría parecer suficiente siempre que se aplique en el grado adecuado que dependerá, según establece el Art.39 LISOS de circunstancias tales como la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumpli-

miento de advertencias previas, requerimiento de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores y trabajadoras afectadas, perjuicio causado y, en todo caso, de la sensibilidad de la autoridad laboral o judicial competente para su propuesta y aplicación.

Finalmente, el Art.180 de la Ley de Procedimiento Laboral señala: *"La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración (discriminación) denunciada. En caso afirmativo y previa declaración de nulidad radical de la conducta del empleador...ordenará el cese inmediato del comportamiento... (discriminatorio) la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera"*.

Los tres tipos de sanciones resultan perfectamente compatibles. El Tribunal Supremo, en Sentencia 12-junio-2001 (Recurso 3827/2000) ha señalado que en el supuesto de despido nulo por discriminatorio, el trabajador o trabajadora tiene derecho a la readmisión y a los salarios de tramitación junto a la indemnización correspondiente por daños materiales y morales producidos, que además se pueden solicitar en la misma demanda sin que pueda considerarse acumulación indebida de acciones.

Por lo que se refiere a la promoción institucional del principio de igualdad, mediante la creación de organismos de igualdad, no parece que sean necesarias modificaciones de calado ya que tanto a nivel nacional como autonómico e incluso local, dichos organismos existen en nuestro país y tienen asignadas funciones muy similares a las recogidas en el Art.8.bis de la D/2002/73/CE (promoción, análisis, seguimiento y apoyo a la igualdad de trato entre todas las personas sin discriminación por razón de sexo; prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones; realizar estudios independientes sobre discriminación, publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación) salvo la señalada en el sentido de reconocerles legitimación suficiente para incoar procesos de tutela antidiscriminatoria frente a violaciones del principio de igualdad, sobre todo cuando éstas produzcan efectos colectivos.

Finalmente, si bien lo establecido en la Directiva no precisa de trasposición en sentido estricto, parece derivarse del Art.8.ter la necesidad de una más intensa actividad de nuestro país respecto de la implicación de los interlocutores sociales en la aplicación y desarrollo del principio de igualdad y estimo que debería tomarse especialmente en consideración la disposición (no vinculante en sentido estricto) contenida en su número 4 sobre la necesidad de que el empresariado presente con periodicidad adecuada, información suficiente a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre la situación de hombres y mujeres en las empresas.

Sin embargo deja bastante que desear el régimen jurídico del procedimiento de control de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos, regulado en el Art.90.5 ET y Arts.161 y siguientes de la LPL, del que la doctrina ha puesto reiteradamente de manifiesto su insuficiencia e inadecuación ya que son muchos aún en España los convenios colectivos que contienen cláusulas

illegales y discriminatorias (2). En cumplimiento de la obligación establecida para los Estados miembros en el Art.3.2.b) de la Directiva, sería necesario reforzar y adecuar el sistema de control, por ejemplo mediante la creación en el seno de los organismos de igualdad de un Observatorio de la negociación colectiva desde la óptica de género, que se encargase de la revisión de los convenios, que además contase con legitimación suficiente para impugnar todo convenio en el que se detectasen cláusulas ilegales o discriminatorias.

(2) UGT, "La mujer en la negociación colectiva", Instituto de la Mujer, Madrid, 1988; HERAS Y MURILLO "La mujer asalariada ante la negociación colectiva", Fundación 1º de Mayo, Madrid, 1992; PÉREZ DEL RÍO, FERNÁNDEZ LÓPEZ Y DEL REY GUANTER, "Discriminación e igualdad en la negociación colectiva", Instituto de la Mujer, Madrid, 1993; QUESADA SEGURA "Guía para la negociación colectiva no discriminatoria", Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla-Málaga, 1994; VVAA (coord. Secretaría de la Dona de CCOO-PV), "Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià", Tirant Lo Blanc, Valencia, 1996; VVAA (coord. Pérez del Río), "La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva", Instituto de la Mujer, Madrid, 1997; VVAA (coord. De la Fuente Vázquez), "Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género", Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 1998; VVAA (coord. De la Fuente Vázquez), "Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género", Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona, 1998; PÉREZ DEL RÍO Y DE LA FUENTE VÁZQUEZ, "Análisis de la negociación colectiva en la enseñanza privada: perspectiva de género", (Informe no publicado encargado por el FOREM), 1999; Secretaría de la Mujer de la Federación Minero Metalúrgica de CCOO, FOREM y Fundación 1º de Mayo, "Código de actuación para la aplicación neutra de las clasificaciones profesionales", (Proyecto CODEX), FOREM, Madrid, 1999 que incluye en su Cuaderno nº3 un útilísimo manual para el estudio de convenios desde la perspectiva de género.

TERESA PÉREZ DEL RÍO

**Dpto. de Derecho del Trabajo y
Seguridad Social. Facultad de
Derecho. Universidad de Cádiz**

*Discriminación
por razón de
género y
negociación
colectiva*

La negociación colectiva como instrumento de garantía del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo en el empleo

En todos los Estados miembros de la UE la negociación colectiva constituye el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales y, desde hace tiempo, se afirma, cada vez más, como instrumento de garantía de los Derechos Fundamentales en el seno de la empresa (1). Por ello, debería constituir un instrumento importante para la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el empleo y las condiciones de trabajo, en tanto que éste forma parte indiscutiblemente del elenco de derechos fundamentales.

Sin embargo, las normas comunitarias sobre igualdad de trato y los programas comunitarios de igualdad de oportunidades han demostrado sistemáticamente su desconfianza en el cumplimiento de esta función por parte de los convenios colectivos considerando necesario, por el contrario, para garantizar una completa tutela antidiscriminatoria, el establecimiento de procedimientos suficientes y adecuados de control de adecuación de la negociación colectiva a la prohibición de discriminación por razón de género. Por ejemplo, el Art.4 de la Directiva CEE 75/117 (relativa al principio de igualdad retributiva) y el Art.3.2.b de la Directiva CEE 76/207 (sobre igualdad de trato en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo) obligan a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias a fin de que puedan anularse las cláusulas convencionales contrarias al principio de igualdad.

Esta prevención sin duda encuentra su causa en el análisis de la realidad convencional que pone de manifiesto que en la mayor parte de los Estados miembros de la UE, los convenios colectivos, en lugar de convertirse en instrumento de tutela antidiscriminatoria, han constituido una de las fuentes de discriminación más notables como demuestran bastantes de las Sentencias del Tribunal de Justicia de la CE (2).

(1) Entre otros muchos VVAA (Lousada Arochena y Movilla García coords.) "Derechos fundamentales y contrato de trabajo" Ed. Comares. Granada 1998.

(2) Ver entre otras A. Comisión contra Francia 312/86 Sentencia de 25-octubre-1988; A. 127/92 Enderby Sentencia de 27-octubre-1993.

Sin embargo la recientemente adoptada D/2002/73/CE que modifica la D/76/207/CE, una vez más, intenta conseguir la implicación de los interlocutores sociales en la implementación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo mediante la introducción de un nuevo Art.8 ter que exige de los Estados miembros la adopción de medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre empresariado y representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre la igualdad de trato a fin de promover su aplicación mediante, entre otros, *"...el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas"*. Se hace además especial hincapié en la negociación colectiva como instrumento de aplicación del principio de igualdad y se pide de los Estados miembros que alienten al empresariado a que aplique y fomente la igualdad en las empresas de forma planificada y sistemática señalando como instrumento para conseguirlo la presentación, con una periodicidad adecuada a los trabajadores y trabajadoras y/o sus representantes, de información adecuada sobre la situación real de hombres y mujeres en las empresas, información que debería incluir estadísticas sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización, así como la propuesta de medidas para mejorar la situación constatada en cooperación con las y los representantes del personal trabajador.

Específicamente mediante el Art.2.5 se trata de implicar de forma directa al empresariado y las instituciones públicas en la tutela de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso moral y el acoso sexual. Señala que *"Los Estados miembros.....alentarán la adopción por parte de los empresarios y los responsables del acceso a la formación profesional, de medidas para impedir cualquier forma de discriminación por razón de sexo, y en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo"*.

Para España, la Constitución española de 1978 y en concreto sus Arts. 7, 28 y 37, otorgan a la negociación colectiva una esencial función en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. Desde ella, los convenios colectivos se conciben como instrumento adecuado para la introducción en la empresa de garantías de los derechos sociales que la propia Constitución reconoce, entre ellos el de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo (Art.14 CE). Así además lo vienen reconociendo los propios interlocutores sociales mediante los sucesivos Acuerdos que anualmente se pactan para fijar los objetivos de la negociación colectiva; expresamente el "Acuerdo sobre negociación colectiva 1998" señalaba en su Punto 3.6, que denomina "Igualdad de Oportunidades" que *"La negociación colectiva es una valiosa vía de actuación contra la discriminación por razón de sexo y un importante medio para mejorar la concreción de algunos principios y derechos, reconocidos en la legislación pero poco o nada desarrollados"*.

En términos similares se recoge el objetivo de eliminar la discriminación por razón de género y garantizar la igualdad de oportunidades, en los documentos conjuntos para la negociación colectiva firmados por UGT y CCOO en los años 1999 (Punto 5) y 2000 (Punto 5.4) y en el de 2001 (Punto 3.5).

El vigente Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2002) firmado en Madrid el 20 de diciembre de 2001, asume como objetivo *"Fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de las discriminaciones por razón de género"*. Añade que *"si bien en los contenidos de la negociación colectiva no suelen aparecer diferencias formales por razón de género, la realidad pone de manifiesto que existen desequilibrios en el ámbito de su aplicación práctica sin que exista ninguna justificación para ello. Algunos de estos desequilibrios se constatan mediante diferencias salariales entre hombres y mujeres reflejadas en las estadísticas....sería necesario promocionar en los convenios colectivos actuaciones encaminadas a eliminar discriminaciones salariales, tanto directas como indirectas motivadas por razones de género, así como no incluir en los mismos medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones. En los distintos sectores y empresas habría que proceder a examinar las causas que originan las posibles diferencias."*

A tal fin la negociación colectiva resulta un instrumento adecuado para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la contratación, mediante medidas que promuevan la diversidad profesional de las mujeres y su acceso a la formación, prácticas, contratación en ocupaciones y puestos tradicionalmente desempeñados por hombres; promoviendo contratos de interinidad para cubrir ausencias por maternidad/paternidad, cuidados familiares y riesgo durante el embarazo.

Señaladamente en materia de conciliación de la vida profesional y familiar, dada la modificación legislativa introducida por la Ley 39/99 los convenios deberían actualizar sus previsiones sobre permisos parentales y protección de la maternidad."

Sin embargo, los análisis realizados sobre el nivel de cumplimiento real de estos objetivos por parte de la negociación colectiva en España en los últimos años (3), ponen de manifiesto que respec-

(3) UGT, "La mujer en la negociación colectiva", Instituto de la Mujer, Madrid, 1988; Heras y Murillo "La mujer asalariada ante la negociación colectiva", Fundación 1º de Mayo, Madrid, 1992; Pérez del Río, Fernández López y Del rey Guanter, "Discriminación e igualdad en la negociación colectiva", Instituto de la Mujer, Madrid, 1993; Quesada Segura "Guía para la negociación colectiva no discriminatoria", Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla-Málaga, 1994; VVAA (coord. Secretaría de la Dona de CCOO-PV), "Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià", Tirant Lo Blanc, Valencia, 1996; VVAA (coord. Pérez del Río), "La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva", Instituto de la Mujer, Madrid, 1997; VVAA (coord. De la Fuente Vázquez), "Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género", Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 1998; VVAA (coord. De la Fuente Vázquez), "Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género", Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona, 1998; Pérez del Río y De la Fuente Vázquez, "Análisis de la negociación colectiva en la enseñanza privada: perspectiva de género", (Informe no publicado encargado por el FOREM), 1999; Secretaría de la Mujer de la Federación Minero Metalúrgica de CCOO, FOREM y Fundación 1º de Mayo, "Código de actuación para la aplicación neutra de las clasificaciones profesionales", (Proyecto CODEX), FOREM, Madrid, 1999 que incluye en su Cuaderno nº3 un utilísimo manual para el estudio de convenios desde la perspectiva de género. Alonso Bravo et al. "Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva de Castilla y León" Junta de Castilla y León 2001.

to de la discriminación por razón de género y la igualdad de oportunidades, el convenio puede adoptar diferentes papeles o, en otras palabras, se puede apreciar la existencia de diferentes posibles actuaciones convencionales en el tema que nos ocupa, reconducibles a cuatro grupos:

- 1º) Convenios que simplemente ignoran la existencia de mujeres en su ámbito de aplicación;
- 2º) Convenios que discriminan directa o indirectamente por razón de género;
- 3º) Convenios que con objetivos pedagógicos, meramente recuerdan la regulación legal de materias que afectan a la mujer y la prohibición de discriminación por razón de género;
- 4º) Convenios que adoptan medidas de acción positiva que tienden a eliminar la discriminación y restablecer la igualdad laboral -formal y/o real- entre hombres y mujeres.

En la realidad, estas conductas son predicables no del conjunto del convenio, sino de cada una de sus cláusulas o preceptos, por ello no es en absoluto excepcional que, en un mismo convenio, co-existan preceptos que discriminan con otros en los que se afirme tajantemente la prohibición de discriminación.

Por lo que se refiere al primero es decir, la invisibilidad por el convenio de la existencia de mujeres en su ámbito de aplicación, no es una característica exclusiva de la negociación colectiva ya que debido a la permanencia más intensa de la tradicional asignación de roles sociales, y a la baja tasa de actividad laboral de la mujer española (41'7%) en comparación con otros países europeos, en general, las normas laborales y de Seguridad Social en España se han adoptado teniendo presente un modelo de destinatario: un trabajador de sexo masculino, español, de 18 a 50 años, con una formación aceptable, con contrato estable, y con absoluta disponibilidad para trabajar, es decir, sin responsabilidades familiares de ningún tipo.

Es necesario señalar que este destinatario tipo cada vez es menos frecuente: la existencia en el mercado de trabajo de colectivos diferentes como jóvenes, inmigrantes, personas con formación inadecuada, con contratos precarios y, por lo que aquí interesa, la cada vez más intensa e imparable integración de la mujer en el mercado de trabajo, debe hacer recapacitar y modificar posturas a las y los negociadores y en general al sindicato si quiere seguir teniendo un papel que jugar en la sociedad.

Evidentemente, el segundo tipo de conductas, constituye una violación del principio de legalidad al que está sometida la negociación colectiva: la discriminación por razón de género está prohibida tanto normativa como constitucionalmente, y cualquier cláusula discriminatoria es nula y debe desaparecer del ordenamiento jurídico, pero ello plantea problemas de formación y conocimiento por parte de las y los negociadores sobre el significado de conceptos clave en la tutela antidiscriminatoria como los de "discriminación indirecta" y "acción positiva" ya que mal se puede hacer desaparecer una situación de discriminación ilegal cuya existencia se desconoce o no se sabe detectar.

Por lo que se refiere al tercer tipo de actuación, la denominada "actuación pedagógica del convenio", a través de la cual el convenio asume una labor de advertir o recordar a las partes que la discriminación por razón de género está prohibida e incluso reiterar la regulación antidiscriminatoria y de igualdad de oportunidades contenida en la norma heterónoma, no es en absoluto su-

perflua ni ineficaz, juega un papel más psicológico que jurídico en tanto que las disposiciones deberían aplicarse, consten o no en el convenio colectivo, pero, probablemente, el hecho de que consten en el convenio, facilita e impulsa su aplicación real al facilitar un mejor conocimiento de sus derechos por parte de las personas destinatarias.

Plantea sin embargo un doble tipo de problemas: las partes pueden llegar a pensar que, mediante su mera afirmación convencional, se ha restablecido la igualdad laboral entre hombres y mujeres, lo que en absoluto es cierto ya que no basta con afirmar los derechos, es necesario garantizar su aplicación e incluso avanzar en la medida de lo posible en su concreción y desarrollo.

En segundo lugar, cuando se opta por repetir lo dispuesto en normas heterónomas, es necesario que la negociación colectiva presente la suficiente agilidad y dinamicidad para incorporar las modificaciones y progresos que en las mismas se produzcan ya que de otro modo, se pueden producir efectos contrarios a los perseguidos: la perpetuación en los convenios de regulaciones menos favorables que las legalmente establecidas, creando en las personas destinatarias la duda y la inseguridad jurídica sobre cuál sea en realidad el alcance de sus derechos.

Es de tener en consideración, a este respecto que la doctrina ha puesto reiteradamente de manifiesto que entre las características más notables de la negociación colectiva española están la inercia y la ausencia de dinamicidad.

Por lo que se refiere al último tipo de actuación convencional posible, la asunción por el convenio de una función reguladora que impulse la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres y tutele de manera eficaz frente a la discriminación por razón de género, el convenio puede mejorar la regulación estatal, concretarla, desarrollarla y complementarla, garantizando su aplicación real en las empresas nada novedoso en tanto la mejora de la regulación legal es la función generalmente atribuida al convenio colectivo.

No parece necesario insistir en que la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad en general y en el mercado de trabajo en particular, constituye, no solo un imperativo constitucional, sino un requerimiento de los principios de justicia y dignidad. Sin embargo, los problemas que plantea la eliminación, en estos momentos, de la discriminación por razón de sexo en y mediante la negociación colectiva son indudablemente importantes.

- a) En primer lugar, desde el punto de vista económico, la eliminación de la discriminación por razón de género representa un coste difícil de afrontar en un momento histórico como el actual en el que el objetivo primordial que rige el funcionamiento de las empresas es la "competitividad".
- b) En segundo lugar, desde la óptica puramente jurídica, al parecer la complejidad del significado y la novedad -relativa- de la introducción en nuestro ordenamiento jurídico de conceptos importantes en óptica de tutela antidiscriminatoria como los de "discriminación indirecta" o "acción positiva", dificultan su conocimiento en general por quienes operan jurídicamente y en particular por quienes negocian.
- c) Finalmente, la eliminación de la discriminación por razón de género exige un replanteamiento de la óptica tradicional en la acción y estrategia sindical. La composición mayoritariamente

masculina de los sindicatos y de las mesas de negociación, han venido conduciendo a que las reivindicaciones de las mujeres trabajadoras, hayan sido asumidas con un menor nivel de prioridad por los negociadores, en otras palabras, que hayan sido casi sistemáticamente las primeras en caer de las mesas de negociación. Se hace necesario facilitar una mayor participación de las mujeres tanto en los órganos de decisión sindical como en las mesas de negociación.

Es evidente que el término "difícil" no tiene la misma significación que "imposible", sobre todo si se tiene en cuenta que, como veremos a continuación, algunas de las históricas propuestas realizadas en temas generales de negociación colectiva por los sindicatos, pueden significar un avance considerable para la consecución de objetivos relacionados con la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de género. De otro lado, algunas de las propuestas realizables en esta óptica, no acarrearían coste alguno o este sería perfectamente asumible por parte de las empresas. En todo caso, la asunción de las mismas exigiría una modificación de los estereotipos y prejuicios tradicionalmente mantenidos acerca del trabajo femenino y, por tanto, una sensibilización previa no sólo de la parte empresarial sino incluso de la parte sindical de la negociación colectiva.

2.

Los objetivos de la negociación colectiva: óptica de género

2.1

LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS SINDICATOS Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En primer lugar e indudablemente, uno de los objetivos tradicionales de los sindicatos es la promoción de la afiliación sindical y el intento de ampliar su ámbito de actuación a colectivos que, por unas u otras causas que no vamos a analizar, han estado tradicionalmente apartados del sindicato. Perfectamente compatible con este objetivo es la promoción de la sindicalización femenina a través de campañas publicitarias por ejemplo. Teniendo en cuenta que se encuentra estadísticamente demostrado que la importancia del Sector Servicios en nuestro país es cada vez mayor y que este sector económico es el más feminizado con diferencia en todos los países europeos incluido España, la promoción de la sindicalización de este sector es importante para el sindicato en general pero de forma directa también para las mujeres trabajadoras en particular.

En segundo lugar, implicar a los miembros del sindicato en su funcionamiento y promover la participación, objetivos tradicionales del sindicato y exigidos por el principio constitucionalmente establecido de funcionamiento democrático del mismo, son perfectamente compatibles con la necesidad de una mayor participación femenina en las elecciones sindicales y en las mesas de negociación, así como en los órganos de dirección del sindicato.

2.2

LA IMPORTANCIA DE LA ESTRUCTURA NEGOCIAL

El objetivo de centralizar y articular la negociación colectiva asumida por los interlocutores sociales mediante los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva 1997 y 2002, con la intención de reforzar los ámbitos convencionales amplios -los de sector nacional- reduciendo paulatinamente el número de convenios de ámbito provincial, y la fijación de reglas de complementariedad y articulación entre los diferentes ámbitos de negociación, resulta muy conveniente para las mujeres trabajadoras ya que se han constatado niveles superiores de discriminación en los convenios de pequeños ámbitos de aplicación no articulados con los de ámbitos superiores.

La riqueza de contenido de los primeros es muy superior a la de los segundos, lo que permite hacer referencia a ellos en cuestiones importantes para las mujeres, más allá de las meras revisiones salariales en que normalmente se convierten los segundos, problema este en la actualidad tanto más importante cuanto que una parte significativa de las cuestiones no reguladas en el convenio son remitidas a partir de la Reforma de la legislación laboral de 1994 directamente al contrato individual de trabajo lo que no resulta nada conveniente para las mujeres trabajadoras que, normalmente poseen escasa fuerza contractual.

La negociación en ámbitos de sector nacional, de otro lado, evitaría que las medianas y pequeñas empresas, sobre todo del sector servicios, en las que trabajan un número muy elevado de mujeres, carezcan de convenio como viene ocurriendo.

2.3

EL ACCESO AL EMPLEO Y LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

El primer objetivo que los interlocutores sociales deberían plantearse es la eliminación de la discriminación en el acceso al empleo y la ocupación.

No es necesario volver a repetir una vez más los datos estadísticos que han sido elaborados y publicados por diversos organismos públicos en los que se demuestra una clara segmentación sexual tanto horizontal como vertical del mercado de trabajo, es decir, una situación de discriminación de la mujer tanto en el acceso al empleo como a la promoción y a las modalidades de contratación, caracterizadas por su carácter de atipicidad.

En esta óptica, el objetivo de la negociación colectiva de incrementar las oportunidades de empleo tanto en óptica cuantitativa como cualitativa -más empleo y mejor empleo-, favorece a las mujeres, en tanto su nivel de desempleo e infracontratación es porcentualmente muy superior al de los hombres, las estadísticas comunitarias muestran que es el más elevado de la UE, por tanto, el incremento de las posibilidades de obtener trabajo y de un mejor empleo no puede más que favorecer a las mujeres.

Sería necesario eliminar la segregación ocupacional en los procesos de contratación, es decir, los estereotipos que determinan la asignación de trabajos diferentes a hombres y a mujeres, creando las condiciones para una integración racional y no sexista de todas las personas, sea cual sea su sexo, en todos los puestos de trabajo de cualquier empresa o sector, ya que se ha comprobado experimentalmente que la mejor forma de eliminar la discriminación en las condiciones de empleo y trabajo, es garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a hombres y mujeres a todo tipo de empleo o profesión.

En esta materia la negociación colectiva podría proponerse la regulación de sistemas objetivos de contratación, acceso y promoción que garanticen la eliminación de la discriminación, mediante la selección de los trabajadores y trabajadoras por medio de pruebas objetivas; podría además, en cumplimiento de la D/2002/73, exigirse en los convenios colectivos de ámbito sectorial, la realización de análisis estadísticos sobre la situación de empleo en las empresas de más de 50 personas trabajadoras y el estudio de las razones que llevan a la situación que se constate, si ésta es discriminatoria (porque las mujeres sean excesivamente escasas o están exclusivamente integradas en determinadas secciones o puestos de trabajo) lo que podría ir además unido a un compromiso de modificación de la situación mediante la adopción de medidas de "acción positiva" (por ejemplo, cursos de formación y reciclaje dirigidos a las mujeres trabajadoras de la empresa para facilitar su movilización o su promoción).

Por lo que se refiere a la "calidad" del empleo, sería necesario tener en consideración la atipicidad del empleo femenino, garantizando, por ejemplo, la aplicación del principio de proporcionalidad y de igualdad de derechos de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial -en su mayoría mujeres en toda Europa-.

Garantizar en la medida de lo posible la estabilidad en el empleo mediante la conversión de contratos temporales en fijos, favorecería igualmente más a las mujeres en tanto en cuanto estas afrontan unos mayores niveles de precariedad en su contratación (34'2% femenino frente al 29'2% masculino).

Para garantizar una mayor empleabilidad y una mayor estabilidad en el empleo a las mujeres, es necesario tener en cuenta su formación profesional ya que en un momento en que los procesos de producción sufren continuas transformaciones tecnológicas y en los que la flexibilidad y la movilidad funcional van a ser la regla general, la formación continua se convierte en una necesidad esencial si se desea tener oportunidades de conservar el puesto de trabajo y en ello hacen hincapié constantemente los Programas Comunitarios y Nacionales europeos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Como ya se ha señalado, a partir de la Reforma, la formación y la promoción profesional se convierten en materias a regular por la negociación colectiva de manera casi exclusiva, por ello es básico que los convenios colectivos garanticen la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras en la participación en los procesos de formación en las empresas.

La mejor y mayor integración de la mujer en el mercado de trabajo y en condiciones de igualdad de oportunidades, pasa indudablemente por la mejora de niveles y diversificación de la formación profesional femenina, por ello es necesario favorecer la participación de las mujeres en los diversos cursos de formación que se realicen para así superar la situación de desigualdad de partida en la que se encuentran muchos de los colectivos de trabajadoras en el interior de las empresas. Mediante la negociación colectiva debe garantizarse que la formación de las mujeres sea continua, específica e integral, tenga valor profesional, se realice dentro de la jornada de trabajo y se dirija a la formación de mujeres en aquellas especialidades, sectores o profesiones en los que la mujer se encuentra subrepresentada. También es importante cuidar la formación de aquellas mujeres que la precisen para reanudar su actividad laboral después de un periodo largo de suspensión.

2.4

LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

La situación de discriminación retributiva de la mujer es importante en todos los Estados miembros de la UE incluida España; los datos estadísticos publicados por el CES demuestran que los salarios medios femeninos significan solo un 75'4% de los masculinos, es decir, un desfase de casi el 25% entre ambos y que el 77% de las y los trabajadores "mal pagados" o "pobres" en Europa son mujeres.

La modificación del Art.28 ET introducida en 1994, obligada por la Directiva CEE 75/119 respecto de la que nos encontrábamos en situación de incumplimiento parcial, y por la Jurisprudencia tanto del TJCEE como del TC español prohibía la discriminación salarial tanto de tipo directo como de carácter indirecto, al obligar a la parte empleadora a pagar el mismo salario no solo por el "*mismo trabajo*", sino por un trabajo de "*igual valor*". Recientemente y mediante la Ley 33/2002 de 5 de julio se completa la trasposición de la norma comunitaria al introducir en el precepto la referencia a la "*retribución*" y no el "*salario*", concepto mucho más restrictivo que el primero, como elemento contractual respecto del que no debe existir discriminación ni directa ni indirecta. El problema actualmente es determinar cuando dos trabajos son de igual valor lo que sin duda se convierte en función esencial de la negociación colectiva que deberá tener en consideración los criterios fijados por la Jurisprudencia de los tribunales -comunitario y el constitucional español- y las recomendaciones adoptadas al efecto por los organismos comunitarios, como la Comisión, entre ellos el Memorandum sobre Valoración no discriminatoria de los puestos de trabajo y el Código de Conducta para su aplicación, adoptados y publicados en 1994 y 1996 respectivamente.

La estructura de la retribución que constituía hasta la Reforma de 1994 una materia absolutamente regulada por Ley, a partir de ésta es remitida a la negociación colectiva, que señalará libre-

mente qué parte de la retribución fijada convencionalmente constituirá salario base y cuáles serán, en su caso, los complementos salariales y su forma de cuantificación; es evidente que cuanto más sencilla sea la estructura salarial convencional, más fácil resultará su control antidiscriminatorio, por ello, el objetivo de la negociación colectiva debería ser simplificarla al máximo.

También resulta de especial importancia cara a asegurar un adecuado control antidiscriminatorio, la negociación de los modelos de recibos salariales o nóminas que han de ser suficientemente claras y corresponderse con la estructura salarial pactada, sobre todo en los trabajos "a destajo", así como, de forma especial a la vista de los problemas que están causando a nivel comunitario, cuidar la regulación convencional no discriminatoria de los "Planes o Fondos de Pensiones" o las denominadas "mejoras voluntarias de la Seguridad Social" .

No ignoramos que la eliminación de la situación de discriminación retributiva de las trabajadoras tiene un coste económico notable, lo cual no debe impedir que se realice o al menos se intente realizar, siguiendo un procedimiento que puede ser pactado, vr.gr. dedicando una parte del incremento salarial global a paliar las situaciones de discriminación constatadas o incluso mediante la congelación de aquellos complementos que se hayan demostrado como causa de discriminación salarial.

2.5

EL TIEMPO DE TRABAJO

Por lo que se refiere a las condiciones de empleo relacionadas con el tiempo de trabajo como jornada, vacaciones, turnos etc., como ponen de manifiesto de forma reiterada los diferentes Programas de Igualdad de Oportunidades de la UE, deben regularse de tal forma que permitan la compatibilización de las responsabilidades familiares con las profesionales. Las posibilidades de conciliación siguen constituyendo una cuestión prioritaria para las mujeres ya que se demuestra estadísticamente que las responsabilidades familiares siguen siendo asumidas casi exclusivamente por éstas, por tanto, como asimismo se demuestra estadísticamente, la regulación del tiempo de trabajo preocupa más a las mujeres que la del sistema retributivo, a pesar de la demostrada situación de discriminación salarial por razón de sexo.

En nuestro país, el objetivo de reducción de la jornada de trabajo constituye una prioridad sindical en los últimos años. Se plasmó en el Punto 6 del AIEE y aparece como objetivo central del Documento conjunto sobre criterios para la negociación colectiva de los años 1998, 1999, 2000 y 2001. Fue recogido además en la Propuesta conjunta UGT/CCOO firmada en 1998 sobre "Reordenación y reducción del tiempo de trabajo como instrumento de política de empleo".

Admitiendo que, en general, la reducción del tiempo de trabajo es susceptible de facilitar la conciliación de responsabilidades familiares y profesionales, es necesario puntualizar que, en óptica de género, no es indiferente el parámetro que se tome en consideración para la reducción de entre los posibles (tiempo de trabajo a lo largo de la vida laboral, anual, semanal o diario). Un estudio realizado por la Fundación Hans-Böckler en la ciudad de Wolsburg, donde 47.000 de sus

126.361 habitantes trabajan en la Volks-Wagen, señala que, cuatro años después de la introducción de la semana de cuatro días, en la ciudad se ha incrementado la tasa de divorcios, se ha reducido el asociacionismo y la práctica de deportes de grupo, se han producido trastornos en el sistema transporte público, un incremento de los automovilistas y, consiguientemente de la contaminación. La razón de estas "turbulencias sociales", según dicho informe, se localiza en los cambiantes turnos, con más de 150 franjas horarias distintas en que se tradujo la semana de cuatro días: desaparecido el ritmo social tradicional que establecía una frontera entre semana laboral y fin de semana, cada vez se hace más difícil compatibilizar el trabajo con la actividad familiar, formativa, deportiva o social (4).

En concreto parece importante que las y los representantes de personal que participen en la organización del trabajo en la empresa y, específicamente en materia de jornada de trabajo, tengan en cuenta que el "pacto de jornadas irregulares" perjudica notoriamente más a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares -normalmente trabajadoras- y, por el contrario, que el pacto de "horario flexible" les favorece.

Así mismo es importante garantizar que los periodos de vacaciones de las personas con hijos, coincide con los periodos vacacionales en guarderías, colegios o institutos.

2.6

LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Por lo que se refiere a la modificación de las condiciones de trabajo, dada la asignación de roles sociales a la que se ha hecho referencia más arriba y la constatada insuficiencia crónica en nuestro país de medios públicos o privados de prestación de servicios de cuidado de personas menores, enfermas, minusválidas o ancianas, no parece difícil deducir la existencia de mayores dificultades para la movilización en las mujeres con responsabilidades familiares.

La movilidad geográfica, tal como se encuentra regulada en la actualidad en el ET, puede convertirse en instrumento empresarial de actuación discriminatoria por razón de género si los convenios colectivos no recogen garantías suficientes y adecuadas de tutela, vr.gr. mediante el establecimiento de un procedimiento de control previo por parte de las y los representantes del personal trabajador sobre la existencia de causas suficientes para un desplazamiento o un traslado de mujeres embarazadas o de personal con niñas y niños pequeños o, en general, con responsabilidades familiares.

(4) CES, "Observatorio de Relaciones Industriales", N°11 Octubre de 1998, pag.4.

Respecto de la seguridad y salud laboral, la doctrina ha puesto reiteradamente de manifiesto la importancia que en la materia adquiere la negociación colectiva a partir de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales ya que, por su medio, no solo la norma es susceptible de mejora, sino de concreción y adaptación a los diferentes sectores y empresas, por ello, su regulación en los convenios colectivos, constituye desde hace tiempo una reivindicación sindical prioritaria (5). La Segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo 1997 pone de manifiesto que el tipo de contrato, la edad y el género, constituyen diversidades que marcan la realidad de la salud en el trabajo. Por lo que se refiere al sexo, aunque teóricamente los hombres y las mujeres pueden sufrir los mismos accidentes y enfermedades profesionales, la práctica demuestra que los riesgos para la salud en el trabajo no se distribuyen por igual debido a una serie de razones, algunas de las cuales están relacionadas con la situación de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, pero otras, sin embargo tienen que ver con la insuficiencia de los conocimientos en materia de prevención.

Es evidente que, durante muchos años, la cultura predominante sobre salud laboral y prevención únicamente ha intentado proteger frente a los accidentes laborales súbitos y a riesgos visibles como exposición a sustancias o elementos tóxicos o peligrosos, ruido, temperaturas extremas, condiciones de trabajo, a las que teóricamente están más expuestas las ocupaciones y puestos de trabajo tradicionalmente masculinos. De otro lado, la cultura preventiva dominante, considera como trabajos peligrosos, nocivos o pesados aquellas tareas en las que se manipulan objetos peligrosos, o se prestan en condiciones especialmente gravosas como trabajos subterráneos, en altura, etc. que son tareas normalmente desarrolladas por hombres. Sin embargo, al lado de estos riesgos para la salud, existen otros, menos visibles pero igualmente peligrosos. Se trata de riesgos laborales que no presentan peligro directo para la vida (que no matan) sino que desgastan, hacen perder la salud poco a poco, no de forma súbita, y las ocupaciones tradicionalmente feminizadas se caracterizan justamente por la presencia de este tipo de riesgos.

Todas las encuestas referentes a la percepción de riesgo laboral señalan que los riesgos a los que se encuentran expuestos los hombres están relacionados con la seguridad y la higiene, por el contrario, las mujeres relatan mayoritariamente riesgos relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía.

(5) González Ortega y Carrero Domínguez "La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", Cuadernos de Relaciones Laborales, nº14, UCM, Madrid, 1999, págs.50 ss. Punto 3.7 del "Documento sobre criterios y propuestas para la negociación colectiva de 1998"; Objetivo nº 5.4 de la del 1999 y Objetivo 5.5. de la del 2000, Punto 6.3 de la de 2001.

Existen además factores de riesgo que afectan de manera mayoritaria a las mujeres y que tienen que ver con la forma en que éstas se han incorporado al mercado de trabajo, con los roles sociales asignados y con las diferencias biológicas entre los sexos y, entre ellos, cuatro son fundamentales:

- en primer lugar, el embarazo y la maternidad que colocan a la mujer en situación de especial y exclusiva vulnerabilidad ante determinadas condiciones de trabajo;
- en segundo lugar, la segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo: existen trabajos tradicionalmente feminizados y otros, la mayoría, masculinizados, y como ya se ha apuntado, unos y otros presentan riesgos diferentes para la salud y la seguridad;
- en tercer lugar, la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo sin por ello abandonar el rol social asignado, es decir, asumiendo al tiempo y casi en exclusiva las responsabilidades familiares. La "doble jornada" femenina, también denominada "doble presencia" en el trabajo asalariado y en el doméstico, que mayoritariamente deben desempeñar las mujeres, produce graves efectos sobre la salud;
- en cuarto lugar e íntimamente relacionado con los anteriores, la situación de debilidad y de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo la convierte en víctima por excelencia de actuaciones de acoso sexual, con efectos contrastadamente devastadores sobre la salud (6).

Resulta absolutamente necesario que los interlocutores sociales y en particular los sindicatos, tomen conciencia de esta realidad en la imprescindible regulación de los temas de salud laboral (7), sin embargo, resulta clara hasta el momento la atribución de una cierta marginalidad a las reivindicaciones planteadas en esta materia por las mujeres, aunque hay que señalar que, al tiempo, es palpable una creciente conciencia de la dimensión de género en las investigaciones sobre salud laboral (8).

Los temas planteados con mayor frecuencia se refieren al estrés, la monotonía y la repetitividad de los trabajos feminizados, los agentes físicos, químicos y biológicos y los efectos del trabajo sobre la menopausia. Ello invita a iniciar una estrategia sindical que tome en cuenta el conjunto de las cuestiones ligadas a la organización del trabajo y a las distintas consecuencias que sobre el trabajo asalariado y la salud laboral tienen las situaciones de discriminación y la tradicional asignación de los roles sociales en función del género.

(6) Pérez del Río y Ballester Pastor, "Mujer y salud laboral" La Ley, Madrid, 2000, pág. 3.

(7) Vogel, Laurent "¿Como vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo?. Un debate indispensable para el movimiento sindical en Europa", Cuadernos de Relaciones Laborales nº14 UCM, Madrid, 1999, pág.135 ss.

(8) Ver el interesante libro "Vivir con salud haciendo visibles las diferencias", Instituto de la Mujer, Madrid, 1997 sobre todo la Parte VII pág.159 ss. referida a la salud laboral y género.

El acoso sexual sigue constituyendo uno de los más importantes problemas con que se enfrentan las mujeres trabajadoras, sobre todo las que se encuentran en una situación más débil en el mercado de trabajo, las precarias y atípicas en general. Como señala reiteradamente la normativa comunitaria y la doctrina española, la negociación colectiva debe constituir un instrumento para que los agentes sociales tomen bajo su responsabilidad garantizar la consecución de un entorno laboral exento de acoso sexual, para lo cual debe propiciarse la toma en consideración y la aplicación en las empresas del denominado "Código de Conducta frente al acoso sexual en el trabajo" adoptado por la Comisión UE en 1991.

Es necesario tener en consideración que en el IV Programa de Igualdad de Oportunidades de la UE 1998-2000 Objetivo 5.3, propuso la adopción de una directiva específica en esta materia, invitando a los interlocutores sociales a que *"...en el contexto del diálogo social europeo estudien qué papel pueden desempeñar en la elaboración de dicho instrumento"*. Tras algún tiempo de debates con los interlocutores sociales europeos (UNICE y CES), y ante la dificultad de cumplir el objetivo planteado, se ha optado por incluir el concepto de acoso sexual en la D/2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad a las condiciones empleo y trabajo, norma de eficacia vinculante pero de carácter genérico

En el Número 8 de la exposición de motivos y fundamentos de la Directiva se señala: *"El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir ambos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación"*.

La nueva Directiva define el acoso por razón de sexo en su Art.2.2.3º como *"la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo"*.

En el mismo precepto se señala que constituye acoso sexual en el trabajo *"...aquella situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo"*.

En su número 3.2º añade que *"El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte"*.

Finalmente en el Art.2.3.1º se establece *"El acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y por tanto se prohibirán"*.

La primera cuestión a reseñar, es la diferenciación que se realiza entre el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo, este segundo integrado en el concepto de acoso discriminatorio que aparece también en las D/2000/43/CEE sobre igualdad de trato y prohibición de discriminación por razones étnicas o raciales y la D/2000/78/CEE, marco general de regulación de la igualdad

de trato aplicable a otras causas de discriminación como religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Se trata por tanto de un tipo de actuación más bien basado en el género que en el sexo en sentido estricto, cuyo concepto sería próximo al de "mobbing" o acoso moral en los términos definidos por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como *"...situación en la que se ejerce una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el trabajo. Esta práctica se denomina "bossing" cuando no se desarrolla entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad ya sea jerárquica o de hecho respecto del agresor..."* (9). Cuando este tipo de actuación tiene su causa en el género de la persona, se entiende como una acción discriminatoria y como tal se debe perseguir y sancionar.

Por lo que se refiere al acoso sexual en sentido estricto, se recoge una definición diferente de la contenida en normas previas, que hace especial hincapié en el concepto de "acoso ambiental" (el que crea un ambiente hostil, intimidatorio, humillante u ofensivo) y parece mucho más parco en la definición del "chantaje sexual". Recuérdese que la Recomendación de 27-noviembre-1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo definía a este último como aquella situación en la que *"la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta (de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo) por parte de empresarios y trabajadores (incluidos superiores y compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo"*.

Tanto el acoso moral como el acoso sexual se tratan especialmente como actuaciones discriminatorias, como no podía ser menos en el contexto de una Directiva que tiene por objetivo regular el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo. Ello no significa que el acoso sexual viole exclusivamente el derecho a la igualdad; sigue siendo una actuación pluriofensiva que viola al tiempo varios derechos fundamentales, clara y explícitamente el derecho a la dignidad y a la intimidad y, como se ha venido declarando reiteradamente, también el derecho a la salud e incluso al trabajo.

Por lo que se refiere al acoso moral en el trabajo (mobbing), no tiene por qué constituir discriminación por razón de género en sentido estricto pero es necesario prevenirlo y definirlo en el convenio colectivo ya que se está manifestando como un fenómeno excesivamente frecuente en el ámbito de las relaciones laborales y se puede utilizar como una forma de violar las garantías esta-

(9) Molina Navarrete, C. "La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización" Aranzadi Social nº18 Enero 2002 pág.59. STS Sala 3ª 23-julio-2001; STSJ Valencia 25-septiembre-2001.

blecidas por la Ley 39/99 frente al despido por maternidad, forzando mediante un tratamiento hostil, humillante, intimidatorio la dimisión de las mujeres embarazadas, que han sido madres o que pretenden ejercer los derechos de conciliación.

En todo caso, como ha señalado reiteradamente la doctrina, en materia de acoso sexual es básico establecer un concepto operativo y suficientemente clarificador, que comprenda la totalidad de los posibles comportamientos sexuales ofensivos para la dignidad de las personas y esta función le corresponde no solo a la norma legal sino también al convenio colectivo.

2.8

EMBARAZO, MATERNIDAD Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Por lo que se refiere específicamente a la regulación convencional de las responsabilidades familiares, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras, constituye el marco legal de referencia.

Es de señalar que la doctrina ha puesto reiteradamente de manifiesto la equivocada óptica asumida por la Ley y sus insuficiencias (10). En primer lugar, la Ley ni tan siquiera se propone impulsar el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, reconociendo en su Exposición de Motivos que tiene por objetivo *"facilitar que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de los hijos"* y, aunque no lo dice expresamente, de las restantes personas miembros de la familia necesitadas de dichos cuidados, sobre todo personas mayores, enfermas y minusválidas. La Ley pues, facilita un más equitativo reparto de los roles sociales en materia de responsabilidades familiares, no lo impulsa ni lo incentiva. En otros términos, facilita (o tiene por objetivo formal) que la mujer pueda conciliar mejor que antes de su adopción las responsabilidades tradicionalmente asignadas, las familiares, con las que facilitan su libertad y sus posibilidades de disfrute de los restantes derechos constitucionales en un sistema capitalista de mercado, es decir, las laborales. Esto no significa en absoluto garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, por el contrario, la Ley puede ocasionar indeseables efectos "boomerang" en este aspecto; si como se ha señalado, el rechazo a la contratación de mujeres por las empresas, viene justificada por éstas en los mayores costes tanto económicos como organizativos que supone el reconocimiento por la normativa hasta el momento vigente de derechos de conciliación, algunos de ellos de titularidad teóricamente genérica pero prácticamente ejercitados sólo o mayoritariamente por las mujeres, el reconocimiento de una mayor cantidad de derechos, teóricamente ejercitables indistintamente por hombres y mujeres, pero de los que se puede suponer que en gran parte seguirán siendo ejercita-

(10) Ballester Pastor, "La Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral" Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000; Pérez del Río "La Ley 39/99 de conciliación de responsabilidades familiares y profesionales: temas de debate", *Temas Laborales*, nº52, 1999, págs .39 ss.

dos exclusiva o mayoritariamente por éstas, puede producir un efecto psicológico en el empresario contrario a la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, que origine un descenso en su nivel de contratación -ya bajo- o, al menos, en su nivel de contratación típica (a tiempo completo y de duración indefinida) -más bajo aún-.

Tales efectos *boomerang* habrían sido evitados si al menos una parte de los nuevos derechos relacionados con la conciliación se hubiera reconocido con titularidad individual e intransferible a los hombres como sugiere la D/96/34/CEE y la Resolución del Consejo CEE de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (11).

Las repercusiones favorables en materia de igualdad de oportunidades -e incluso de índices de natalidad- de este tipo de medidas, por ejemplo, las licencias y/o permisos reconocidos a los padres sin posibilidad de transferencia a las madres denominados "permisos de paternidad", han sido comprobadas en otros países europeos (12).

En segundo lugar y según se puede deducir de su Exposición de Motivos, la Ley 39/99 tiene por objetivo la trasposición completa a la legislación española de la normativa comunitaria (D/92/85/CEE y 96/34/CEE) y, se añade, *"superando los niveles mínimos de protección previstos en ella"*. Si ello es así, y en principio no hay por qué dudarlo, hay que señalar que dicho objetivo no se consigue ya que se puede constatar que aún quedan temas relativamente importantes en que la trasposición de dichas normas no ha sido completa y, por tanto, respecto de los cuales, permanece la situación de incumplimiento que había caracterizado el ordenamiento español hasta la adopción de la Ley.

El objetivo de la negociación colectiva en esta materia podría ser promover un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares mediante la adopción de fórmulas normativas -que entendemos posibles- como el reconocimiento de licencias y permisos retribuidos a los padres para el cuidado de hijos e hijas o familiares, sin posibilidad de transferencia a las madres.

También podrían recoger en la regulación convencional del periodo de lactancia (Art.37.4 ET) el objetivo que los propios sindicatos plantearon en su momento respecto de la regulación legal que

(11) DOCE 31-7-2000, 2000/C 218/02.

(12) El Informe UE sobre "Conciliación del trabajo y vida familiar en Europa", pág.6 señala que el denominado "permiso parental" constituye un avance reciente en materia de licencia por maternidad. Conforme a la D/96/34/CEE los Estados miembros deberían reconocer un derecho individual a un permiso parental de al menos 3 meses. En Austria, Noruega, Suecia, Grecia, Francia y los Países Bajos la duración del permiso parental total para la pareja será más larga si el padre hace uso de él; los varones holandeses, suecos y noruegos han respondido comparativamente bien a esta posibilidad; sin embargo, en los países en que el derecho es transferible se produce una respuesta muy moderada de los varones.

de esta institución debería recoger la Ley 39/99, en el sentido de que, dado que resulta evidente y se ha puesto reiteradamente de manifiesto por la doctrina que, tal y como se encuentra regulada, la institución no es apta para responder a las necesidades para las que fue creada y tampoco es funcional como instrumento de conciliación de responsabilidades familiares y profesionales, se sustituyera este derecho por otro más eficaz desde esta óptica, y que respondiera mejor a las exigencias de la Directiva 96/34/CEE; se proponía en concreto el reconocimiento de un crédito de horas, de cuantía igual a la que supone el derecho a disminuir la jornada en media hora diaria durante el periodo que transcurre desde la incorporación tras la suspensión por maternidad y hasta que el niño o la niña tuviera la edad de nueve meses, de titularidad reconocida en partes iguales al padre y a la madre y sin posibilidad de transferencia de una al otro y viceversa. Este régimen jurídico no supondría un mayor coste para la parte empleadora e incentivaría el reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

Es preciso tener en consideración la llamada expresa a la negociación colectiva que la Ley 39/99 realiza en materia de excedencia para el cuidado de familiares en el Art.46.3.2º ET, a la que reconoce la posibilidad de ampliar la duración de un año con reserva de puesto de trabajo. Sin embargo, la utilización de esta posibilidad por parte de la negociación colectiva no es muy recomendable en tanto significa una ruptura de la carrera de seguro que podría tener importantes efectos "boomerang" contra las mujeres en óptica de Seguridad Social.

Por lo que se refiere a la protección de la maternidad, la negociación colectiva podría colmar las lagunas de trasposición de la D/92/85/CEE que, como decíamos, se aprecian en la Ley 39/99, *vr.gr.* tomando como punto de referencia en el proceso de evaluación de riesgos exigido por el Art.26.1 LPRL, los Anexos que acompañan a dicha Directiva y en los que se listan los agentes físicos, químicos y biológicos y los procedimientos y condiciones de trabajo susceptibles de provocar efectos perjudiciales para el embarazo o la lactancia.

También sería posible establecer paralelamente a las tradicionales mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social que contienen algunos convenios colectivos para los casos de Incapacidad Temporal, una mejora de la acción protectora en los supuestos de suspensión por Riesgo durante el Embarazo (nuevo Art.134 ss. de la LGSS) en los que se prevé el abono de una prestación del 75% de la base reguladora (Art.135.3 LGSS) lo que significa cargar injustamente a la madre embarazada con el coste de un riesgo de carácter laboral (13).

En definitiva, la operatividad de la negociación colectiva en tema de protección de la maternidad y de conciliación de responsabilidades familiares y profesionales, es muy amplia.

(13) Ver Rodríguez Escanciano, S. "El riesgo durante el embarazo como objeto de protección por el sistema de Seguridad Social. Breves apuntes tras la promulgación del RD 1251/2001 de 16 de noviembre" *Justicia Laboral*, Febrero 2002 pág. 42,43 y bibliografía allí citada.

2.9

PROCEDIMIENTOS DE GARANTÍA

Resulta evidente y se ha repetido hasta la saciedad que el reconocimiento de una serie de derechos no sirve de nada, si no se cuenta con instrumentos suficientemente adecuados y eficaces de garantía de los mismos. Los diferentes Programas de Acción Positiva de la UE plantean sistemáticamente la necesidad de adoptar procedimientos y de crear órganos específicamente encargados de garantizar la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, como las "comisiones para la igualdad de oportunidades" o las y los "asesores para la igualdad" experiencias ya adoptadas con cierto éxito en otros Estados miembros de UE y el instrumento idóneo para crearlos es evidentemente la negociación colectiva.

3.

La situación convencional real. La negociación colectiva

3.1

LA SITUACIÓN CONVENCIONAL REAL

Una vez analizado el papel que la negociación colectiva podría y debería jugar en la eliminación de la discriminación por razón de género en el ámbito de las relaciones laborales, pasamos a analizar en qué medida lo está cumpliendo y los estudios realizados en los últimos años llevan a conclusiones poco favorables.

Dichos estudios ponen de relieve,

- En primer lugar, la generalizada ignorancia de la existencia de mujeres con problemas específicos en el ámbito de aplicación del convenio, ignorancia que queda demostrada por la ausencia absoluta o la infrecuente regulación convencional de materias tales como protección de la mujer durante el embarazo, la maternidad y la compatibilización de las responsabilidades familiares y profesionales, o el acoso sexual en el trabajo.
- En segundo lugar y si cabe aún más grave, se aprecia la subsistencia de discriminaciones "directas abiertas" en materias tales como clasificaciones profesionales diferenciadas en función del sexo, correspondiéndose las denominadas en femenino generalmente con los salarios más bajos; ello ocurre con mayor frecuencia en el sector servicios (el más feminizado de los sectores económicos) y en el ámbito provincial de negociación (el que más número de convenios presenta estadísticamente, aunque, afortunadamente, no el que ofrece cobertura a más trabajadores) y ello, entre otras cosas, demuestra la ineficacia del procedimiento legalmente previs-

to en nuestro país para el control de legalidad de los convenios colectivos (regulado en el Art.90.5 ET).

- En tercer lugar, un análisis más cuidadoso, permite apreciar la existencia en muchos convenios colectivos, de discriminaciones "indirectas", sobre todo, pero no exclusivamente, en materia retributiva. Este tipo de discriminación es difícil de detectar si no se cuenta con datos añadidos que muestren el resultado de la aplicación de la regulación convencional que las contiene y, por ello, pueden y suelen pasar desapercibidas en el control de legalidad.
- Finalmente, cabe señalar la escasa, casi nula, existencia de medidas o programas de "acción positiva" en los convenios colectivos.

Estas conclusiones resultan de varios estudios realizados y publicados en los últimos años, en concreto, en el año 1997 fue publicado un estudio realizado sobre una muestra representativa de 100 convenios que había sido realizado por un grupo de investigadores (14). Posteriormente ha sido presentada a la Comisión Nacional Consultiva para la Negociación colectiva y se encuentra en publicación, un estudio que analizaba la evolución experimentada en la negociación colectiva en los años 1997-2000 desde la óptica de género y el impacto que en la regulación convencional habían producido los Acuerdos Interconfederales de 1997 y las importantes reformas de la legislación vigente en temas de importancia esencial para las mujeres como el trabajo a tiempo parcial y la protección de la maternidad y la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares. Finalmente procederemos a comparar los resultados obtenidos con el análisis de la evolución experimentada en la negociación colectiva en el año 2001.

El análisis se ha realizado tanto en óptica cuantitativa como cualitativa, es decir, se trata, de un lado, de comprobar el número de convenios colectivos que hacen referencia a alguna de las materias que afectan tanto directa como indirectamente a la situación discriminatoria de la mujer y, de otro lado, de analizar cómo lo hacen, proponiendo tanto ejemplos de buena regulación en cada una de las materias, como ejemplos de regulaciones inadecuadas.

La exposición de los resultados de la investigación se refiere especialmente a cinco grupos de materias:

- Se analiza la frecuencia con que aparecen cláusulas antidiscriminatorias y medidas de acción positiva en los convenios colectivos y el contenido de las mismas.
- Se estudia la regulación convencional de temas relacionados con embarazo-maternidad y conciliación de responsabilidades familiares y profesionales.
- Se hace referencia a la regulación convencional del trabajo a tiempo parcial.
- Se estudia la regulación por la negociación colectiva de temas de importancia especial como acceso al empleo, formación y promoción profesional, movilidad geográfica y condiciones retributivas.

(14) VVAA (coord. Pérez del Río), "La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva", Instituto de la Mujer, Madrid, 1997

— Finalmente se analiza la regulación convencional del acoso sexual en el trabajo y el acoso moral.

Como primera conclusión en el estudio presentado en el año 2000, resulta evidente que desde todas las ópticas de análisis, la regulación convencional de los temas que nos ocupan, sigue siendo mucho mejor en los convenios de sector nacional que en los niveles inferiores, incluido el empresarial y, el peor, salvo excepciones, es la que aparece en el nivel de sector provincial. En óptica cuantitativa, son muchos más los convenios nacionales que contienen alguna regulación sobre los temas que afectan de forma directa o indirecta a las mujeres trabajadoras. Es de reconocer que en los últimos años aparecen con mayor frecuencia en los convenios colectivos de nivel inferior, cláusulas de articulación con los de nivel superior del mismo sector o al menos hacen referencia como derecho supletorio a la legislación vigente, lo que, en principio, permitiría entender cubiertas las lagunas normativas apreciables en la materia que nos ocupa, pero, sorprendente y lamentablemente, algunos convenios colectivos de sector provincial, incluso los revisados en el año 2000, siguen haciendo referencia como derecho supletorio a las Ordenanzas Laborales lo que, aparte de otras consideraciones, impide entender cubiertas las lagunas normativas apreciadas en tales convenios.

En óptica cualitativa, la regulación en el nivel nacional es mucho mejor técnicamente y por ello, más favorable en términos de seguridad jurídica para las personas destinatarias. Se denota claramente un mayor y mejor nivel de formación y, a veces, de sensibilización sobre estos temas en las personas negociadoras de los niveles superiores.

Todo lo señalado hace imposible llegar a conclusiones comunes para los diferentes niveles de negociación, lo que obliga a diferenciar entre unos y otros en el momento de realizar el análisis de la regulación convencional de las diversas materias.

No obstante, la inercia, característica muy predicada por la doctrina respecto de nuestro sistema de negociación, sigue apreciándose de forma clara en todos los niveles convencionales, incluso en el nacional, como se puede comprobar al analizar el nivel de adaptación de la negociación colectiva a las modificaciones normativas que sobre las diferentes materias han sido adoptadas en los últimos años.

CLÁUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS Y DE ACCIÓN POSITIVA

Son varios, aunque no mayoritarios, los convenios nacionales que cuentan con ellas aunque no resulta apreciable un avance significativo en esta materia respecto del estudio anterior. Pocos de los convenios de nivel nacional analizados contienen cláusulas antidiscriminatorias específicamente referidas al género, bien prohibiendo la discriminación por sexo en general, bien refiriéndose a determinadas condiciones de trabajo como el acceso, la promoción o la retribución; en algunos de ellos se establecen procedimientos de tutela del derecho que reconocen.

Tampoco son muchos los convenios que contienen cláusulas generales, es decir, prohibiendo la discriminación por causas diversas no sólo por razón de género. Es de resaltar el hecho de que cuatro de los convenios analizados contienen medidas de acción positiva, concretamente en tema de contratación y ascensos. En dos de ellos, el Cc. de Industrias Químicas (BOE 11-6-99) y el de Perfumería y afines (BOE 2-6-00), en términos muy similares se establece Art. 17.- Acción positiva: *"Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción de modo que a igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que trate"*.

Sin duda se trata de una regulación perfectamente compatible con el principio de igualdad de trato, y cuyo objetivo, más que la acción positiva en favor de las mujeres, es la desagregación del empleo en su ámbito de aplicación lo que, como ya hemos señalado, constituye el mejor instrumento de tutela antidiscriminatoria, porque hace visibles las situaciones de discriminación y, por ello, más fácil su eliminación.

Respecto de los convenios interprovinciales, muy escasos convenios contienen cláusula antidiscriminatoria y algunos incluyen la discriminación por cualquier causa en su régimen disciplinario como infracción muy grave. No hemos encontrado en ninguno de los convenios empresariales analizados cláusulas, ni antidiscriminatorias ni de acción positiva, específicamente referidas al género. Por lo que se refiere a los convenios provinciales, en muy pocos de los convenios analizados hemos encontrado alguna cláusula de este tipo, en su mayoría de alcance parcial, en alguno de los cuales no se encuentra posteriormente regulación alguna en temas específicamente relacionados con el género.

MATERNIDAD Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Como señalamos, el marco de referencia normativo en esta materia está constituido por la Ley 39/99 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida profesional y familiar y para comenzar, hemos de poner de manifiesto que a pesar de que la fecha de cierre del muestreo convencional ha sido el 1 de octubre de 2000, y de que muchos de los convenios analizados habían sido revisados en dicho año, o incluso habían sido negociados con posterioridad a la publicación de dicha norma, eran escasos los que utilizaron esa oportunidad para actualizar su regulación en la materia, adaptándola al contenido de la ley, alguno de ellos, sorprendentemente, lo hizo solo parcialmente.

Ciertamente, algunos convenios ya contenían una regulación en la materia que, al menos en parte, se podría calificar de adecuada al contenido de la Ley 39/99, sin embargo no es en absoluto excepcional encontrar convenios que mantienen una regulación no solo inadecuada a la nueva normativa, sino incluso manifiestamente ilegal respecto de la anteriormente vigente.

Una vez más ha de diferenciarse entre la regulación que en tema de embarazo, maternidad y responsabilidades familiares contienen los convenios nacionales y los de otros ámbitos, siendo, con mucho, mejor en los primeros que en los segundos. Algunos de los convenios analizados en el nivel nacional realizan una amplia regulación de todos los aspectos relacionados con maternidad y responsabilidades familiares y es excepcional el convenio de este nivel que no haga referencia al menos a una de las materias, aunque sea sólo a las licencias y permisos retribuidos por razones familiares. La situación en el resto de los niveles convencionales es bastante peor que la expuesta a nivel nacional.

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Una vez más se puede constatar que la inercia constituye una de las características más notables de nuestro sistema de negociación; transcurridos tres años desde la modificación del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial, muy escasos convenios han adecuado su regulación y ni éstos han utilizado toda la funcionalidad que la normativa legal reconoce a la negociación colectiva en el tema, lo cual podría ser explicable teniendo en consideración la escasa utilización que en la actualidad se realiza de esta modalidad contractual; no lo es tanto si tenemos en cuenta que, muchos de los convenios analizados, corresponden a sectores de productividad estacional, con un alto número de trabajadoras y trabajadores fijos-discontinuos (mayoritariamente trabajadoras en sectores como alimentación o servicios).

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

En primer lugar, resulta sorprendente que incluso en los convenios de sector nacional, sigan apareciendo denominaciones de puestos en femenino, casi siempre los más bajos de las clasificaciones profesionales. Este tipo de ilegalidades es también frecuente en los restantes niveles convencionales.

Por lo que se refiere a los factores de encuadramiento y por tanto, de valoración de puestos de trabajo, es necesario señalar que en la negociación colectiva estatal se está generalizando la utilización de los establecidos en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos adoptado en 1997, es decir, "*conocimientos*", "*experiencia*", "*iniciativa*", "*autonomía*", "*responsabilidad*", "*mando*" y "*complejidad*", y de la definición que se realiza de estos conceptos, se puede deducir claramente que esta selección incluye factores que se hallan claramente más presentes o con más intensidad en trabajos con predominio masculino ("*mando*", "*iniciativa*" "*autonomía*"), que además son doblemente valorados en tanto la definición del concepto "*complejidad*" señala que se trata de un factor "*para cuya valoración se tendrá en cuenta al número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado*"; sin embargo, están ausentes otros posibles, más "*neutros*" desde la óptica del género, como "*condiciones de trabajo*" y "*esfuerzo físico o mental*" que no son ni mencionados.

Por lo que respecta al factor *"Conocimientos y experiencia"* hay que subrayar que su reconocimiento en los trabajos feminizados puede resultar problemática, no tanto en lo que respecta a la valoración correcta de la forma en que se haya obtenido, ya puede entenderse que su definición incluye tanto la reglada como la no reglada (*"factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida..."*) sino a la hora de medir la *"dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia"* debido a la existencia de errores sistemáticos y de prejuicio que llevan a la convicción de la existencia de ciertos conocimientos y habilidades innatos en el sexo femenino o fácilmente adquiridos en el hogar desde la infancia, generalmente los relacionados con el trabajo doméstico y de cuidado, convicciones que pueden conducir a ubicaciones funcionales discriminatorias y a la infravaloración de los puestos que requieran de este tipo de conocimientos o habilidades.

La valoración sesgada en función del género de los diferentes puestos de trabajo, conduce a situaciones de discriminación indirecta y de un estudio detenido de los convenios colectivos puede deducirse la posible existencia de discriminaciones retributivas indirectas en todos los niveles convencionales.

Por lo que se refiere a las mejoras sociales y voluntarias de la Seguridad Social, es bastante frecuente que los convenios colectivos establezcan mejoras voluntarias de las prestaciones del sistema de Seguridad Social en las situaciones de Incapacidad Temporal, mejoras que, según la jurisprudencia del TJCEE, constituyen retribución y por tanto, entran en el ámbito de aplicación del principio de igualdad retributiva, sin embargo, es muy escaso el número de convenios colectivos que recogen la mejora de la prestación por riesgo durante embarazo.

Por el contrario, probablemente arrastrado desde la Ordenanzas Laborales, los convenios provinciales recogen múltiples tipos de ayudas sociales francamente curiosas y desconocidas en otros niveles convencionales, como ciertas retribuciones a percibir por los trabajadores que realizan el servicio militar o civil sustitutorio que, como es obvio, solo se pagará a los trabajadores varones.

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

No parece que los negociadores otorguen la importancia que en óptica de género tiene garantizar la aplicación de la prohibición de discriminación en los procesos de ingreso y promoción ya que siguen siendo excepcionales los convenios colectivos que en la regulación de estas materias hacen referencia al principio de igualdad y, mucho más excepcionales aún los que establecen medidas de acción positiva en favor de las trabajadoras.

Por lo que se refiere a la regulación convencional de otras condiciones de trabajo de importancia crucial para las mujeres trabajadoras, como la jornada de trabajo, son muchos los convenios colectivos que establecen el *"pacto de jornadas irregulares"* facilitando al empresario una más flexible utilización de su plantilla en función de las necesidades productivas, sin embargo muy pocos

los que tienen en consideración las dificultades que este tipo de pacto plantea para la conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales.

Como ya señalamos, la menor disponibilidad de las mujeres embarazadas o con responsabilidades familiares, unida a la carencia de garantías previas sobre la existencia de causas justificadas, convierte a la movilidad geográfica en un instrumento susceptible de ser utilizado con objetivos o resultados discriminatorios. Aunque la negociación colectiva constituye un medio adecuado para establecer procedimientos de tutela antidiscriminatoria en estas situaciones, son escasos los convenios colectivos que lo hacen y menos aún los que limitan el poder empresarial por razones familiares.

Por lo que se refiere a las vacaciones, son escasos los convenios que, teniendo en consideración la necesidad de conciliación de responsabilidades familiares y profesionales, establecen algún tipo de preferencia en favor de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares para elegir turno, con el objetivo de que las vacaciones de los padres y madres coincidan con las de los hijos e hijas en edad escolar, siendo por el contrario mayoritarios los convenios que utilizan como criterio el de la antigüedad.

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO MORAL

Es de señalar que a pesar de que en el análisis convencional realizado se deduce una mejora respecto de la situación constatada hace algún tiempo, la atención que la negociación colectiva dedica al tema sigue siendo francamente insuficiente: de los convenios nacionales analizados, sólo once contienen alguna referencia al acoso sexual en el trabajo, aunque una parte significativa de ellos ha mejorado la calidad técnica de su regulación.

Sorprendentemente, respecto del acoso sexual en el trabajo, es en el nivel provincial donde hemos encontrado las mejores y más completas definiciones, que, en algunos casos, más bien se podrían calificar de "Declaraciones de Principios" -a los que hace referencia el Código de Conducta Comunitario- aunque es de reconocer que tienen un carácter excepcional a pesar de lo cual es de resaltar la constatación de una indudable mejora de la situación convencional en este tema.

Sin embargo, ningún convenio colectivo hace referencia al acoso moral como infracción de derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

3.2

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2001

En el año 2001 han sido renegociados 14 de los convenios nacionales (15) y 15 de los provinciales (16) analizados en el estudio 1997-2000 y nuestro objetivo es exponer la evolución experimentada en los mismos desde la óptica de género.

NORMATIVA SUPLETORIA Y ARTICULACIÓN CONVENCIONAL

Como se señaló, una de las posibles posturas que puede adoptar el convenio colectivo en óptica de género, es la ignorancia absoluta de la existencia de mujeres en su ámbito de aplicación. De otro lado, la mayoría de las trabajadoras y trabajadores, conocen el significado y alcance de sus derechos a través de su regulación convencional, por ello resulta esencial analizar la forma en que la negociación colectiva cubre sus lagunas de regulación, a través de la referencia a normas supletorias. Este problema se plantea, desde luego con mayor intensidad en el nivel provincial de regulación.

(15) Según los datos reflejados en "Interlex", los convenios nacionales renegociados son los siguientes: Cc. Industrias azucareras (BOE 17-10-2000); XII Cc. Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (BOE 234/2000); XIII Cc. General de la Industria Química (BOE 26-6-2001); Cc. Grandes Almacenes (BOE 10-8-2001); Cc. Industrias lácteas (BOE 10-7-2001); Cc. Pastas papel y cartón BOE 17-8-2001; Cc. Empresas de ingeniería, estudios técnicos y delineantes (BOE 15-12-2000); Cc. Corcho BOE 2-10-2001; Cc. Madera 2-10-2001; Cc. Comercio de flores y plantas BOE 17-10-2000; Cc. Enseñanza Privada (BOE 17-octubre-2000); Cc. Sastrería, modistería y confección a la medida (nuevo nomenclátor y revisión salarial BOE 9-5-2001); Cc. Harinas panificables (BOE 17-8-2001); Cc. Fabricación de Helados (Revisión salarial BOE 19-abril-2001).

(16) Cc. Marroquinería y afines (Valencia) BOP 27-7-2001; Cc. Comercio del calzado (Valencia) BOP 11-5-2001; Cc. Limpieza de edificios y locales (Alicante) BOP 7-8-2001; Cc. Consignatarias de buques (Alicante) BOP 1-6-2001; Cc. Almacenistas detallistas de alimentación (Sevilla) BOP 19-3-2001; Cc. Comercio en general (Huelva) BOP 18-1-2001; Cc. Establecimientos de hospitalización (Almería) BOP 6-7-2001; Cc. Oficinas y despachos (Jaén) BOP 25-10-2001; Cc. Hostelería (Almería) BOP 1-2-2001; Cc. Comercio del Metal (Barcelona) DOGC 12-7-2001; Cc. Estibadores portuarios (Barcelona) DOGC 6-3-2001; Cc. Pompas fúnebres (Barcelona) DOGC 17-5-2001; Cc. Tintorerías, lavanderías (Barcelona) DOGC 26-10-2001; Cc. Piel y marroquinería (Cádiz) BOP 23-10-2001; Cc. Aceite y derivados (Tarragona) BOP 13-7-2001.

La referencia en este nivel negocial como derecho supletorio a las Ordenanzas laborales y normas heterónomas derogadas ha disminuido pero sigue existiendo (17), sin embargo es más frecuente en la actualidad encontrar una buena regulación de esta materia (18).

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

La organización del trabajo sigue reconociéndose en general competencia exclusiva de la dirección de la empresa pero algunos convenios colectivos, especialmente los de ámbito nacional, establecen la obligación de poner en conocimiento de las personas representantes de los trabajado-

(17) Cc. Limpieza de edificios y locales de Alicante (BOP 7-8-2001) Art. 5.º Legislación aplicable *"Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales de 15-2-1975 y demás legislación aplicable en cada momento. Si durante la vigencia del presente Convenio se derogase total o parcialmente la Ordenanza Laboral, su articulado, en tanto no se oponga a lo pactado en este Convenio, se incorporará al mismo durante su vigencia, nombrándose una Comisión para estudiar y actualizar las materias que deban incluirse en el próximo Convenio. Dicha Comisión deberá estar constituida en el mes de febrero del año 2001, para intentar desarrollar y actualizar el capítulo de Categorías profesionales"*; Art. 26. Seguridad y salud. Ropa de trabajo *"Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del sector, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971 y Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo de obligada aplicación por las empresas con la participación del Comité de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención o representantes sindicales y fundamentalmente en lo referente a las prendas de trabajo y protección de los miembros inferiores, de acuerdo con el artículo 148 de la mencionada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo"*. Cc. Tintorerías y lavanderías de Barcelona (DOGC 26-10-2001) Disposiciones transitorias. Primera.— *"Ambas partes acuerdan que la Ordenanza laboral de tintorería y limpieza, lavanderías y planchado de ropa de 1 de diciembre de 1972, seguirá siendo vinculante hasta el 31 de diciembre de 2003 entre las partes en aquellos temas que no regule el actual Convenio colectivo"*. Cc. Aceite y derivados de Tarragona (DOGC 13-7-2001) Art. 13 *"En cuanto a definición y cometidos propios de cada categoría profesional, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral para las industrias del aceite y sus derivados y laudo arbitral de 11 de julio de 1996"*.

(18) Cc. Hostelería de Almería (BOP 1-2-2001) Disposición Adicional Primera. Derecho supletorio *"En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa general laboral y de Seguridad Social y al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, suscrito el 13 de junio de 1996, en relación con las materias en él negociadas y durante su vigencia"*. Cc. Comercio del Metal de Barcelona (DOGC 12-7-2001) Art. 5º Derecho supletorio *"Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de comercio vigente en cada momento, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente"*.

res y trabajadoras, al menos, la situación de plantilla y escalafones, con el objetivo de facilitar su labor de control en materia de acceso y promoción del personal (19).

En los convenios colectivos de nivel nacional, sigue siendo frecuente encontrar una escasa regulación convencional en materia de acceso al empleo (20), pero en la mayoría de los convenios se

(19) Cc. Industrias azucareras (BOE 17-10-2000) Acuerdo 8. Escalafones. *"Las empresas formularán cada tres años un escalafón del personal por centro de trabajo, clasificado por grupos profesionales, categoría y antigüedad. Dicho escalafón será sometido al conocimiento del personal y de sus representantes legales. En el caso de que hubiera reclamaciones, éstas se deberán formular en el plazo de diez días y la empresa resolverá. Contra la decisión desestimatoria de la empresa el trabajador podrá ejercitar las acciones legales oportunas. Acuerdo 54. Funciones de los Comités de empresa. G) El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo".*

(20) Existen algunas excepciones como el XII Cc. de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (BOE 234/2000). Artículo 12. Nuevas contrataciones "1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas mediante comunicación al Comité de Empresa y mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

2. Dichas comunicaciones y avisos harán constar el Grupo profesional y Categoría del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su categoría profesional.

3. Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de la misma, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que los aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa.

La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por algún trabajador de la empresa que se estime injustamente pospuesto a favor de otro candidato, el Comité de Empresa tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas al empleado reclamante y al aspirante seleccionado.

4. Las normas del presente artículo no serán de aplicación a las empresas que empleen menos de 50 trabajadores, sin contar el personal discontinuo, las cuales seguirán observando las normas o procedimientos que existieran o vinieran aplicando con anterioridad en cada centro o empresa.

Tampoco se aplicarán las reglas de los tres primeros apartados de este artículo a los siguientes procesos o actos de contratación:

a) Los puestos de trabajo de Codificador, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-Encuestador.

b) Los dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.

Las circunstancias excluyentes del sistema general previsto en los tres primeros números de este artículo, serán comunicados al Comité de Empresa".

regula la promoción profesional y los ascensos (21); asimismo sigue siendo frecuente la exclusión de los cargos de confianza y mando del sistema de ascensos objetivo y a través de pruebas y en

(21) XII Cc. de Empresas Consultoras de Planificación Organización de Empresas y Contable (BOE 234/2000). Artículo 11. Promoción profesional de los trabajadores Ascensos "1. Conforme al artículo 24 del TRLET, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. 2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del TRLET. 3. Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar". Cc. Industrias lácteas (BOE 10-7-2001) Artículo 52. "Los ascensos del personal que no sea de libre designación de la empresa se realizará por medio de concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores, con el mínimo de antigüedad en tal categoría que se fije por pacto de empresa. Dichos concursos serán resueltos por Tribunales en los que los representantes de los trabajadores designarán uno o varios vocales según se acuerde con la empresa. En los supuestos de igualdad de puntuación al final del concurso de dos o más candidatos, las vacantes se adjudicarán a quienes ostenten mayor antigüedad en la categoría inferior, y en caso de igualdad regirá la mayor antigüedad en la empresa y subsidiariamente la mayor edad. No podrán participar al concurso los trabajadores que hayan sido sancionados con la pérdida temporal de ese derecho en tanto no haya transcurrido el período de sanción. Artículo 53. Personal de libre designación. Serán de libre designación por la empresa las categorías de Técnicos y las de Jefes de área o sección en cualquiera de los grupos, así como las adscritas a las Secretarías del personal directivo".

Cc. Industrias azucareras (BOE 17-10-2000) Acuerdo 16. Promoción y ascensos "1. Principios generales de promoción. El ascenso del personal afectado por la presente Norma estará basado en principios de aptitud, titulación, conocimientos del puesto a cubrir y perfil profesional. La antigüedad solamente será tomada en cuenta, a efectos de promoción, cuando exista igualdad en las condiciones citadas. 2. Puestos de libre designación de la empresa. Sin dejar de aplicar los principios generales antes mencionados, se regirán por el sistema de libre designación de la empresa los ascensos para ocupar puestos de la estructura de mandos, entendiendo por tales los actuales niveles salariales 12 y superiores de los grupos profesionales B y C. 3. Puestos a cubrir por concurso oposición. Las vacantes hasta el nivel salarial 11 inclusive y también el nivel salarial 12 del grupo profesional A, serán cubiertas por concurso-oposición que se dará a conocer en los tablones de anuncios de los centros, al menos con un mes de anticipación a la fecha señalada para las pruebas. En el anuncio de convocatoria habrá de figurar: Puesto a cubrir, centro o zona del mismo, requisitos mínimos exigidos, fecha o fechas de las pruebas y trámites a seguir por los posibles candidatos en cuanto a la presentación de la solicitud.

Podrá optar a ocupar la vacante todo el personal fijo que se considere capacitados para ello, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo o edad, y sin más limitaciones que:

a) Cuando la convocatoria se circunscriba al personal de un solo centro, no podrán concurrir aspirantes de otros centros.

b) Cuando las características del puesto a cubrir requieran estar en posesión de una titulación académica o profesional legalmente reconocida, ésta habrá de ser debidamente acreditada en la solicitud.

Las pruebas, que podrán ser en el centro de trabajo o fuera de él, consistirán en un examen de conocimientos teóricos y prácticos y, cuando se estime necesario, un examen psicotécnico y una entrevista personal con el candidato.

El tribunal examinador estará compuesto por dos personas expertas, designadas por la dirección de la empresa, que podrán ser o no ser empleadas de la misma, y por una persona de la Dirección de Recursos Humanos que actuará de Presidente. Podrá asistir a las pruebas, en calidad de observador, un representante del personal, perteneciente al

algún caso se hace referencia a la prohibición de discriminación por razón de sexo tanto en el ingreso como en la promoción (22).

Comité de Empresa, cuando el concurso-oposición se circunscriba a un centro, o al Comité Intercentros cuando el concurso-oposición afecte al personal de varios centros.

Si ninguno de los aspirantes a cubrir plaza alcanzara la calificación mínima exigida para el puesto, el concurso se declarará desierto.

En cualquier caso, la Empresa comunicará por escrito a cada aspirante el resultado de su examen en términos de: «apto, con obtención de la plaza convocada», «apto, pero sin obtención de plaza convocada por haber otro candidato con más puntuación», y «no apto», sin hacer referencia a la posición relativa de los demás aspirantes.

Si en el plazo de un año se produjera una nueva vacante para el mismo puesto y en el mismo centro, y no se convocara nuevo concurso-oposición, se adjudicará la plaza al que obtuvo mayor puntuación de entre los considerados aptos sin obtención de plaza en el concurso anterior".

4. Período de prueba de la persona ascendida. Los trabajadores que hayan obtenido la plaza convocada por la empresa pasarán quince días en su nuevo puesto o función antes de adquirir definitivamente la nueva categoría profesional. Una vez pasado dicho período con resultado satisfactorio se le adjudicará la categoría y remuneración que le corresponda. La decisión corresponderá a la dirección de la empresa, una vez recabados cuantos informes estime necesarios y previa información a la representación de los trabajadores".

(22) XIII Cc. de Industria Química. BOE 26-6-2001 Artículo 11. Ingresos "El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etcétera. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas. En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección, comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Artículo 19. Ascensos. Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente: 1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza tales como las que realizan los Contramaestres, Capataces, Delegados/as, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, así como las tareas de Inspección, Conserjería, Cobro, Vigilancia o Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa. 2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas establecerán un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. En relación con la promoción se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 18. El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo. A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en el tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades. En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por lo que se refiere a los convenios de ámbito provincial, sigue siendo infrecuente encontrar regulación convencional en ninguno de los dos aspectos. De los renegociados solo en uno se contiene una regulación calificable de suficiente (23), en otro la regulación es más bien parca pero recoge el principio de igualdad de trato en los mismo términos que el Art.24.2 ET (24). Una previsión excepcional se contiene en el Cc. de Aceite y derivados de Tarragona (DOGC 13-7-2001) Art.34: Empleo que señala que "En caso de baja por maternidad, la sustitución se efectuará por otra mujer, siempre que la empresa entienda que tiene que cubrirse provisionalmente la plaza".

MODALIDADES CONTRACTUALES: ESPECIAL REFERENCIA AL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Solo la mitad de los convenios de ámbito nacional renegociados en el año 2001 realizan alguna regulación del trabajo a tiempo parcial. Una regulación notablemente completa y pormenorizada se contiene en el Cc. Grandes Almacenes (BOE 10-8-2001) que establece un régimen jurídico am-

(23) Cc. Marroquinería y afines de Valencia (BOP 277-2001) Art. 44.2 Ascensos "El ascenso es la promoción del trabajador o trabajadora a un grupo o categoría profesional superior, y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

A) El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las siguientes circunstancias. 1. Titulación adecuada (en su caso). 2. Valoración académica (en su caso). 3. Conocimiento del puesto de trabajo. 4. Historial profesional. 5. Desempeño de funciones de superior grupo profesional. 6. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan. De no existir acuerdo entre la empresa y el/los trabajadores o la/las trabajadoras, se deberá poner en conocimiento con carácter previo a cualquier reclamación ante la autoridad administrativa o judicial, el hecho o la discrepancia ante la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria está facultada para realizar las pruebas que estime pertinentes para determinar la competencia profesional del trabajador o de la trabajadora, su aptitud e idoneidad para el puesto que reclama o la procedencia sobre su adecuación a la función-categoría que tenga asignada cuando considere el trabajador o la trabajadora haber sido clasificado/a incorrectamente, emitiendo finalmente la Comisión un dictamen. De no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se designará a la persona o personas, que a fecha de la reclamación, ostenten la cualificación necesaria para la resolución del asunto, sólo en el/los caso/s que el/los trabajador/es o la/las trabajadora/as afectados/as pertenezcan al grupo profesional 2º calificado como personal obrero, siendo dicho informe vinculante para la resolución que adopte la Comisión Paritaria".

(24) Cc. Hostelería de Almería (BOP 1-2-2001) Art. 13. Provisión de vacantes, ascensos y preferencias para el ingreso en la plantilla "...En el caso de existencia de varios trabajadores de la empresa que ostenten igual título, pasará a cubrir la vacante el de mayor cualificación, atendiendo a su formación, méritos y antigüedad. Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa, se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo".

plio y pormenorizado (25) en el que se hace referencia al principio general de proporcionalidad de derechos, a la fijación contractual del pacto de horas complementarias y su consolidación, así

(25) Cc. Grandes Almacenes (BOE 10-8-2001) Artículo 9 "Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados: 1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 31, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial que realicen una jornada igual o superior al 80% de la máxima prevista en el Convenio, disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los salariales que se abonarán a prorrata de su jornada.

2. Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo régimen de comisiones sobre ventas, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3. Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección de la Empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por los supuestos legalmente reconocidos en la Ley sobre la Conciliación de la vida laboral y familiar.

5. Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto en formación, por jornadas inferiores a la pactada en el artículo 31 del presente Convenio, se tomará como base de cálculo el salario base hora correspondiente a su Grupo Profesional.

Artículo 11. A. Contrato de trabajo a tiempo parcial. "Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A.1. En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto las empresas publicarán en el tablón de anuncios de cada centro, con quince días de antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida a tiempo completo del centro en cuestión.

A.2. Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución en los términos previstos en el presente Convenio.

En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días de la semana y períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

Tal fijación deberá permitir identificar con claridad los momentos en los que el trabajador está dispuesto, por su perfil de trabajador a tiempo parcial, a prestar el trabajo contratado.

La identificación genérica o la que conlleve una disponibilidad plena del trabajador incompatible con el trabajo a tiempo parcial dará lugar a la consecuencia prevista en el apartado a) del número Cinco, del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores que presten sus servicios regularmente más de tres días a la semana será de 16 horas de promedio semanales.

A título indicativo la franja establecida en el contrato con carácter general no podrá ser superior a ocho horas, y a 12 horas en los casos de días o temporadas concretos en los que la jornada deberá ser: o partida, o no inferior al 80 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

como del horario a desarrollar añadiéndose que "la identificación genérica o la que conlleve una disponibilidad plena del trabajador incompatible con el trabajo a tiempo parcial, dará lugar a la consecuencia prevista en el apartado a) del número cinco del Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores" (afirmación que tras la adopción de la Ley 12/2001 de 9 de julio debe entenderse referida al apartado h) del mismo número y precepto).

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto el contrato para la formación.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 40 por 100 de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para el trabajador deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

Sólo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Igualmente, y preavisando con un mes de antelación al final de cada año, podrá dejarlo sin efecto por causa de estudios o de prestación de otro trabajo, siempre que acredite que resultan incompatibles.

La prestación de trabajo en horas complementarias por encima del 15 por 100 de las horas ordinarias contratadas podrá dar lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los términos que a continuación se expresan:

Se producirá el derecho a la consolidación del 30 por 100 del número de horas complementarias que, excediendo del 15 por 100 de las horas ordinarias contratadas, su realización se repita durante un período de tres años consecutivos.

El período en el que quede sin efecto el pacto de horas complementarias por aplicación de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral no será tenido en cuenta a estos efectos.

Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad en tal sentido en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente siguientes al período de tres años de que se trate. A estos efectos el empresario deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación.

La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con las formalidades y preavisos de las horas complementarias, si bien el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las horas complementarias consolidadas aunque no se asignen por el empresario.

En orden a futuras consolidaciones, las horas complementarias ya consolidadas se adicionarán a las contratadas de manera que las horas complementarias susceptibles de futura consolidación serán las que excedan de la suma del 15 por 100 de la jornada contratada y las ya consolidadas, siempre en el número en que se repitan durante tres años consecutivos.

A.3. La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse los momentos de prestación del trabajo.

A.4. En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado".

De forma realmente excepcional se hace referencia a materias relacionadas con la conciliación como la afirmación de que *"no se considerará novación del contrato de trabajo la reducción de jornada por los supuestos legalmente reconocidos en la Ley sobre Conciliación de la vida laboral y familiar"* o la de que *"el trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos"* en la misma.

Ningún otro convenio contiene una regulación tan amplia y completa (26); algunos realizan una regulación específica de la modalidad contractual de "fijos discontinuos" (27). En algunos casos

(26) XIII Cc. de Químicas (BOE 26-6-2001) Art.13.4 Contratos a tiempo parcial. *"El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa, para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores.*

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico si así se acordase. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 50 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias, deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

Cc. Pastas papel y cartón (BOE 17-8-2001) Artículo 6.9 *"Los contratos a tiempo parcial que se formalicen en el sector no podrán concertarse por tiempo inferior a quince horas semanales ni sesenta al mes y tendrán el límite máximo en el 75 por 100 de la jornada pactada en el presente Convenio".*

Cc. Empresas de ingeniería estudios técnicos y delineantes (BOE 15-12-2000) Artículo 19. Contratos a tiempo parcial y de relevo. *"1. Tendrán la consideración de contratos de trabajo a tiempo parcial, además del previsto en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aquellos en los que, previo acuerdo de las partes, se opere una reducción de jornada de trabajo y del salario equivalente al cincuenta por ciento, en los términos previstos en el apartado 4 del antes citado artículo 12 de dicho Texto Refundido.*

(27) XIII Cc. de Químicas (BOE 26-6-2001) Art.13.5 Contrato fijo-discontinuo. *"El contrato fijo discontinuo es el concertado para la realización de tareas propias de la actividad de la empresa de naturaleza cíclica y estacional que no se repiten en fechas ciertas y que se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma. En los supuestos de que esos trabajos discontinuos de naturaleza cíclica y estacional sí se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Cuando se*

utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa, previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador, así como la notificación a los representantes de los trabajadores, se efectuará con un preaviso mínimo de siete días. En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria".

Cc. Industrias Azucareras (BOE 17-10-2000) Acuerdo 14. Personal fijo discontinuo y a tiempo parcial "1. Salvo pacto en contrario, el personal fijo discontinuo, que tuviera tal carácter al 24 de mayo de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, o el contratado a tiempo parcial con carácter indefinido para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad en cada centro de trabajo de las industrias azucareras, será llamado paulatinamente, y en la cuantía que demanden las necesidades de la empresa cuando se inicie cada campaña de molturación, elaboración de jarabes y producción alcohólica por el siguiente orden: Sección, especialidad y dentro de éstas, la antigüedad que tuvieren en cada actividad.

Durante el período de reparación de la fábrica y en el caso de que la misma no requiera conocimientos o servicios especiales, si la empresa necesitase más personal que el de su plantilla fija lo contratará de entre el personal profesional o de oficio especializado y, en su defecto, peones que hayan trabajado en campaña dando preferencia a los que hayan ostentado superior categoría y antigüedad, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad y aptitud profesional. Si se necesitan empleados, también serán de los que trabajen en campaña, siguiendo las mismas normas.

2. El llamamiento se efectuará por correo certificado con acuse de recibo o por cualquier otro procedimiento al uso, que acredite la comunicación de la fecha de reincorporación al trabajo al comienzo de la campaña.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el interesado, sin haber alegado causa justa para su ausencia comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran tres días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación.

3. Si durante la campaña de molturación el centro de trabajo quedara desabastecido de materia prima suficiente para mantener la actividad productiva normal, la interrupción o suspensión de los contratos de los trabajadores fijos discontinuos y los contratados a tiempo parcial con tal carácter, se regulará por lo establecido en la Ley. Las partes se comprometen a dirigirse a la Administración Laboral a fin de obtener una regulación homogénea de la materia.

4. Los trabajadores fijos discontinuos o los contratados a tiempo parcial con tal carácter serán dados de baja progresivamente al término de cada campaña a medida que vayan terminando los trabajos de cada sección".

Cc. Corcho BOE 2-10-2001 y Cc. Madera 2-10-2001 Artículo 12. Contrato fijo-discontinuo. "El contrato a tiempo parcial de carácter indefinido o contrato fijo-discontinuo es aquel que se concierta expresamente para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y se regula por lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, y por lo establecido en este artículo.

a) Se formalizará por escrito con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja, en base al ritmo histórico o previsible de la actividad de la empresa.

Las terminaciones periódicas del contrato, dentro de la jornada anual, se producirán mediante notificación escrita de la empresa.

b) Las empresas establecerán listas, por secciones y puestos de trabajo, de trabajadores afectos a esta modalidad de contratación, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada sección y puesto de trabajo, que se formalizará por escrito, con una antelación mínima de diez días.

En el caso de que el trabajador no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática del trabajador en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

De las listas y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa".

la técnica normativa sigue dejando bastante que desear ya que la regulación de esta modalidad contractual se realiza en preceptos diversos y bastante alejados del convenio (28) y en otros casos se realizan afirmaciones dudosamente compatibles con la legalidad (29).

En definitiva, la regulación convencional del contrato de trabajo a tiempo parcial deja aun bastante que desear en el nivel nacional pero más aun en el nivel provincial: sólo uno de los conve-

(28) Cc. de Industrias lácteas (BOE 10-7-2001) Artículo 38. *"Los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo comprendidos en el artículo 12.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, deberán figurar en la relación que se prevé en el artículo 56 de este convenio a los efectos de la llamada prevista en el precepto legislativo citado. La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al domicilio que haya señalado el trabajador. Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la empresa en el plazo de ocho días causarán baja en la lista. Sólo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar".*

Artículo 50. *"Los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo comprendidos en el artículo 12.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se regirán por dicho precepto en lo que se refiere a los períodos de duración en cada año y siéndoles de aplicar el presente convenio en lo no previsto por dicha disposición legal".*

Artículo 51. *"El personal comprendido en el artículo anterior deberá figurar en el anejo a que se refiere el artículo 54 de este Convenio a efectos de su pase a la situación de activos en cada año, para lo que estarán relacionados por el orden de sus últimas incorporaciones. La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al último domicilio que haya señalado a estos fines el trabajador. Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la empresa causarán baja en la lista perdiendo todos sus derechos a este respecto. Sólo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la empresa en el plazo señalado en el párrafo anterior; y debidamente justificadas".*

(29) Cc. Industrias Azucareras (BOE 17-10-2000) Acuerdo 12. Regla general *"A los efectos de este Convenio Colectivo: a) Cuando se utilice la expresión «trabajador fijo» se entenderá referida exclusivamente al empleado bajo la modalidad de contrato indefinido a tiempo pleno, no refiriéndose, por tanto, a los fijos discontinuos, tiempo parcial, interinos, obra o servicio determinado, etcétera".*

nios de este nivel renegociados en el 2001 recoge regulación de esta modalidad contractual y ésta no es precisamente calificable de completa (30).

JORNADA Y VACACIONES

Sigue siendo generalizada la tendencia a la reducción progresiva de la jornada de trabajo a cambio del pacto de su distribución irregular; esto ocurre por ejemplo en el Cc. Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) Art.42. Jornada de trabajo, que establece una reducción progresiva en tres años desde las 1.764 en el año 2001 a las 1.752 previstas para el año 2003 a cambio de "...un calendario de distribución irregular de la jornada que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas...respetando los descansos mínimos fijados por la Ley...Sobre el calendario que rijan en la empresa la dirección podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta cien horas cada año de vigencia del convenio...". Sin embargo, en este mismo convenio y precepto se establece que "En cualquier caso, la prolongación de la jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a los trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o lactancia".

El Cc. de Grandes Almacenes (BOE 10-8-2001) sigue los mismos parámetros, llamando poderosamente la atención lo extenso de su regulación, al igual que ocurría con la del trabajo a tiempo parcial; en su Art.31 Jornada máxima (Reducción) establece un proceso de reducción de la jornada laboral de 20 horas en un plazo de cinco años a partir del 2001 en que se fija una jornada

(30) Cc. Marroquinería y afines de Valencia (BOP 27-7-2001) Art. 35. Contrato a tiempo parcial fijo periódico de carácter discontinuo "El Decreto de referencia será el 63/1997 de 26 de diciembre de 1997. Su jornada mínima anual será de 90 días, de tal forma que se garantizará al trabajador el alta a jornada completa estos 90 días en el año natural. El contrato se formalizará por escrito, con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja de la empresa sobre la base de ritmos históricos o previsibles de la actividad de la empresa. Las empresas establecerán listas, por puestos de trabajo de los/as trabajadores o trabajadoras afectadas por esta modalidad contractual, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada puesto de trabajo, estas listas se formalizarán por escrito y el preaviso para el llamamiento del trabajador o trabajadora se deberá realizar como mínimo con una antelación de 10 días. En caso de que el trabajador o trabajadora no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática de la lista, extinguiéndose el contrato a todos los efectos. De la lista y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la empresa. La empresa comunicará por escrito la conclusión anual de la temporada. En los meses que en el contrato se indican como de reincorporación, la empresa deberá notificar la no incorporación como mínimo con 10 días de antelación, si ésta careciera de trabajo, a fin de documentar la tramitación del procedimiento adecuado para el trabajador en ese caso. No se computará a efectos de antigüedad los periodos de inactividad del trabajador o trabajadora".

anual de 1.790 horas hasta llegar al 2005 en que la jornada será de 1.770, a cambio de un pacto de irregularidad cuyo régimen se contiene en el Art.32 Distribución de la jornada (Irregularidad) que no hace exclusión alguna respecto de su aplicación.

En el mismo sentido de disminución progresiva de la jornada a cambio de irregularidad, el Cc. de Industrias lácteas y derivados (BOE 10-7-2001) que en este caso se instrumentaliza en el Art.16 Jornada de trabajo, a través de una bolsa de cincuenta horas de libre disposición por parte de la dirección de la empresa, con alguna limitación; señala el precepto que *"Un trabajador no podrá ser obligado, en aplicación de esta bolsa y salvo pacto individual en contrario, a trabajar más de una hora al día sobre su horario habitual, obligándose la empresa a comunicarle dicha alteración de su horario con 72 horas de antelación, salvo casos de fuerza mayor"*.

Como ya se señaló, el pacto de irregularidad de la jornada perjudica notablemente más a las mujeres que a los hombres porque dificulta la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, y sería de desear que los interlocutores sociales tuvieran este hecho en consideración al negociarlo, estableciendo simultáneamente limitaciones o prevenciones a su utilización como los regulados en los convenios de Industrias Químicas (exclusión de la aplicación de esta irregularidad a las personas con responsabilidades familiares) o en el de Industrias Lácteas (preavisos suficientes).

Por lo que se refiere a las vacaciones, hay que recordar que son dos las cuestiones problemáticas: de un lado, el establecimiento de preferencias en la elección de turno en favor de aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan hijos e hijas en edad escolar con el objetivo de favorecer la conciliación y de otro, el de las reglas a seguir cuando el periodo vacacional coincida con la situación de suspensión por maternidad.

Sorprendentemente, son más los convenios de nivel provincial que recogen la preferencia para elegir turnos a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares (31); una regulación excepcional aparece en el Cc. de Empresas Consignatarias de buques y transitarios de Alicante (BOP 1-6-2001) Art. 17. Vacaciones, en el que se establece que *"Las parejas de la misma empresa, tanto de hecho como de derecho, podrán disfrutar, al menos de 15 días de vacaciones en las mismas fechas"*. Asimismo es preciso hacer referencia al Cc. Limpieza de edificios y locales de Alicante (BOP 7-8-2001) Art. 19 Vacaciones, que contiene una regulación completa de los dos aspectos; señala que *"...Las que se encuentren de baja por maternidad al momento de iniciarse las vacaciones, las disfrutarán posteriormente a su reincorporación, indiferentemente de que el alta sea o no dentro del año natural.....El calendario sobre vacaciones deberá quedar formalizado y distribuido su turno dentro de los dos primeros meses del año, y tendrán preferencia para elegir*

(31) Cc. Hostelería de Almería (BOP 1-2-2001) Art. 24. Vacaciones. *"c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares"*.

período de vacaciones, dentro de dichos meses, los trabajadores con hijos en edad escolar, o en su caso, con mayor antigüedad en la empresa y cuyo sistema de preferencia será rotativo anualmente."

Solo un convenio renegociado en el 2001 en el nivel nacional hace referencia a alguno de estos dos problemas, en concreto el de Enseñanza Privada (BOE 17-10-2000) que en su Art.31. Régimen general establece que *"En el supuesto de que la suspensión del contrato por maternidad y el período de vacaciones previsto en el párrafo anterior y que haya sido señalado en el calendario laboral coincidan en todo o en parte, el trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacación coincidentes con la suspensión por maternidad. Este derecho no se extiende al supuesto de coincidencia de la suspensión por maternidad con cualquier otro período de vacación o sin actividad regulado en este Convenio"*.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

A efectos de clasificación profesional, sigue siendo generalizada la utilización de los factores de encuadramiento recogidos en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 1997 incluso en el nivel provincial de negociación (32).

El XIII Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) constituye un ejemplo claro al respecto pero las definiciones de los factores varían algo de las contenidas en el ACV, son más clarificadoras y adecuadas desde el principio de igualdad retributiva... Señala en su Art.22. Definición de los grupos profesionales. *"Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:*

I. Conocimientos.—Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) *Formación:* Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etcétera.

(32) Cc. Marroquinería y afines de Valencia (BOP 27-7-2001) Art.43. Grupos profesionales. *"Grupo profesional 2º Personal obrero. Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. El encuadramiento de los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el presente grupo será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas categorías profesionales"*.

b) *Experiencia:* Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía.– Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) *Marco de referencia:* Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto al acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) *Elaboración de la decisión:* Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.– Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) *Dificultad en el trabajo:* Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) *Habilidades especiales:* Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) *Ambiente de trabajo:* Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.–Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) *Responsabilidad sobre gestión y resultados:* Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) *Capacidad de interrelación:* Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.—Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando".

Como se puede comprobar, los factores son los mismos pero sus definiciones resultan más adecuadas desde la óptica del principio de igualdad retributiva sobre todo en la definición de los factores "Complejidad" y "Responsabilidad".

Merece la pena hacer referencia al Cc. de Sastrería, modistería y confección a la medida (nuevo nomenclátor y revisión salarial BOE 9-5-2001) que establece en su Exposición de motivos "...Las partes firmantes de este acuerdo (pretenden) un importante desarrollo de elementos dirigidos a impulsar las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, tratando en todo momento de obtener resultados de elementos de trabajos de igual valor". Desde luego el texto resulta de difícil comprensión pero parece mostrar buena voluntad por la parte negociadora.

Lamentablemente no acaban de desaparecer las clasificaciones en femenino y no solo de los convenios de nivel provincial (33), sino también en el nacional (34), clasificaciones ilegales que pueden ir unidas (35) o no (36) a probables discriminaciones indirectas.

Como era de esperar, siguen siendo relativamente visibles, a poco que se investigue las discriminaciones retributivas indirectas tanto en el nivel nacional de negociación como en el provincial y parece detectarse una mayor frecuencia en los convenios correspondientes a sectores o subsectores más probablemente feminizados. Por ejemplo, en el Cc. Harinas panificables (BOE 17-8-2001) el "Auxiliar y mozo de almacén" tiene asignado un S.B./día de 3.139pts y un Plus

(33) Cc. Comercio del calzado de Valencia (BOP 11-5-2001), Anexo salarial: "empaquetadora" "embaladora" "envasadora". Cc. Almacenistas y detallistas de alimentación de Sevilla (BOP 19-3-2001), Anexo: "envasadora" "cosedora" "limpiadora" (no parece haber discriminación). Cc. Establecimientos Hospitalización de Almería (BOP 6-7-2001) Anexo: "enfermeras, matronas, costurera, cortadora, planchadora, etc.". Cc. Pompas fúnebres de Barcelona (DOGC 17-5-2001) Art.9 Clasificación profesional. 5.- Personal subalterno: "azafata"

(34) C. Corcho BOE 2-10-2001: "Mecanógrafa". Cc. De Empresas consultoras de planificación de organización de empresas y contable BOE 29-9-2000: "las telefonistas" y "las telefonistas-recepcionistas". Cc. Harinas panificables (BOE 17-8-2001) Clasificación profesional: "repasadora de sacos".

(35) Cc. Hostelería de Almería (BOP 1-2-2001) Anexo: "gobernanta", "subgobernanta", "secretaria con /sin idiomas", "limpiadora", "camarera de pisos" (al lado el "camarero de pisos") "lavandera" "planchadora" "fregadora" (los menores salarios del convenio solo por encima de "aprendices y botones de menos de 18 años").

(36) Cc. Comercio del metal de Barcelona (DOGC 12-7-2001) Anexo I (clasificación y salarios) "demostradora" (no parece haber discriminación indirecta)

Convenio de 12.945pts., mientras que el *"Repasador de sacos"* (puesto normalmente denominado en femenino) y el *"Personal de limpieza"* tiene asignado un SB/día de 2.778pts. y un Plus Convenio de 12.846.

En el Cc. Enseñanza Privada (BOE 17-10-2000) el *"Recepcionista/Telefonista"* (normalmente desempeñado por mujeres) tiene asignado un SB 670 euros, mientras que el *"Portero"* tiene asignados 700 euros. Pero lo que es más sorprendente, el *"Jefe de Cocina"* tiene asignados 766 euros y el *"Conserje"* 802 euros lo que se hace especialmente sospechoso.

En el Cc. Fabricación de Helados (Revisión salarial BOE 19-abril-2001) el Salario Base del *Personal de Acabado* (normalmente feminizado) el *Oficial 1ª* percibe 136.088pts. mientras que el Grupo de *Personal Oficinas* (normalmente masculinizado), el *Oficial 1ª* percibe 146.854pts. Por lo que se refiere a la categoría *Oficial 2ª Acabado* el SB establecido convencionalmente se de 130.700pts, que coincide exactamente con la cantidad de SB fijada al *"Portero"* correspondiente al Grupo de *Personal Subalterno* mientras que el *Oficial 2ª de Oficinas* percibe 140.492pts. de SB. El Complemento Campaña del *Personal Oficinas Oficial 1ª* asciende a 16.411pts. mientras que el correspondiente al *Personal Acabado Oficial 1ª* es de 16.055pts.

En el ámbito provincial ocurre algo parecido. Cc. Limpieza de edificios y locales de Alicante (BOP 7-8-2001), el *Personal subalterno* (*"ordenanza"*, *"almacenero"*, *"listero"*, *"vigilante"*, normalmente masculinizado) percibe un SB. de 95.149pts. mientras que el *Personal obrero* (*"limpiador/a"*) tiene establecido un SB 93.394 y en el caso del *Personal de Oficinas*, el *"Peón"* recibe SB 93.394pts. y el *"Ayudante"* SB 100.183pts.

En el Cc. Establecimientos Hospitalización de Almería (BOP 6-7-2001), el *"Ayudante de cocina"*, *"camarero/a"*, *"limpiador/a"*, *"ropero"*, *"plancha"*, *"telefonista"*, tienen asignado el mismo SB que el *"Portero"* 85.814pts mientras que, sorprendentemente el *"Conserje"* tiene asignado el mismo SB que el *"Jefe de Cocina"*, 96.968pts.

Cc. Tintorerías y lavanderías de Barcelona (DOGC 26-10-2001) en el Grupo de *Administrativos*, el *Auxiliar Administrativo* tiene asignado un SB de 2.919pts./día mientras que en el Grupo de *Producción* el (normalmente la) *Especialista 3ª* (más de 21 años) tiene asignado un SB/día de 2.915, la *Especialista 2ª* (hasta 21 años) de 2.582 y la *Especialista 1ª* (hasta 19 años) 1.999.

En el Cc. Aceite y derivados de Tarragona (DOGC 13-7-2001), los *Oficiales 1ª, 2ª y 3ª* cobran lo mismo que el *"Peón"*.

Por lo que se refiere a las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, siguen siendo numerosos los convenios que las establecen para casos de incapacidad temporal sobre todo debida a accidente, por el contrario, es absolutamente excepcional encontrar algún convenio que establezca la mejora de la prestación por riesgo durante el embarazo. Entre los convenios renegociados en 2001, solo dos recogen esta mejora voluntaria; en el nivel nacional el Cc. Enseñanza Privada (BOE 17-10-2000) Artículo 38. Maternidad y adopción establece *"Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión de contrato derivada de maternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo o riesgo durante el embarazo"*.

En el nivel provincial, el Cc. Limpieza de edificios y locales de Alicante (BOP 7-8-2001) Art. 27. Compensación en las situaciones de accidentes de trabajo o enfermedad, señala que, *"Las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización, la prestación de las trabajadoras que causen baja médica por riesgo sobre el embarazo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 26"*.

En lo referente a mejoras sociales, siguen encontrándose supuestos de discriminación directa como en el Cc. Limpieza de edificios y locales de Alicante (BOP 7-8-2001) en cuyo Art. 28. Auxilio por defunción, se establece que *"En caso de fallecimiento de un trabajador por muerte natural, la empresa vendrá obligada al pago de una indemnización equivalente a 60 días de sueldo a los familiares que más abajo se indican, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de 2 de marzo de 1944. Esta indemnización se abonará únicamente cuando el trabajador difunto deje alguno de los parientes que a continuación se expresa y por el orden de relación que se especifica. 1. Viuda"*.

Podría calificarse de indirectamente discriminatoria por razón de género y directamente por razón de modalidad contractual a tiempo parcial la mejora social regulada en el Cc. Enseñanza Privada (BOE 17-10-2000), Artículo 78. Enseñanza gratuita en el que se establece un régimen de gratuidad según los siguientes criterios: *"1º La gratuidad total se refiere a la enseñanza reglada y a las actividades complementarias organizadas directamente por la empresa, para todos y cada uno de los niveles educativos señalados en el artículo 2, y afecta a todas las empresas educativas que se rigen por este Convenio. 2º Los trabajadores en todo caso (para ser beneficiarios de esta mejora), deben tener una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual"*.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Sigue siendo excepcional encontrar regulación convencional en esta materia y más aún limitaciones al poder empresarial por razones de conciliación. En los convenios renegociados en el periodo que nos ocupa, solo dos de nivel nacional contienen alguna disposición en este sentido. El Cc. de Pastas papel y cartón (BOE 17-8-2001) reconoce en su Artículo 7.6: *"Cuando, por razón de un traslado forzoso en su trabajo, uno de los cónyuges o pareja de hecho reconocida y debidamente acreditada, cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador de la misma empresa o grupo de empresas, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar al que viniere desempeñando"*. Es evidente la mejora que supone respecto del derecho de reagrupación recogido en el párrafo 3 del Art.40 ET ya que además de reconocer el derecho a las parejas de hecho, cosa que no hace el ET que solo lo reconoce a los cónyuges, amplía el ámbito de aplicación objetiva a las empresas pertenecientes a un grupo, lo que tampoco hace el ET.

De su parte el Cc. de Comercio de Flores y plantas (BOE 17-10-2000), Artículo 25. Movilidad geográfica, señala que *"...El traslado tendrá carácter voluntario para las trabajadoras embarazadas y los trabajadores/as con hijos menores de un año. Tendrán prioridad de permanencia los trabajadores con cargas familiares"*.

EMBARAZO, MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN

Como ya se señaló, resulta apreciable alguna mejora en la regulación de estas materias. Todos los convenios de ámbito nacional renegociados regulan al menos alguna de las materias relacionadas con la conciliación y en el nivel provincial también se aprecia un mayor número de convenios que la realizan.

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DEL EMBARAZO

Ni siquiera en el nivel nacional de negociación todos los convenios hacen referencia a la obligación empresarial de cambiar de puesto de trabajo a la trabajadora en caso de que *"...la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora"*.

En algunos casos la regulación no resulta totalmente adaptada a lo establecido en el Art.26 LPR. por ejemplo el Cc. Comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000) Artículo 35. Maternidad se establece *"La mujer embarazada, en caso de desarrollar trabajos previamente declarados como penosos o peligrosos para su embarazo, tendrá derecho previa solicitud y justificación por el facultativo pertinente, a ocupar la primera vacante que produzca o permutar su puesto de trabajo por otro que no esté expuesto a los citados riesgos, dentro de la misma categoría o similar"*.

En otros supuestos, la regulación que ofrece el convenio no es lo suficientemente completa como para facilitar el conocimiento de sus derechos por parte de las destinatarias, pero al menos se hace referencia a la normativa legal en la materia, por ejemplo el XIII Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) que establece en su Art.66. Salud laboral nº9. Protección a la maternidad *"El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual*

se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos" (37).

Por lo que se refiere a los convenios de nivel provincial, el Cc. Marroquinería y afines de Valencia (BOP 27-7-2001) establece en su Art. 48. Derechos de la mujer "4. Protección a la maternidad. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 39/1999, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley".

Una forma especial de regulación aparece en el Cc. de Establecimientos de hospitalización de Almería (BOP 6-7-2001) cuyo Art.14.c) señala "En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado", es decir, se regula como supuesto de suspensión no como parte integrante de la salud laboral que suele ser lo más frecuente. Más tarde vuelve a hacer referencia al tema en el Art. 37. Protección de la maternidad que señala "Si los resultados de la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras en tal situación, deberán adoptarse las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

(37) Una regulación más completa aparece por ejemplo en el Cc. de Pastas Papel y Cartón (BOE 17-8-2001) cuyo Art.10.2 señala "El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la citada Ley. En caso de no poder realizar esta permuta, la empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo. En los casos de embarazo con riesgo de la mujer trabajadora, en los supuestos de baja por I.T. anterior a la baja por maternidad, las empresas completarán hasta el cien por cien de la base reguladora de la prestación por I.T."

Por el contrario una regulación absolutamente insuficiente aparece en Cc. Grandes Almacenes (BOE 10-8-2001) Artículo 15. Trabajos de la mujer embarazada que establece "Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, las empresas facilitarán a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado. La aplicación condicionada del apartado anterior adquirirá el carácter de vinculante y obligatoria cuando la solicitud de la trabajadora emane de la correspondiente prescripción facultativa de la Seguridad Social".

Cuando lo previsto en el párrafo anterior no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales".

Como se puede observar se trata de una regulación bastante completa y adaptada a lo establecido legalmente (38).

En este nivel pueden encontrarse también convenios con regulaciones pésimas, absolutamente incompatibles con la legalidad vigente como la que aparece en Cc. Tintorerías y lavanderías de Barcelona (DOGC 26-10-2001) Art. 21. Maternidad *"Las mujeres disfrutarán de 16 semanas de permiso de maternidad, el cual podrá ser adelantado o atrasado, a elección de la interesada. A partir del cuarto mes de embarazo y hasta que se produzca el parto, la mujer podrá cambiar de lugar de trabajo cuando las condiciones de dureza, toxicidad y otras causas le puedan producir trastornos, aborto o deformación en el feto"*.

SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD

Resulta frecuente que los convenios colectivos de nivel nacional renegociados, que hacen referencia a este tema (no todos, ni mucho menos), contengan una regulación adaptada a la legislación vigente a partir de la Ley 39/99 de conciliación, normalmente porque la transcriben literalmente (39), sin embargo sigue habiendo convenios que no han adaptado su regulación (40). También sigue habiendo convenios que no hacen referencia alguna a esta materia y en general a ninguna relacionada con maternidad o conciliación salvo los permisos retribuidos, cuya regulación convencional es generalizada (41).

Por lo que se refiere al nivel provincial de negociación, solo tres de los convenios renegociados contienen regulación en esta materia, en todos los casos perfectamente adaptada a la legalidad

(38) Una regulación similar pero menos completa aparece en el Cc. Hostelería de Almería (BOP 1-2-2001) cuyo Art. 28. Conciliación de la vida familiar y laboral párrafo c) señala: *"En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado"*.

(39) Por ejemplo el XIII Convenio de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) Art.51

(40) Por ejemplo el Cc. de Pastas papel y cartón (BOE 17-8-2001) Art.102.

(41) Por ejemplo los Cc. de Corcho y Madera (BOE 2-10-2001)

vigente (42). Alguno de ellos remite expresamente a la regulación legal por ejemplo el Cc. de Pompas Fúnebres de Barcelona (DOGC 17-5-2001) cuyo Art.26.h) señala *"Los períodos de descanso y permisos por maternidad se regularán según la redacción actual del artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores adaptado por la redacción dada por la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras"*.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Sigue siendo, con mucha diferencia, la materia relacionada con la conciliación más frecuentemente regulada y, lamentablemente también la menos adaptada a la modificación introducida por la Ley 39/99: los convenios colectivos del nivel nacional siguen de manera frecuente haciendo referencia solo a fallecimiento y enfermedad grave pero no a la hospitalización como causa de un permiso retribuido (43).

Parece oportuno reseñar la amplia regulación que en esta materia recoge el Cc. de Pastas papel y cartón BOE 17-8-2001 en su Art.10. Licencias, excedencias y servicio militar que establece en su número 1) *"El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone.*

b) Durante dos días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho reconocida y debidamente acreditada, hijo, padre o madre, nietos, abuelos, hijos políticos y hermanos de uno u otro

(42) El Cc. Marroquinería y afines de Valencia (BOP 27-7-2001) Art.48 (suspensión con reserva de puesto de trabajo: maternidad) y el Cc. de Establecimientos de hospitalización de Almería (BOP 6-7-2001) Art.14.1 y el Cc. Hostelería de Almería (BOP 1-2-2001) que presenta una regulación exactamente igual que el anterior.

(43) Por ejemplo Cc. Comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000) Artículo 22. Licencias retribuidas *"b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días naturales si es fuera de la localidad donde resida el trabajador y a más de 200 kilómetros de ella, y tres días si es dentro de la localidad"*. La misma regulación en Cc. Consultoras de planificación y organización de empresas y contable (BOE 29-9-2000) Art.23, Cc. Grandes Almacenes (BOE 10-8-2001) Art.38, Cc. de Industrias lácteas (BOE 10-7-2001) Art.21. El Cc. Industrias azucareras (BOE 17-10-2000) Acuerdo 43 sigue exigiendo para la concesión del permiso que exista enfermedad grave con internamiento en clínica; señala *"b) Hasta cinco días por fallecimiento o enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor del cónyuge o hijos no emancipados, pudiendo solicitar el trabajador en este caso un permiso no retribuido por el tiempo que dure el internamiento. c) Dos días, siendo el segundo hábil, por nacimiento de hijo. Asimismo, dos días por fallecimiento o enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor de hijos emancipados u otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite realizar por tal motivo un desplazamiento a localidad distinta de la de su residencia habitual, el plazo será de cuatro días"*.

cónyuge. En los supuestos de nacimiento o defunción en primer grado de consanguinidad o afinidad, uno de estos dos días será laborable. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse hasta tres días más con los siguientes criterios:

1. La ampliación será de un día (tres días en total), cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros y no superior a 250.
2. La licencia se ampliará en dos días (cuatro días en total), cuando la distancia sea superior a 250 kilómetros y no superior a 500 kilómetros.
3. La licencia se ampliará a tres días (cinco días en total), cuando la distancia sea superior a 500 kilómetros.

En los tres casos, la distancia se entiende entre el centro de trabajo y el lugar donde se encuentre el familiar que dé origen al permiso (centro sanitario o domicilio). En caso de discrepancia entre la empresa y el trabajador en la medición de la distancia, la carga de la prueba correrá a cargo de la empresa. Estas distancias serán medidas por el recorrido del transporte público más corto. No será de aplicación lo dispuesto en este apartado b) a los familiares fuera del primer grado de consanguinidad y afinidad en los casos de cirugía menor o ambulatoria o de hospitalización inferior a setenta y dos horas.

i) Hasta doce horas anuales de permiso retribuido en caso de enfermedad de hijos menores de siete años, debidamente justificada por el Pediatra, siendo necesario para su concesión la concurrencia de las siguientes condiciones: 1. Que ambos cónyuges acrediten su condición de trabajadores por cuenta ajena. 2. Que el horario de consulta coincida con la jornada laboral de ambos cónyuges".

Este último apartado mejora la normativa legal por lo que se refiere a la causa del permiso aunque, en verdad, los días previstos no sean muchos, pero el primero reconoce el derecho legalmente establecido de forma más restrictiva ya que impone condiciones para el ejercicio del derecho a permiso en los casos de familiares en segundo grado de consanguinidad y afinidad que no están previstas legalmente.

Los Cc. de Madera y Corcho (BOE 2-10-2001) también contienen una regulación poco frecuente en materia de permisos retribuidos; ambos señalan en el Artículo 16. Permisos y licencias "...El trabajador, previa justificación, podrá ausentarse con permiso remunerado a cargo de la empresa, y hasta un máximo de dieciséis horas al año, en los casos de desplazamiento y/o acompañamiento de los familiares que convivan con él, siempre y cuando éstos no pudieran desplazarse por sus propios medios, bien sea por incapacidad física o por razones de edad, cuando tengan que ser asistidos en centros sanitarios distintos a los de su localidad, y como mínimo a una distancia de 10 kilómetros. Si la asistencia sanitaria, tuviera lugar en otra provincia distinta a la de su residencia, el permiso retribuido se ampliará a treinta y dos horas anuales".

Es la única materia relacionada con la conciliación que regulan estos convenios por lo cual sorprende la mejora introducida respecto de la normativa estatutaria.

Es necesario poner de manifiesto la excelente y amplia regulación que de todos los temas relacionados con embarazo, maternidad y conciliación ofrece el XIII Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001).

Los convenios de ámbito provincial también suelen regular esta materia y también frecuentemente de manera no adaptada a la legislación vigente (44), con la excepción notabilísima del Cc. de Marroquinería y afines de Valencia (BOP 27-7-2001) Art.42 que contiene una regulación especialmente buena y amplia de todas las materias relacionadas con la conciliación.

Sigue siendo generalizado en ambos niveles convencionales la omisión del permiso retribuido para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, aunque existen excepciones, sobre todo en el nivel nacional como el ya citado XIII Cc. de Industrias Químicas (45) y en el provincial el también citado Cc. de Marroquinería y afines de Valencia (BOP 27-7-2001).

Algunos convenios de ambos niveles reconocen el derecho al disfrute de los permisos también en situaciones de hecho (46) y que en algún caso se amplían las causas de permiso retribuido, como

(44) Por ejemplo el Cc. Limpieza de edificios y locales de Alicante (BOP 7-8-2001) Art. 18. Licencias y excedencias *"5. En caso de enfermedad que requiera hospitalización del cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge, se concederá un permiso equivalente a los días de hospitalización, hasta un máximo de cuatro días laborales. En el caso de que en una empresa existan dos o más familiares, sólo uno de ellos disfrutará del mismo. Si el enfermo tiene que desplazarse fuera de la provincia se ampliará a un día más"*. El Cc. Consignatarias de buques y transitarias de Alicante (BOP 1-6-2001) que en su Art.18 copia literalmente lo referente a suspensión por maternidad, adopción o acogimiento y a las reducciones de jornada para cuidado de hijos e hijas, personas minusválidas, mayores y enfermas pero no hace referencia alguna a excedencia para cuidado de hijos e hijas ni por razones familiares, y en materia de permisos retribuidos la regulación hace referencia a enfermedad grave pero no a hospitalización. El Cc. de Establecimientos de hospitalización de Almería (BOP 6-7-2001) contiene una relativamente buena y adaptada regulación en materia de suspensión por maternidad, reducciones de jornada y excedencia pero la regulación de los permisos retribuidos no ha sido adaptada. El Cc. de Oficinas y despachos de Jaén (BOP 1-2-2001) solo regula las licencias retribuidas y las reducciones de jornada y en ninguno de los casos la normativa está adecuada a la legalidad vigente. El Cc. de Pompas Fúnebres de Barcelona (DOGC 17-5-2001) sigue haciendo referencia a enfermedad grave e intervención quirúrgica, en los mismos términos el Cc. de Tintorerías y lavanderías de Barcelona (DOGC 26-10-2001) toda cuya regulación en materia de conciliación resulta inadaptada a la legalidad vigente.

(45) También el Cc. Comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000) Artículo 35. Maternidad establece *"Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, según el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales"*. Lo recoge también el Cc. de Pastas papel y cartón (BOE 17-8-2001) Art.10.1.j.

(46) En el ámbito nacional el Cc. Comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000) Artículo 22. Licencias retribuidas: *"Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos. Asimismo, tendrán derecho a estos permisos las parejas de hecho registradas y que hayan comunicado a la empresa su situación"*. En el provincial el Cc. de Limpieza de edificios y locales de Alicante (BOP 7-8-2001) establece en su Art.18.10: *"En el caso de parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada por la autoridad competente, el compañero/a tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en este artículo"*.

en el Cc. de Industrias Químicas (BOE26-6-2001) Art.49.8.2º establece que los permisos por enfermedad de familiares *"en casos extraordinarios debidamente acreditados.... se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes"*.

REDUCCIONES DE JORNADA POR LACTANCIA, GUARDA LEGAL Y MOTIVOS FAMILIARES

Por lo general, la regulación convencional de estas materias ha mejorado en ambos niveles de negociación. Por lo que se refiere a la lactancia, es relativamente frecuente la mera transcripción del Art.37.4 ET siendo escasos los convenios que lo mejoran o regulan de manera diferente (47). La excepción vuelve a ser el XIII Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) cuyo Art.50.1 establece *"Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y que de común acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ampliarse hasta una hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen"*.

(47) En el ámbito nacional, el Cc. Pastas papel y cartón (BOE 17-8-2001) Art.10.3 intenta mejorar la regulación pero la convierte en poco comprensible: *"Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen"*. De su parte el Cc. Consultoras de planificación y organización de empresas y contable (BOE 29-9-2000) Art.40.1 Armonización de la vida laboral y familiar mejora en media hora la norma estatutaria: *"Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito"*. En el ámbito provincial, resulta menos frecuente la regulación de la lactancia, siendo de nuevo el Cc. de Marroquinería y afines de Valencia (BOP 27-7-2001) el que mejor regulación presenta ya que aparte de reconocer expresamente el permiso tanto al padre como a la madre, mejora en media hora el derecho; de los restantes consultados lo recogen transcribiendo literalmente el ET los Cc. Establecimientos de hospitalización de Almería (BOP 6-7-2001) Art.14.2.a; el Cc. de Oficinas y despachos de Jaén (BOP 25-10-2001) Art.12.f recoge el derecho refiriéndolo a jornada normal al igual que el Cc. de Hostelería de Almería (BOP 1-2-2001) Art.28.2.a); el Cc. de Pompas Fúnebres de Barcelona (DOGC 17-5-2001) contiene una regulación específica en su Art.20.i): *"La mujer trabajadora o su cónyuge tendrán derecho a una pausa de 1 hora en su jornada, que podrán dividir en 2 fracciones de media hora siempre y cuando este tiempo sea destinado a la lactancia de hijos/as menores de 9 meses. La mujer o su cónyuge, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por la reducción de su jornada normal en media hora, con la misma finalidad"*. Los restantes no contienen ninguna regulación al respecto.

Esta regulación permite acordar otra forma más efectiva desde la óptica de la conciliación de disfrutar el permiso de lactancia.

Por lo que se refiere a las reducciones por guarda legal o por razones familiares, lo más frecuente es la mera transcripción del Art.37.5 ET (48) pero, incluso en el nivel nacional, siguen existiendo convenios con regulaciones incompletas o inadaptadas a la reforma introducida por la Ley 39/99 omitiendo el derecho a reducción por cuidado de familiares "que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida" o que reconocen los derechos con un alcance inferior o sometido a limitaciones no previstas en la legislación estatutaria (49).

Sería el caso del Cc. de Enseñanza Privada (BOE 17-10-2000) que establece en Artículo 40. Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos: *"Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de seis años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores de la empresa por el mismo sujeto causante.*

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Cuando este permiso sea solicitado por personal docente, en aras a una mejor organización del centro y salvo que las condiciones para su concesión hayan cambiado sustancialmente, su finalización coincidirá con el comienzo del curso escolar".

Aunque el ET no hace referencia a preaviso alguno podría entenderse razonable el establecimiento de este requisito, desde la óptica del principio de buena fe en el ejercicio de los derechos, siempre que el plazo previsto no sea excesivo (aquí no lo parece) pero la imposibilidad de disfrute simultáneo por el mismo sujeto causante no se corresponde con los términos legales en tanto que lo que el precepto estatutario señala es que en estos casos, el empresario "podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa" y también resulta inaceptable la exigencia de que la finalización del periodo de reducción coincida con el comienzo del curso escolar.

(48) Cc. Consultoras de planificación y organización de empresas y contable (BOE 29-9-2000) Art.40.2.

(49) Cc. Comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000) Art.35 Maternidad: *"Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde".* La misma regulación en Cc. Pastas papel y cartón (BOE 17-8-2001) Art.10.4, Cc. de Industrias Azucareras (BOE 17-10-2000) Art.44.

El Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) flexibiliza el régimen de la reducción por guarda legal o por motivos familiares en el mismo Art.50.2 establece *"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un cuarto y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello".*

En el ámbito provincial la mejor regulación vuelve a aparecer en el Cc. de Marroquinería de Valencia (BOP 27-7-2001) y constituye una mera transcripción del precepto estatutario lo cual es frecuente en los convenios que regulan la reducción de jornada (50); alguno sigue haciendo referencia al derecho a reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas, personas menores y minusválidas y omite la referente al cuidado de familiares (51) pero lo más frecuente es que no se haga referencia a esta institución de conciliación.

La regulación de las excedencias para cuidado de hijos e hijas y familiares (Art.46.3 ET) en los convenios de ámbito nacional, resulta sorprendente ya que en ninguno de los convenios renegotciados en el periodo analizado es igual.

Por ejemplo, el XIII Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) que, como se ha señalado, en todos los demás aspectos constituye un ejemplo de regulación de la conciliación, en materia de excedencia por maternidad contiene una regulación doble y contradictoria. Señala en su Artículo 53. Excedencia: *"En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges; en este supuesto, cuando la excedencia sea de du-*

(50) El Cc. de Consignatarias de buques y transitarias de Alicante (BOP 6-7-2001) Art.18 copia también literalmente el contenido del Art.37.5 al igual que el Cc. de Establecimientos de hospitalización de Almería (BOP 6-7-2001) Art.14.2.b); Cc. de Hostelería de Almería (BOP 1-2-2001) Art.28.2.b).

(51) Cc. de Oficinas y despachos de Jaén (BOP 25-10-2001) Art.12.

ración no superior a un año, el reingreso será automático. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro. Esta obligación no será de aplicación al trabajador en pluriempleo. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.... En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador".

Sin embargo en el Artículo 54. Excedencia por cuidado de familiares transcribe literalmente el Art.46.3 ET completo y mejorando en dos años el periodo de excedencia para el cuidado de familiares.

Algunos convenios establecen limitaciones, condiciones y/o efectos dudosamente compatibles con la norma estatutaria (52) y otros no han sido adaptados a la misma (53) finalmente otros remiten

(52) El Cc. de Comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000) contiene una regulación un tanto especial de esta materia en el Art. 23 Excedencias señala "3. Excedencia por maternidad: En los supuestos contemplados para la mujer, en el artículo 46 apartado tres del Estatuto de los Trabajadores, la que solicite excedencia por maternidad, tendrá derecho a reincorporación automática al término de la excedencia, siempre que se cumplan los plazos legales de preaviso. Los empresarios podrán cubrir las vacantes producidas por la citada excedencia, mediante contratos de interinidad o temporales. 4. Excedencia por cuidados de familiares: Según la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de Formación Profesional durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y será computable a efectos de antigüedad". Esta regulación no resulta adecuada en su integridad a la legalmente establecida, en primer lugar porque reconoce el derecho a excedencia por maternidad solo a la mujer y, en segundo lugar, porque no establece el derecho a reserva de categoría o grupo en el último periodo de la excedencia por maternidad.

De su parte el Cc. de Enseñanza privada (BOE 17-10-2000) establece en su Art.45 Excedencia especial: "Serán causas de excedencia especial, las siguientes:

1ª Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a tres años. En caso de personal docente, en aras a una mejor organización del centro y salvo que las condiciones para su concesión hayan cambiado sustancialmente, la finalización de la excedencia coincidirá con el comienzo del curso escolar.

2ª Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, sólo uno de ellos podrá disfrutar de esta excedencia especial". Aunque mejora el plazo de excedencia por razones familiares, esta regulación tampoco resulta adecuada siendo dudosamente compatibles con la legalidad el condicionamiento del momento de finalización de la excedencia al comienzo del curso escolar y la imposibilidad de disfrutar de la excedencia simultáneamente ambos padres cuando prestan servicios en el mismo centro de trabajo".

directamente a la normativa legal (54) y algunos no hacen referencia alguna a las excedencias por motivos familiares aunque sí regulan otros tipos de excedencia (55).

En el nivel provincial, el Cc. de Marroquinería y afines de Valencia (BOP 27-7-2001), transcribe completamente la regulación estatutaria al igual que el Cc. de Establecimientos de hospitalización de Almería (BOP 6-7-2001), Cc. de Hostelería de Almería (BOP 1-2-2001). Los restantes renego-

El Cc. de Industrias lácteas (BOE 10-7-2001) Art.34.bis también contiene una regulación sorprendente; señala Artículo 34 bis. Excedencia por maternidad. *"Los trabajadores tanto fijos como de carácter fijo-discontinuo tendrán derecho, si lo solicitasen, a la excedencia forzosa con los siguientes requisitos y condiciones:*

- 1. El plazo de excedencia forzosa no podrá superar los tres años contados desde la fecha del nacimiento del hijo y se iniciará, una vez efectuada la opción del apartado siguiente, una vez causada el alta por maternidad.*
- 2. Los trabajadores habrán de optar por dicho derecho, con al menos cuatro semanas de antelación a la fecha en que se haya de iniciar el disfrute, mediante comunicación escrita a la empresa.*
- 3. La empresa podrá sustituir el puesto dejado por la excedencia forzosa, en el caso de que se trate de contrato de trabajo de carácter fijo, por otro trabajador con carácter interino, en tanto dure el plazo de la excedencia. Si los trabajadores tuviesen contrato de carácter fijo-discontinuo, conservarán su puesto en la lista a que se refiere el artículo 54 durante el plazo de la excedencia, y serán llamados con preferencia, una vez hayan comunicado la finalización de aquélla.*
- 4. En el caso de producirse un nuevo alumbramiento durante el disfrute de una excedencia, podrán los trabajadores solicitar una nueva, con los mismos requisitos y condiciones, y sin que sea acumulable el plazo que falte por disfrutar de la primera excedencia, ni procederá lógicamente, el derecho de baja por maternidad".*

No recoge la excedencia por causas familiares, establece un preaviso excesivamente largo.

(53) Cc. de Pastas papel y cartón (BOE 17-8-2001) Art.10.2 que señala *"Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de terminación del descanso obligatorio. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En caso de maternidad o paternidad, durante el período de disfrute de la excedencia (máximo tres años) se garantiza la reserva del puesto de trabajo de la afectada o afectado. El tiempo de dicha excedencia computará a efectos de antigüedad".* Inadecuada regulación ya que no recoge la excedencia para cuidado de familiares, aunque mejora en dos aspectos la regulación estatutaria, en primer lugar, al determinar que los tres años de excedencia comienzan a contar desde la terminación del descanso obligatorio (¿serían las seis semanas post parto o las dieciséis de la suspensión?) y en segundo, al determinar la reserva del puesto de trabajo durante los tres años.

(54) Por ejemplo el Cc. de Industrias azucareras (BOE 17-10-2000) Acuerdo 47.3.Excedencia por cuidado de un hijo o familiar, establece *"La excedencia para el cuidado de un hijo o familiar se registrá por lo previsto en la Ley".*

(55) Cc. de Corcho y de Madera (BOE 2-10-2001); Cc. de Consultoras de planificación de empresas y organización contable (BOE 29-9-2000); Cc. de Grandes Almacenes (BOE 10-8-2001).

ciados en el 2001, o no contienen regulación al respecto (56) o la que recogen no está adaptada a la legislación estatutaria vigente (57) o simplemente remiten a la normativa legal (58).

(56) Cc. de Consignatarias de buques y transitarías de Alicante BOP 1-6-2001 que en su Art.18 transcribe literalmente la regulación estatutaria sobre los restantes aspectos de la conciliación. El Cc. de Oficinas y despachos de Jaén (BOP 25-10-2001), por el contrario, en su Art.12 regula la materia de licencias y reducciones de forma absolutamente inadecuada a la reforma de la Ley 39/99.

(57) Por ejemplo el Cc. de Limpieza de edificios y locales de Alicante (BOP 7-8-2001) Art.18 d) Excedencias señala *"1. Podrán solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges, en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde el día del parto.....la reincorporación será obligatoria si se solicita con 30 días de antelación a la fecha de la misma, pasando a ocupar su anterior puesto y realizando el mismo horario, si ambas circunstancias subsisten en iguales términos y condiciones al momento de solicitar la excedencia, y en caso contrario, se acomodará el puesto de trabajo y horarios a los existentes en la empresa. Por ello, al momento de concederse la excedencia se especificará por escrito el horario, jornada y puesto de trabajo de la peticionaria"*.

El Cc. de Pompas fúnebres de Barcelona (DOGC 17-5-2001) Art. 27 *"Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años por cada hijo/a, tanto sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, tan solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el/la trabajador/a esté en situación de excedencia conforme a lo dispuesto en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a esta participación deberá estar convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, conservará un derecho preferente de reingreso en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente"*.

Art. 28.— *"Las excedencias voluntarias solamente serán concedidas por razón de: b) Causas familiares. La duración no podrá ser inferior a 1 año ni superior a 5, salvo en circunstancias excepcionales que serán determinadas, en cualquier caso, por la dirección. Ningún/a trabajador/a podrá disfrutar de más de 2 excedencias voluntarias y para que se le conceda la segunda será necesario que, una vez finalizada la primera, haya prestado servicio activo como mínimo durante 4 años más. Los períodos de excedencia voluntaria no se computarán a ningún efecto"*.

Art. 30.— *"Los/las trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria deberán solicitar su reingreso en la empresa, por escrito y en plazo no inferior a 30 días de la fecha de caducidad de su excedencia. Solicitando el reingreso tendrán derecho a ocupar la primera vacante de su categoría; de no existir vacante en ella pero haberla en otra inferior, podrá solicitar ésta, desempeñándola en tanto no se produzca la vacante de su categoría. En este caso, las retribuciones que le correspondan serán las establecidas para el puesto que realmente desempeñe"*. Regulación totalmente incompatible con la estatutaria vigente en todo lo relacionado con la excedencia por razones familiares.

(58) Cc. Comercio del metal de Barcelona (DOGC 12-7-2001) Art. 38. Excedencia por maternidad y guarda legal *"A partir de la vigencia del presente Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 46, apartado tercero del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras"*.

En definitiva en materia de conciliación la regulación convencional, aunque en general ha mejorado, resulta muy desigual y es evidente que en muchos casos, la inadaptación a la normativa legal o las carencias apreciables no se pueden achacar a desconocimiento de la misma por parte de los interlocutores sociales que, en el mismo convenio, en determinados aspectos recogen o remiten a la Ley o se adaptan a la misma, y en otros aspectos no lo hacen.

ACOSO SEXUAL

Solo dos de los convenios nacionales renegociados contiene referencia o contienen alguna definición del acoso sexual en el trabajo. El XIII Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) que en su Art.61 Faltas muy graves señala "15. El acoso sexual, entendiendo por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo" y el Cc. Grandes Almacenes (BOE 10-8-2001) que en su Art.52. Faltas muy graves señala "16. *Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla*".

Se trata de una regulación evidentemente insuficiente e inadecuada ya que califica en todo caso el acoso como falta muy grave lo que no siempre es así.

De su parte el Cc. Comercio de flores y plantas (BOE 17-10-2000) de forma absolutamente excepcional, señala, en cuanto al régimen disciplinario que "*La empresa podrá sancionar las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos*".

Por lo que se refiere al nivel provincial, sorprendentemente son ocho los convenios renegociados que regulan o al menos contienen alguna referencia al acoso sexual (59). Algunos realizan una regulación especialmente buena como por ejemplo el Cc. Hostelería de Almería (BOP 1-2-2001) que señala:

"Art. 71. Faltas muy graves.— *Serán faltas muy graves: 12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.*
Art. 75. Acoso sexual.—*De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de*

(59) Cc. Establecimientos de hospitalización de Almería (BOP 6-7-2001) Art.45.3 Faltas muy graves: "*K.- El acoso sexual*"; la misma regulación aparece en Cc. Tintorerías y lavanderías de Barcelona (DOGC 26-10-2001) Art.32 Graduación de faltas.

1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 68 del presente Convenio.

Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica".

De su parte el Cc. Comercio del metal de Barcelona (DOGC 12-7-2001) Art. 42 Régimen disciplinario establece que se considera falta muy grave: "10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla" y añade en Disposición Adicional Quinta. Acoso sexual.— Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad. Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales, la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil. Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual".

Esta doble regulación, una en el régimen disciplinario y otra más aclaratoria al final del convenio, se encuentra también en Cc. Marroquinería y afines de Valencia (BOP 27-7-2001) que en Art.55 califica como falta muy grave 17: El acoso sexual en el trabajo y su Disposición Adicional Tercera añade que "Todos y todas los trabajadores y las trabajadoras, serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales".

El Cc. Limpieza de edificios y locales de Alicante (BOP7-8-2001) realiza una declaración de principios en su Art. 7º Bis. Acoso sexual que señala "De conformidad con la recomendación y el Código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de veintisiete de noviembre de 1991, número 92/131 CEE (LCE ur 1992/500) las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para el trabajador o tra-

bajadora objeto de la misma" sin embargo no incluye expresamente en su régimen disciplinario el acoso sexual en el listado de infracciones.

Como se puede observar, la regulación del acoso sexual en el nivel provincial de negociación es, sorprendentemente, mejor (tanto en cantidad como en calidad) que en el nacional.

ACCIÓN POSITIVA Y CLÁUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS

Solo uno de los convenios de nivel nacional contiene cláusula antidiscriminatoria y de acción positiva al tiempo. Se trata del XIII Cc. de la Industria Química (BOE 26-junio 2001) cuyo Artículo 18 Acción positiva señala: *"Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate".*

Añade en su Disposición adicional tercera. Comisión Paritaria sobre la Mujer Trabajadora *"Se acuerda constituir una Comisión Paritaria entre los firmantes del presente Convenio con el fin de estudiar, durante la vigencia del mismo, las posibles desigualdades que puedan darse sobre la mujer trabajadora en la Industria Química. En el plazo de tres meses posterior a la firma de Convenio, esta Comisión elaborará un plan concreto de trabajo para llevar a la práctica sus objetivos".*

El XII Cc. de Empresas Consultoras de Planificación Organización de Empresas y Contable (BOE 234/2000). Artículo 11. Promoción profesional de los trabajadores. Ascensos, señala *"2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del TRLET".*

Por lo que se refiere al ámbito provincial, tres de los convenios contienen cláusula de no discriminación la más completa de las cuales es la reflejada Cc. de Marroquinería y afines de Valencia (BOP 27-7-2001) Art. 48. Derechos de la mujer señala: *"1. La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución.*

2. Ninguna cláusula de este Convenio, ni de contrato individual otorgado por la mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo.

3. En cuanto a los demás derechos de la mujer, se estará a la legislación laboral aplicable".

Como hemos venido señalando en este convenio se regulan bien todas las materias relacionadas con maternidad y conciliación (60).

3.3

CONCLUSIONES

Las conclusiones que pueden derivarse del estudio realizado son relativamente favorables y abren unas perspectivas esperanzadoras. Los interlocutores sociales, incluso en el nivel provincial, parecen comenzar a tener presente la óptica de género al negociar los convenios colectivos; especialmente en las materias específicas, es decir, maternidad, conciliación e incluso, aunque no al mismo nivel, protección de la salud durante el embarazo, parece apreciarse una mejora en la regulación convencional. También ha incrementado el número de convenios colectivos de todos los niveles que hacen referencia en sus respectivos regímenes disciplinarios al acoso sexual en el trabajo. Sin embargo, la regulación de los temas generales deja bastante que desear en óptica de género.

(60) Los otros dos convenios que contienen alguna cláusula de este tipo son el Cc. Consignatarias de buques y transitorios de Alicante (BOP 1-6-2001) cuyo Art. 10. Categorías establece *"Todas las categorías se entenderán que lo son tanto para los trabajadores femeninos como masculinos, no pudiendo existir ningún tipo de discriminación por esta razón"* y el Cc. Estibadores portuarios de Barcelona (DOGC 6-3-2001) que señala en su Art. 55. Igualdad de oportunidades. *—Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a no discriminar ningún puesto de trabajo por razón de edad, sexo, religión o ideas políticas"*. Sin embargo y de forma simultánea establece que *"En materia de embarazo y maternidad/paternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente"* y el resto del convenio demuestra un ignorancia absoluta hacia las mujeres, lo que no es de extrañar ya que el convenio regula un ámbito muy masculinizado.

Bibliografía

- UGT, "La mujer en la negociación colectiva", Instituto de la Mujer, Madrid, 1988.
- Heras y Murillo "La mujer asalariada ante la negociación colectiva", Fundación 1º de Mayo, Madrid, 1992.
- Pérez del Río, Fernández López y Del rey Guanter, "Discriminación e igualdad en la negociación colectiva", Instituto de la Mujer, Madrid, 1993.
- Quesada Segura "Guía para la negociación colectiva no discriminatoria", Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla-Málaga, 1994.
- VVAA (coord. Secretaría de la Dona de CCOO-PV), "Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià", Tirant Lo Blanc, Valencia, 1996.
- VVAA (coord. Pérez del Río), "La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva", Instituto de la Mujer, Madrid, 1997.
- VVAA (coord. De la Fuente Vázquez), "Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género", Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 1998.
- VVAA (coord. De la Fuente Vázquez), "Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género", Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona, 1998.
- Secretaría de la Mujer de la Federación Minero Metalúrgica de CCOO, FOREM y Fundación 1º de Mayo, "Código de actuación para la aplicación neutra de las clasificaciones profesionales", (Proyecto CODEX), FOREM, Madrid, 1999 que incluye en su Cuaderno nº3 un utilísimo manual para el estudio de convenios desde la perspectiva de género.
- Alonso Bravo et al. "Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva de Castilla y León" Junta de Castilla y León 2001.

Propuesta de prácticas

Análisis de convenios colectivos.

**BEATRIZ QUINTANILLA
NAVARRO**

**Dpto. de Derecho del Trabajo y
Seguridad Social. Universidad
Complutense de Madrid**

*Valoración de
puestos de
trabajo:
discriminación
retributiva*

1.

Planteamiento general

De entre las diversas manifestaciones de las situaciones discriminatorias por razón de sexo, son las que se refieren al tratamiento retributivo (y con ello, a la valoración de los trabajos) las que han venido ofreciendo el escenario para que se produjera una muy significativa evolución en el concepto de discriminación por razón de sexo y, en última instancia, en el de Discriminación en general.

Por ello, no cabe realizar un análisis sobre tales conceptos con un mínimo de rigor sin atender a las discriminaciones retributivas, acerca de las cuales se puede apreciar cómo se ha ido superando un concepto restrictivo, que se aferraba al plano de la igualdad formal, para pasar a otro más acorde con las tendencias apuntadas en el ámbito internacional y que puede resumirse en la búsqueda de la igualdad real o sustancial, para lo que es necesario dar cabida a situaciones que responden a discriminaciones tanto abiertas como ocultas y tanto directas como indirectas.

El estudio de la discriminación por razón de sexo en materia retributiva en el mercado de trabajo español, debe apoyarse en el análisis del tratamiento que dicha materia recibe en nuestro ordenamiento laboral, lo que supone, en la actualidad, hacer mención a la configuración del principio de no discriminación realizada en tres ámbitos normativos: el primero está compuesto por los textos internacionales "incorporados" a nuestro ordenamiento a través de los mecanismos previstos en la Constitución; el segundo lo constituyen las normas elaboradas en el contexto de la Unión Europea, cuyo contenido ha sido precisado mediante una intensa labor del Tribunal de Justicia comunitario; el tercero queda referido a las normas que componen el ordenamiento laboral interno español. Sentada esta base normativa se pueden tratar de identificar las principales manifestaciones de los supuestos discriminatorios relativos a la retribución, a través de un análisis de la jurisprudencia de nuestros Tribunales, así como de algunos convenios colectivos que contienen previsiones especialmente significativas en esta materia.

2.

Las referencias internacionales

A partir de las previsiones contenidas en el artículo 10.2 de la Constitución, hay una serie de textos internacionales que sirven de criterio de interpretación de las normas internas que traten sobre los derechos y libertades fundamentales que la misma reconoce, incluido el derecho a no ser discriminado o discriminada por razón de sexo. Esos textos son la Declaración Universal de Derechos Humanos y el resto de los tratados o acuerdos internacionales ratificados por España, que se refieran, también, a aquellas materias. Por otra parte, según el artículo 96.1 del mismo texto constitucional, "los tratados internacionales validamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno". Sin pretender atender a todos los textos internacionales que contengan alguna alusión al principio de no discriminación por razón de sexo en

materia de clasificación profesional y salario, se va a aludir a algunos de los elaborados en el seno de la ONU, de la OIT (Organismo especializado de la ONU) y del Consejo de Europa.

2.1

ONU

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) (1) afirma, en su artículo 23.1 que "toda persona tiene derecho al trabajo, a libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

En el segundo punto del mismo artículo, y como especificación de alguna de esas condiciones de trabajo, se afirma que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, "a igual salario por trabajo igual". Esta formulación del principio de igualdad retributiva ha experimentado una evolución que puede verse reflejada expresamente en textos posteriores a la mencionada declaración de 1948.

Como manifestación de esa evolución, en el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC) (2), en su artículo 7, se reconoce el derecho a "un salario equitativo e igual por un trabajo de igual valor", formulación que supone una ampliación considerable en el alcance que se pretende dar al principio, pero que choca con lo que se dice a continuación en el mismo párrafo del artículo 7 "en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual". Se trata de un ejemplo de cómo en un texto aprobado en 1966 se tiende a reconocer el principio de no discriminación en materia salarial en su concepción amplia, pero sin delimitar claramente la diferencia entre esta concepción y la que se ponía de manifiesto en la DUDH.

La tercera fase de esa evolución puede apreciarse, en lo previsto en el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (3), donde se establece la obligación de los Estados de "adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:... el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo". Se trata de una formulación que se inserta en lo que es en la actualidad el principio de no discriminación en materia de retribución y de "valoración del trabajo", lo que normalmente se manifiesta en una determinada clasificación profesional y en un determinado nivel de retribución.

(1) Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948.

(2) Adoptado el 16 de diciembre de 1966, con entrada en vigor el 3 de enero de 1976, ratificado por España el 24 de abril de 1977 y publicado en el BOE de 30 de abril de 1977.

(3) Adaptada el 18 de diciembre de 1979, con entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981, ratificada por España el 5 de febrero de 1981 y publicada en el BOE el 21 de marzo de 1984.

2.2

OIT

Los Convenios de la OIT relativos a estas cuestiones recogen, desde 1951, la formulación de "salario igual por trabajo de igual valor". Así, el Convenio N° 100 sobre IGUALDAD DE REMUNERACION (4) afirma que "todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor". Además se alude a que ese principio deberá ser aplicado a través de la legislación nacional, la negociación colectiva, o cualquier otro sistema de fijación de salarios reconocido por la legislación; así como a la necesidad de emplear métodos de valoración objetiva del trabajo, para poder aplicar el principio antes descrito.

El Convenio N° 111, sobre discriminación en el empleo y la ocupación (5) contiene la definición de lo que debe entenderse por discriminación en dichos ámbitos: "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo (entre otros), que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Por otra parte, el Convenio N° 117, sobre Normas y objetivos básicos de la Política Social (6), dedica la Parte V a la "Indiscriminación" en materia de sexo (entre otras). El artículo 14 fija como uno de los objetivos de la política social el de suprimir toda discriminación entre las personas trabajadoras fundada en motivos de sexo, en materia de contratación y ascenso, condiciones de trabajo, o tasa de salarios, que deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor..."

2.3

CONSEJO DE EUROPA

La Carta Social Europea (7) dedica su artículo 4 al "derecho a una remuneración equitativa" y establece que para garantizar el ejercicio efectivo de dicho derecho, las Partes Contratantes se comprometen a "reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual

(4) Adoptado el 29 de junio de 1951, ratificado por España el 26 de octubre de 1967, registrado en la OIT el 6 de noviembre de 1967 y publicado en el BOE de 4 de diciembre de 1968.

(5) Adoptado el 25 de junio de 1958, ratificado por España el 26 de octubre de 1967, registrado en la OIT el 6 de noviembre de 1967 y publicado en el BOE el 4 de diciembre de 1968.

(6) Adoptado el 22 de junio de 1962, ratificado por España el 21 de diciembre de 1972, registrado en la OIT el 8 de mayo de 1973 y publicado en el BOE el 5 de julio de 1974.

(7) Firmada el 18 de octubre de 1961, con entrada en vigor el 26 de febrero de 1965, ratificada por España el 6 de junio de 1980 y publicada en el BOE de 26 de junio de 1980.

por un trabajo de igual valor". El 11 de marzo de 1991, la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa adoptó la Recomendación N° 1146 (1991) "sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo". En éste texto se contienen algunas alusiones a las materias de clasificación y promoción profesional y salario, concretamente en su punto 3, donde se reconoce la necesidad de que los Gobiernos de los Estados Miembros adopten "urgentemente" medidas o iniciativas para lograr la igualdad entre los sexos, particularmente en áreas como la igualdad de retribución por trabajo igual o de igual valor, pensiones..., así como la eliminación de roles estereotipados de hombres y mujeres en la vida profesional, o la remoción progresiva de los obstáculos que impiden la igualdad de la mujeres en materia de promoción profesional y acceso a puestos de trabajo de responsabilidad, entre otras materias.

A la vista de todos estos textos puede afirmarse que la formulación internacional actual y generalizada del principio de no discriminación por razón de sexo en materia de clasificación profesional y retribución es la de "salario igual por trabajo de igual valor", lo que pone de manifiesto, por un lado, la concepción amplia del principio y, por otro, la necesidad de ligar el concepto de remuneración al de "valoración del trabajo", cuestión ésta que sirve para subrayar lo que al principio ya se ha indicado acerca de conexión entre la clasificación profesional, que suele ser expresión de la aplicación de un determinado criterio o criterios de valoración del trabajo, y la retribución, que se suele fijar en atención a la clasificación (y valoración, por tanto) del trabajo realizado.

3.

Formulación del principio en el marco de la Unión Europea

3.1

LAS NORMAS

El artículo 119 del Tratado de Roma, de 1957, establece como obligación de cada Estado miembro de la Comunidad, garantizar durante la primera etapa y mantener después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

De la misma manera que sucedía en los textos internacionales, la formulación del principio de igualdad retributiva ha experimentado una evolución hacia una concepción más amplia del alcance del mismo. Además, tal y como se contenía dicho principio en el Tratado de Roma, no se trataba de una cuestión que se pudiera incluir en lo que actualmente se entiende por la "dimensión social" del Mercado Único, sino que se trataba de una cuestión fundamentalmente económica

orientada a evitar las distorsiones que en el mercado de trabajo comunitario pudiera suponer la existencia de mano de obra "a distintos precios".

Esa evolución conceptual a la que se hace referencia encuentra su exponente más actual en la nueva redacción que ha dado al art. 119 del TUE a partir del Tratado de Amsterdam, donde se ha venido a producir la asunción por parte de todos los Estados miembros del contenido del protocolo sobre Política Social, aprobado junto con el Tratado de Maastricht, pero suscrito por todos los Estados miembros a excepción del Reino Unido. Las modificaciones introducidas en 1997 vienen a poner de manifiesto un afianzamiento de los conceptos modernos de discriminación y de los principios de igualdad de oportunidades, de igualdad de trato y de igualdad de retribución, como se comentará a continuación.

El punto de partida de la evolución hacia una concepción amplia del principio y hacia su inclusión entre las materias de carácter social, es el primer Programa de Acción Social de 1974 (8). En este texto se establece como uno de los grandes objetivos a perseguir el de la "realización del pleno y mejor empleo en la Comunidad", para lo cual se deberá, entre otras cosas, "emprender acciones con el fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación y la promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones...".

A partir de ahí se abre una nueva etapa en el desarrollo del principio de igualdad retributiva, en la que, asimismo, aparece esta cuestión tratada conjuntamente con la de la clasificación profesional. Manifestación de la nueva atención que recibe esta materia es el conjunto de normas que se van a ir sucediendo en los años setenta, y de las cuales interesa ahora, de forma especial, la Directiva de 1975 relativa, precisamente, a la aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajadores masculinos y femeninos (9).

El artículo 1 de dicha norma formula lo que en lo sucesivo se denominará "principio de igualdad de retribución" y que "implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo". "En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y estableciéndose de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo".

La alusión a los trabajos de igual valor y a los sistemas de clasificación profesional, como una materia que merece una atención específica, sitúa el "principio de igualdad de retribución" (pues así

(8) Resolución del Consejo de 21 de enero de 1974 relativa a un programa de acción social. DOCE N° C 13/1.

(9) Directiva del Consejo de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. DOCE N° L 45/19.

ha de denominarse a partir de esta norma) en unos términos que permiten afirmar que se trata de una formulación nueva del mismo.

Por otra parte, la Carta Comunitaria de Derechos Sociales fundamentales de los Trabajadores, aprobada en diciembre de 1989, contiene también una alusión al tema, diciendo que "sería conveniente intensificar allí donde sea necesario las acciones encaminadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en relación con el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo,... y la evolución en las carreras profesionales".

Con la intención de dar continuidad a la Carta de 1989, se adoptó en 1991, y como anexo al TUE, el Protocolo nº catorce relativo a la Política Social, en virtud del cual once de los entonces doce Estados miembros, suscribieron el Acuerdo sobre Política Social. En este acuerdo se abrió la posibilidad de que en materia social, o mejor dicho, en determinadas materias sociales, pudieran llegar a aprobarse Directivas por esos once Estados miembros, mientras que en otras materias, tal posibilidad no cabría, al exigirse la unanimidad de los doce (10).

El Acuerdo, establecía en su art.1 que los objetivos que perseguía la Comunidad y los Estados eran "el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y trabajo, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones". Para la consecución de estos objetivos, la Comunidad apoyará y complementará la acción de los Estados miembros en ámbitos como el de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres.

Además de esta alusión al principio de igualdad de oportunidades, por un lado, y de igualdad de trato, por otro, que sigue, efectivamente, la línea marcada por la Carta de 1989, este acuerdo dedica uno de sus artículos, el sexto, a recoger de forma literal el mandato contenido en el art. 119 TCEE. Eso sí, ya no se hace mención a esa primera etapa del período transitorio que concluyó el 31 de diciembre de 1961, sino que cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras "para un mismo trabajo", reproduciendo a continuación el apartado segundo del art. 119, e incluyendo un nuevo apartado tercero donde se precisa que la aplicación del principio de igualdad de retribución "no impedirá que cada Estado miembro mantenga o adopte medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales".

Debe subrayarse que el texto sigue hablando del principio de igualdad de retribución referido a un mismo trabajo y no a un trabajo de igual valor, a pesar de que en 1991, ya está fuertemente

(10) Acerca del tratamiento que se dispensó al principio de igualdad de retribución en el Tratado de la Unión Europea y en el Protocolo que se comenta, nos remitimos a nuestro "El principio de igualdad de retribución en el Tratado de la Unión Europea (TUE). Maastricht, 1991" en Actualidad y Derecho nº 22 y 23 de 1992. Asimismo, en "Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo". Ed. Marcial Pons. Madrid, 1996. Pág.123 y ss.

consolidado el concepto moderno de tal principio, tanto a través de las normas, como la Directiva de 1975, como a través de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Pues bien, con el Tratado de Amsterdam, se ha producido la modificación del TUE tal y como quedó redactado en 1991, y lo que se ha venido a producir ha sido, a grandes rasgos, la absorción del contenido del Acuerdo sobre Política Social, por el propio Tratado. Esto ha de contemplarse como un logro importantísimo en materia de política social, ya que ahora sí han sido todos los Estados miembros los que han suscrito el acuerdo de modificación del tratado en materia social. Pero se trata, como se acaba de apuntar, de incluir en el tratado el texto de un acuerdo sobre el que no hubo unanimidad en 1991. Ahora bien, el texto de las reformas introducidas en los art. 117, 118 y 119, entre otros, no responden exactamente a lo que venía previendo el Acuerdo sobre política Social, y algunas de las mayores diferencias se han producido, precisamente, en relación con los principios de igualdad de trato, igualdad de oportunidades e igualdad de retribución. A grandes rasgos, con el nuevo texto se alude, por fin, en el art. 141 (anterior 119) al principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo "o para un trabajo de igual valor", con que se corregiría (con un evidente retraso, pero se corregiría) la redacción del mencionado precepto, que venía conservando su redacción desde 1957. Por otra parte, y dado que en el ámbito de la UE no son lo mismo el principio de igualdad de retribución, el de igualdad de trato y el de igualdad de oportunidades, en la alusión que se hace en el art. 119.3 a la posibilidad de que el Consejo, siguiendo el procedimiento del art. 189 TUE adopte medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y ocupación, se apostilla ahora, en 1997 "incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor".

Esta inclusión además de resultar acorde con la nueva redacción que se da al apartado primero del art. 141, viene a aclarar algo de especial importancia en cuanto a la interpretación confusa que podría hacerse en el texto de 1991. Esta interpretación confusa tendría su origen en que, en aquel texto junto con la posibilidad que se ha apuntado con anterioridad acerca de que se adoptaran normas por mayoría relativas a los principios de igualdad oportunidades y de trato (no de igualdad de retribución), se incluía la "retribución" entre las materias sobre las que no cabía tal posibilidad, lo que invitaba a pensar que el principio de igualdad de retribución no había querido ser incluido junto con el de igualdad de oportunidades y el de igualdad de trato. Pues bien, con la redacción de 1997, esta interpretación carece de fundamento, ya que se ha incluido de manera expresa este último principio junto con los dos anteriores.

Así, únicamente podrán adoptarse normas en esta materia mediante unanimidad de todos los Estados miembros.

Una última cuestión que no puede eludirse acerca de la nueva redacción que se va a dar al art. 141 (antes 119) TUE a partir del acuerdo de Amsterdam, es la relativa a las acciones positivas.

Si sobre este tema se ha venido produciendo durante los últimos años una evolución algo confusa que, incluso, ha dado lugar a algunas sentencias del TSJUE (como la célebre sentencia sobre el caso "Kalanke"), resulta extraordinariamente útil que sea ahora el propio tratado el que aluda a

las acciones positivas, como ya lo hizo el Acuerdo sobre Política Social de 1991, para dotar de mayor seguridad jurídica a esta materia. Efectivamente, no es factible el logro de la igualdad real o sustancial si no es mediante la adopción de medidas de compensación, corrección y prevención de las situaciones que se han venido produciendo en etapas anteriores o se pueden producir en el futuro y que encierran discriminaciones para los trabajadores del "*sexo menos representado*", es decir, normalmente, las mujeres.

Ahora bien, es de destacar también que de la redacción del art. 119 de 1991 en el apartado sobre acciones positivas, a la redacción adoptada en 1997, se ha producido una modificación que no deja de ser un síntoma de cómo está teniendo lugar el tránsito de una concepción bilateral del principio de igualdad de oportunidades a otro unilateral (dirigido a las mujeres). Si en 1991 se trataba de medidas dirigidas, abiertamente, a las mujeres, en el texto de 1997 se ha "objetivizado" o neutralizado la redacción del precepto que recoge el de 1991 aludiendo, como se acaba de apuntar, al sexo menos representado.

Evidentemente, el sexo menos representado en la mayoría de las ocupaciones es el femenino, con lo cual, aunque no se diga de manera expresa en el tratado, se está produciendo el reconocimiento en el mismo texto del TUE, de la posibilidad de llevar a cabo medidas de acción positiva para las trabajadoras.

Asimismo, en los sucesivos Programas de Acción Comunitarios para lograr la igualdad entre hombres y mujeres se viene incidiendo en la necesidad de articular medidas que permitan eliminar las discriminaciones retributivas. Por hacer referencia a los tres últimos, el Tercer Programa de Acción Comunitaria a medio plazo (1991-1995) relativo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (11), contemplaba entre las medidas a llevar a cabo, y orientadas a alcanzar el principio de "remuneración igual por un trabajo de igual valor", la elaboración de un memorándum donde se recogieran, entre otras cuestiones, orientaciones sobre los criterios que habrá que tener en cuenta en materia de "evaluación y de clasificación profesional". En esta misma línea se inscribió el Cuarto programa (1996-2000) (12). El conocido como Quinto Programa (13), incluye entre sus ámbitos prioritarios de actuación la "vida económica" y dentro de éste, "las diferencias de remuneración entre ambos sexos".

(11) Resolución del Consejo, de 21 de mayo de 1991, relativa a un tercer programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995). DOCE N° C 142/1.

(12) Decisión del Consejo de 22 de diciembre de 1995. DO. n° L 335, de 30 de enero de 1996. Pág. 37.

(13) Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000 por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2000-2005). DOCE L 17, de 19 de enero de 2001.

3.2

LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD EUROPEA

A partir de la formulación normativa descrita, el principio de igualdad de retribución ha experimentado un proceso de delimitación y de ampliación de su alcance a través de la tarea desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Comunidad, que en su jurisprudencia ha venido a sentar conceptos clave para poder conocer en sus justos términos la concepción que de tal principio se tiene en la actualidad en el contexto comunitario.

Aludiendo únicamente a algunos de sus pronunciamientos, se puede llegar a tener una idea más correcta de lo que significa hoy día el principio de igualdad de retribución. Así, cabe destacar, como punto de partida, que el principio de igualdad y trato entre hombres y mujeres se ha convertido en uno de los principios inspiradores del ordenamiento comunitario (14).

Entre las cuestiones que pueden contribuir a dibujar los límites del alcance de tal principio, es interesante la de que el mismo es aplicable no sólo a los casos en que un trabajador (o, más correctamente, trabajadora) percibe una retribución menor realizando un trabajo de valor igual; sino cuando se percibe una remuneración inferior realizando un trabajo de valor superior. Así se indica en la STJCE de 4 de febrero de 1988 (asunto 157/86):

"El artículo 119 del Tratado CEE debe interpretarse en el sentido de que se aplica también en el supuesto de que el trabajador que se ampara en el mismo para obtener una retribución igual a los efectos de dicho artículo, ejecute un trabajo de valor superior al propio de la persona que ha servido de criterio de comparación".

Respecto del término de comparación para determinar la existencia o no de discriminación, es destacable, también, que el tribunal ha hecho que resulte "no necesario" que la persona trabajadora que se presume discriminada y la que se toma como elemento de comparación realicen su trabajo de manera simultánea, cabiendo la posibilidad de que ésta suceda a aquella temporalmente, en la prestación de servicios (15).

El concepto mismo de remuneración ha sido objeto de polémica, a raíz de la cual se ha pronunciado el TJCE en sentencia de 17 de mayo de 1990 (asunto 262/88), indicando que las pensiones profesionales forman parte integrante de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y, por lo tanto, se incluían en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado de Roma. "Dicha sentencia ha contribuido ampliamente a esclarecer el debate relativo al

(14) Así lo ha establecido el TJCE en su sentencia de 8 de abril de 1976. Asunto 43/75 (Defrenne II).

(15) STJCE de 27 de marzo de 1980. asunto 129/79.

ámbito de aplicación del artículo 119 y traerá consigo importantes implicaciones jurídicas y políticas" (16).

Entre las cuestiones más relevantes que ha precisado el Tribunal se encuentra la de que el principio de igualdad de retribución se aplica a cada uno de los elementos que componen la retribución. No es suficiente, por tanto, hacer una valoración global del salario, sino que es necesario contemplar cada uno de dichos elementos para comprobar que en ninguno de ellos se está produciendo un tratamiento discriminatorio. Así se establece, también en la sentencia de 17 de mayo de 1990 (asunto 262/88):

"...sólo se garantizará una verdadera transparencia, que permita un control eficaz, si se aplica el principio de igualdad de retribución a cada uno de los elementos de la retribución concedida, respectivamente, a los trabajadores masculinos y femeninos".

El juego entre negociación colectiva y normativa estatal en relación con la puesta en práctica del principio de igualdad retributiva, ha llevado al Tribunal a afirmar que no puede un Estado dejar tal responsabilidad exclusivamente en manos de negociación colectiva, tal y como se afirma en la STJCE de 25 de octubre de 1988 (asunto 312/86).

En cuanto a la identificación de los supuestos discriminatorios, y ante la dificultad que suelen presentar en la práctica, el Tribunal ha venido a consolidar dos instrumentos de especial importancia como son el de la identificación de supuestos de "discriminaciones indirectas" y el de la "modificación de la carga de la prueba".

El primer concepto queda referido a los supuestos en los que se da una apariencia formalmente neutra, se encubren supuestos que realmente resultan discriminatorios. Así, ha entendido el Tribunal que el establecer un tratamiento diferente para el personal a tiempo parcial puede ser un supuesto de discriminación para las trabajadoras, pues éstas constituyen la mayoría de aquel tipo de personal, y cabría, por tanto, aplicar aquí el principio de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras. La STJCE de 13 de diciembre de 1989 (asunto 102/88) trata esta cuestión, afirmando que es contrario a tal principio el que una legislación nacional establezca la garantía de un mínimo social para las personas aseguradas afectadas por una incapacidad laboral, y limite tal beneficio para los asegurados y aseguradas que hayan trabajado a tiempo parcial, cuando dicha medida afecte a un número mucho mayor de mujeres que de hombres, a no ser que la referida medida se justifique por factores objetivos y ajenos a cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En el supuesto comentado se alude a otra cuestión de especial importancia, como es el criterio cuantitativo utilizado por el tribunal para determinar cuándo se puede intuir que se está produ-

(16) Tal y como se recoge en "Igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Tercer programa de acción comunitaria a medio plazo (1991-1995). En "Mujeres de Europa", nº 34. Comisión de las Comunidades Europeas. Dirección General Sector Audiovisual, Información, Comunicación y Cultura. Servicio información mujeres. Pág. 6.

ciendo un tratamiento discriminatorio para los trabajadores o trabajadoras, algunos autores y autoras llaman a esto "la prueba estadística", y se trata de uno de los instrumentos más útiles con que se puede contar para hacer ver, ante el órgano competente, que existe un panorama discriminatorio, a partir del cual entrará en juego el segundo instrumento antes aludido y que era el de la "modificación de la carga de la prueba".

En efecto, una vez que se ha llegado a describir ese panorama discriminatorio, corresponde al empresario o empresaria probar que el tratamiento diferente que reciben los trabajadores de las trabajadoras obedece a factores objetivos y ajenos a cualquier tipo de discriminación. Para el tema de la discriminación en materia salarial y de clasificación profesional, resulta especialmente ilustrativa la STJCE de 17 de octubre de 1989 (asunto 109/88):

"cuando una empresa aplica un sistema de remuneración que se caracteriza por la falta absoluta de transparencia, incumbe al empresario la prueba de que su práctica salarial no es discriminatoria, desde el momento en que el trabajador femenino acredita, en relación con un número relativamente alto de asalariados, que la remuneración media de los trabajadores femeninos es inferior a la de los masculinos".

En cuanto a los criterios utilizados para valorar el trabajo, que se traducen en una determinada clasificación profesional y en un determinado nivel retributivo, el Tribunal ha precisado que si el sistema de valoración se basa en la aplicación de valores correspondientes a los rendimientos medios de las personas trabajadoras de un solo sexo, para determinar en qué medida un trabajo exige un esfuerzo u ocasiona una fatiga o es físicamente penoso, esto "constituye una discriminación basada en el sexo, prohibida por la Directiva 75/117". Y establece además que:

"para que un sistema de clasificación profesional no sea discriminatorio en su conjunto debe tomar en consideración, en la medida en que la naturaleza de las tareas a desarrollar en la empresa lo permita, los criterios para los cuales los trabajadores de cada sexo son susceptibles de presentar aptitudes particulares".

4.

Referencias normativas españolas

En el texto constitucional español se encuentran referencias que ya han sido apuntadas en la introducción y que atañen de manera directa al principio de igualdad y, concretamente, al principio de no discriminación por razón de sexo. Como mero recordatorio, el art. 14 es el que prohíbe las discriminaciones por razón de sexo, tras recoger el principio de igualdad ante la ley. Este precepto conectado con el 9.2 del mismo texto hace que la búsqueda de la igualdad real o sustancial se convierta en objetivo del ordenamiento jurídico, para cuya consecución no es suficiente con un tratamiento igualitario a través de las normas, sino que es necesario que se adopten medidas por

parte de los poderes públicos para eliminar los obstáculos que limitan o impiden dicha consecución.

Junto con estas referencias generales al principio de igualdad, el art. 35 alude a la prohibición de discriminaciones por razón de sexo en materia de retribución.

A partir de este marco constitucional, en el ET se encuentran preceptos en los que ha proyectado de manera clara aquella evolución a la que se hacía referencia al principio y que ha marcado el paso de un principio de igualdad "formal" a otro "real o sustancial".

Este proceso de renovación conceptual, cuando se trata de las discriminaciones retributivas por razón de sexo en España, se ha de insertar, necesariamente, en un contexto social y normativo que, a su vez, se presenta en la actualidad profundamente cambiante. Como muestra de ello, los preceptos sobre no discriminación por razón de sexo también han sido, en parte, reformados.

Entre los artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET) que han sido modificados por la Ley 11/1994, se encuentra el 28 sobre "igualdad de retribución por razón de sexo". A partir de entonces, tal principio se refiere expresamente a los "trabajos de igual valor", y no sólo a los "trabajos iguales". No obstante, y a pesar de que habría sido deseable una mayor precisión normativa sobre el alcance de la prohibición de discriminaciones en materia retributiva (17). Finalmente, la reforma del artículo 28 del ET que ha tenido lugar a través de la Ley 33/2002 (18), ha venido a completar la corrección de este precepto, al superar el término salario y referirse a la retribución, y al aludir expresamente a cada uno de los elementos que integran la misma. Con ello, la nueva redacción del artículo 28 supone, fundamentalmente, la adecuación de este precepto al concepto de discriminación que se ha consolidado en el contexto internacional y de la Unión Europea y que el Tribunal Constitucional español ha asumido, de manera especialmente clara a partir de su Sentencia 145/1991, de 1 de julio.

Resulta especialmente útil reproducir parcialmente la exposición de motivos de la Ley 33/2002:

"... el Derecho Comunitario, tanto originario como derivado, consagra el denominado "principio de igualdad de retribución". Así sucede en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y en la Directiva 75/117/EE, de 10 de febrero. Ambos textos ofrecen un ámbito de aplicación material más amplio que el que sugiere nuestro Estatuto de los Trabajadores, interpretado en su literalidad. Así, las fuentes europeas garantizan expresamente que la satisfac-

(17) Fundamentalmente en cuanto a los conceptos de "trabajos de igual valor" y de "retribución" sobre la que se proyecta tal principio. Esta falta de precisión normativa fue puesta de manifiesto en el Voto particular formulado por D. Luis Burgos en el Dictamen elaborado por el Consejo Económico y Social sobre el Anteproyecto de Ley de modificación del Estatuto de los Trabajadores.

(18) Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

ción por parte del empresariado de cualesquiera percepciones económicas, con independencia de su naturaleza salarial o extrasalarial responderá al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras..."

Así, pues, la redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras), queda actualmente redactado en los siguientes términos:

"Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla".

Para subrayar la importancia de la modificación del artículo 28 ET es suficiente recordar que se trata de un precepto que recoge en el ordenamiento laboral un derecho fundamental como es el de no ser discriminado o discriminada por razón de sexo; que las diferencias retributivas entre hombres y mujeres cuando realizan trabajos iguales o de igual valor continúan siendo un fenómeno que se registra en todos los sectores y ramas de actividad (19); y que la modificación de este artículo pone fin a un incumplimiento por parte del Estado español de sus obligaciones derivadas de la Directiva comunitaria sobre igualdad de retribución.

Por otra parte, este artículo constituye la referencia más importante del ordenamiento laboral español en materia de igualdad de retribución, y la asunción por el mismo de esta nueva redacción constituye un exponente de la evolución que se ha producido en el concepto mismo de discriminación, que se aparta de una concepción formal del principio de igualdad para incidir en sus connotaciones sociales: se trata de lograr la igualdad real o sustancial.

Como marco general, la reforma del art. 28 se ha acompañado de otras en las que también cabe reparar ahora y que se pueden sintetizar en lo que sigue:

- Derogación de las normas de 1973 reguladoras del salario. Normas que no han sido sustituidas por otras nuevas, sino que han venido a incrementar el protagonismo de las normas accionadas en el establecimiento de las condiciones retributivas y de la estructura salarial. Se amplía ligeramente el contenido del art. 26 ET sobre salario.
- Derogación definitiva de todas las Ordenanzas Laborales. Si bien, buena parte de su contenido en materia de salario y clasificación profesional sigue marcando las pautas de nuestros convenios colectivos, con lo que en esta materia, está pendiente una importante actualización.
- La inclusión obligatoria de cláusulas de descuelgue salarial en los convenios de ámbito sectorial, que se estableció como un mecanismo de "ajuste a la crisis económica" (art.82 ET), puede encerrar un extraordinario peligro para que una vez corregidas las discriminaciones en los ámbitos superiores, puedan "descolgarse" determinadas empresas.

(19) Así se refleja en "Distribución salarial en España". INE, Madrid, 1992.

-
- Se ha introducido el nuevo concepto de "categorías equivalentes" (art. 22 ET) en materia de clasificación profesional, si bien, este término no debería constituirse en otro elemento de confusión acerca de la existencia de trabajos equivalentes. Las categorías son equivalentes para el ET desde el punto de vista de las cualificaciones del trabajador o trabajadora que las desempeña, y no desde el punto de vista del valor del trabajo y su consecuente retribución. No son sólo equivalentes los trabajos que pertenecen a categorías equivalentes.
 - Se debe recordar que para poder garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para trabajos de igual valor es imprescindible atender a los criterios de valoración de los trabajos. Dichos criterios, de acuerdo con el ET (arts. 22, 23 y 24) han de ser "comunes" a los trabajadores de uno y otro sexo. Pues bien, siguiendo las pautas del TJUE, que se han descrito con anterioridad y que han sido asumidas también por nuestro TC, fundamentalmente, a partir de la STC 145/1991, de 1 de julio, dichos criterios han de ser "neutros" en el sentido de que deben permitir valorar las actitudes y las cualidades tanto de hombres como de mujeres. No es suficiente con que dichos criterios se apliquen a unos y otras, sino que deben valorar a unos y a otras.
 - Si los Convenios colectivos ya venían siendo los protagonistas en el establecimiento de las condiciones retributivas, con arreglo a las normas de 1973, con la derogación de estas normas así como de las Ordenanzas Laborales se ha producido una "desregulación" por parte de la normativa estatal de la materia retributiva, con lo que el papel de los Convenios se acentúa de manera notable. De ahí que resulte de enorme interés afrontar una valoración del contenido de los Convenios Colectivos españoles, no desde una perspectiva cuantitativa, sino también cualitativa, que permita contemplar con mayor rigor los elementos a través de los cuales pueden estar produciéndose situaciones discriminatorias (20).

(20) Sobre el contenido de los Convenios Colectivos españoles desde este punto de vista actualizado, PÉREZ DEL RÍO (Coordinadora): "La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva". Instituto de la Mujer. Madrid, 1997. Sobre retribución, el Capítulo III. a cargo de SALDAÑA VALDERAS, E.

Igualdad y discriminación retributiva en los convenios colectivos

Como se verá a continuación, la conclusión a la que se puede llegar tras un análisis amplio de los mencionados convenios colectivos es que en su contenido se está produciendo una intensa evolución que permite apreciar cambios muy significativos hacia el logro de la igualdad real entre hombres y mujeres en relación con el trabajo asalariado. No obstante, esta evolución se está produciendo ahora, lo que hace que en los convenios se puedan encontrar igualmente apartados que todavía responden a una concepción antigua del principio de igualdad (igualdad formal). Es más: es fácil encontrar convenios en los que aparecen cláusulas que pretenden garantizar la igualdad, incluso que establecen medidas de "acción positiva" para las mujeres, junto otras cláusulas que hoy día son discriminatorias.

Como primera cuestión, hay que precisar cuál es el papel que juegan los convenios colectivos en el actual ordenamiento laboral español. Para ello, muy brevemente, se debe destacar: La Constitución española de 1978 reconoce en su artículo 37 el derecho a la negociación colectiva y señala la "fuerza vinculante de los convenios colectivos".

El papel de los convenios colectivos se tiene que contemplar en el contexto de la reforma laboral de 1994:

- Hasta la reforma laboral de 1994, el papel que jugaban los convenios era casi siempre "mejorar" lo que ya estaba regulado en las leyes estatales. Desde 1994, la ley deja de regular algunas cuestiones tan importantes como la estructura salarial, para dejar que sean los convenios colectivos los que la establezcan. Igualmente, en otras cuestiones, como la duración posible de algunos contratos temporales, la ley se aplicará de manera "supletoria", es decir, sólo si el convenio colectivo correspondiente no dice algo diferente al respecto. Diferente quiere decir "diferente": tanto si es mejor como si es peor de lo que dice la ley.
- En esta reforma se avanza en la regulación de algunos derechos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres. Así, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) dejará de referir la igualdad de retribución a "los mismos trabajos" para hacer referencia a los "trabajos de igual valor".
- Desde 1994 la legislación laboral española está cambiando de manera constante y profunda. Por ejemplo, en relación con los derechos relacionados con el nacimiento y adopción de hijas e hijos, la regulación de los contratos temporales y a tiempo parcial, Empresas de Trabajo Temporal, Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad Social, etc. Esto hace difícil que los convenios colectivos se actualicen.

- La reforma de 1994 implicó la derogación de las "Ordenanzas laborales": Normas aprobadas por el Ministerio de trabajo desde 1942. Se trataba de normas que regulaban detalladamente las relaciones de trabajo en cada sector o rama de actividad. En 1994 únicamente se habían derogado 15 de las más de 160 que se habían aprobado. Pues bien, a pesar de la derogación "formal" de las ordenanzas laborales, los convenios colectivos españoles continúan dando vida a su contenido, lo han "absorbido" en temas tan importantes como la clasificación profesional, el salario, faltas y sanciones, acceso y promoción profesionales, entre otras. Así, una parte del contenido de nuestros convenios mantiene un enfoque que hoy en día es contrario al principio de no discriminación de sexo recogido en la propia Constitución, ya que en los años 40, 50, 60, (cuando se aprobaron las mencionadas ordenanzas), la regulación del trabajo de las mujeres respondía a un modelo que actualmente se puede considerar contrario al principio de igualdad.
- Entre las manifestaciones más claras de las discriminaciones laborales de las mujeres en España tienen un especial protagonismo las relativas a la valoración y retribución de los trabajos. Buena parte de las sentencias que han llegado a determinar la existencia de discriminación o la discriminación indirecta trataban sobre situaciones perjudiciales para las mujeres en relación con la retribución.

Como apunte, el contexto en que negocian y en que aplican nuestros convenios colectivos se caracteriza por un todavía considerable índice de desempleo, así como por la consolidación de importantes diferencias en la situación laboral de hombres y de mujeres. De acuerdo con los datos que publica el propio Ministerio de Trabajo, la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en indefinidos se está concentrando en los trabajadores varones, tendencia que se consolida a pesar de las medidas específicas dirigidas a la contratación de mujeres con carácter indefinido y a la conversión de contratos temporales en indefinidos.

Otro de los aspectos que merece una especial atención es la situación de desempleo que afecta a las mujeres de forma especial.

De conformidad con los datos que publica el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (21), el año 2002 se cerró con un incremento de la tasa de desempleo, tanto de hombres como de mujeres, si bien se mantiene la tendencia que marca una notable diferencia en la evolución de dicha tasa entre aquellos y éstas, ya que si para los hombres se sitúa en un 8,27%, para las mujeres es de un 16,20%. La tasa conjunta es de un 11,45%. Debe señalarse también que el grupo de edad en que se ha producido un mayor incremento del número de personas desempleadas es aquel donde ya venía registrándose una mayor concentración: las mujeres de 25 a 54 años.

(21) Los datos se han recogido de la EPA cuarto trimestre de 2002, así como del Boletín de Estadísticas laborales nº 169.

No puede desconocerse que se consolida otra tendencia de especial importancia para el diseño y la evaluación de las medidas de fomento del empleo y protección por desempleo. Se trata del incremento del desempleo de larga duración y de duración cada vez más larga donde, a su vez, se registra una marcada feminización. Así, el 23,8% de las personas desempleadas lleva más de dos años buscando trabajo. Proporción que se sitúa en el 27,2% para las mujeres y el 18,8% para los hombres.

A ello se une que la protección por desempleo cubre en una proporción mayor a los varones que a las mujeres y que se está consolidando una fuerte polarización entre las personas desempleadas que consiste en que cada vez son más quienes se encuentran durante más tiempo buscando empleo. Es decir, aumenta proporcionalmente tanto entre los varones como entre las mujeres, si bien en éstas en mayor medida, el grupo de quienes llevan más de dos años buscando.

Finalmente, aunque resulte evidente, para tener un panorama del grado de adecuación de los convenios al actual principio de no discriminación, no es suficiente con atender a aquellas cláusulas relativas al mismo, sino que hay que revisar todo el texto del convenio (incluso aquello que no dice) desde la perspectiva del principio de no discriminación.

5.1

DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El análisis de los convenios colectivos en relación con las discriminaciones retributivas por razón de sexo puede realizarse desde diferentes enfoques. Quizá, la forma más clara de resumir la riqueza de contenidos que dichas normas ofrecen, sea establecer dos grandes apartados. Uno reuniría la diversidad de situaciones discriminatorias que se pueden encontrar en nuestros convenios colectivos. Otro apuntaría las fórmulas de corrección de las discriminaciones que se están articulando en los propios convenios.

En los convenios colectivos actuales se pueden encontrar algunas situaciones de discriminación directa y abierta. La más común es el establecimiento de categorías profesionales en femenino a las que se atribuye una retribución inferior a las categorías en masculino con funciones similares. Este tipo de situaciones viene en su mayoría de la reproducción en los convenios de lo previsto en su día en las Ordenanzas laborales. Desde los años ochenta los convenios han venido eliminando estas situaciones, aunque no siempre con acierto. Igualmente, una vez asumida una concepción moderna del principio de no discriminación, se pueden identificar también situaciones de discriminación indirecta, que no nacen de un tratamiento desfavorable que se establece "directamente" en función del género, sino de prácticas neutrales cuyos resultados constituyen una discriminación.

Como ejemplo típico de la primera situación, se puede aludir al Convenio para la Industria Textil y de la Confección, sector cuya Ordenanza laboral llegó a cumplir más de veinte años de vigencia y en la que se mantenían los criterios que estableció el Nomenclátor de puestos de trabajo

para la Industria Textil de 1966. En el Convenio para este sector de actividad (22) se mantienen diferencias en las categorías profesionales en función del sexo del personal y se atribuye una menor retribución a las trabajadoras. En el anexo VI para las Industrias Auxiliares de la Textil (ramo de agua), se encuentra la "oficiala" y la "oficiala especialista" frente al "oficial" y el "oficial especialista" y la diferencia retributiva entre aquéllas y éstos se mantiene en los mismos términos en que se estableció en los años sesenta. Esta diferencia nace de la diversidad que se establece en los coeficientes de calificación en virtud de los cuales se determinará después el salario base y la práctica totalidad de los complementos salariales. Mientras que el coeficiente atribuido a la oficiala es de un 1,20, y el atribuido a una oficiala especialista es de un 1,25, el establecido para un oficial es de 1,45 y el de un oficial especialista es de un 1,50. Se trataría de una discriminación directa, pues es el sexo de quien trabaja el factor determinante de la diferencia retributiva, y es una discriminación abierta, en cuanto existen indicios evidentes de que se está produciendo un tratamiento discriminatorio. Este tipo de situaciones han proliferado tanto en los convenios de sector como en los de empresa.

También pueden encontrarse indicios de discriminación oculta en la evolución de nuestros convenios colectivos. Buenos ejemplos pueden encontrarse en el Convenio colectivo del sector de Artes Gráficas y, hasta no hace mucho, en el Convenio colectivo para el sector del Calzado. En uno y otro textos aparecían desde sus orígenes y reproduciendo lo previsto en las Ordenanzas correspondientes a estos sectores, "oficios femeninos" (en el primer caso) y "personal femenino" (en el segundo caso). A esta diferencia de clasificación profesional correspondía, a su vez, un perjuicio retributivo para las trabajadoras. En el convenio de Artes Gráficas, el resultado era que una oficiala de 1ª de oficios femeninos, como máximo, percibiría el salario equivalente a un oficial de 3ª de cualquier otro grupo profesional. Una situación similar se establecía en el convenio del Calzado para el personal de fabricación "femenino" respecto del personal de fabricación "masculino".

En ambos casos, en la revisión de los textos operada en 1984, se "corrigió" formalmente el convenio eliminando las clasificaciones profesionales desglosadas por sexos pero el tratamiento retributivo se mantuvo exactamente igual. En el Convenio de Artes Gráficas aparecen ahora los "oficios complementarios" y en el del Calzado, el personal de Fabricación aparece dividido en Grupo I y Grupo II. Esta es la situación que se mantiene en la actualidad para el primero de los textos que se comentan, no siendo así respecto del segundo, ya que en la revisión operada en 1991-1992, se llegó a la equiparación total de los niveles retributivos de hombres y mujeres, desapareciendo las diferencias retributivas entre aquel Grupo I y aquel Grupo II dentro del "personal de fabricación". Especialmente frecuentes son las situaciones de discriminación relacionadas con las mejoras sociales a cargo de las empresas, ya que se suelen establecer para las situaciones de necesi-

(22) BOE de 8 de julio de 1992.

dad derivadas de accidentes y enfermedades, pero no para las situaciones relacionadas con la maternidad.

Además de transformar las discriminaciones que ya venían operando con anterioridad, los convenios colectivos pueden dar lugar a situaciones discriminatorias nuevas, sobre todo de tipo indirecto, al establecer, por ejemplo, diferentes condiciones de trabajo para las personas trabajadoras pero no ya en función del género, sino en función de otras variables, como la duración temporal del contrato o la jornada a tiempo parcial y cuyo resultado viene a ser especialmente perjudicial para las trabajadoras. Como ejemplo, se puede mencionar el convenio de la empresa "Bimbo", que, tras establecer la exclusión de los trabajadores y trabajadoras temporales de su ámbito de aplicación y ser declarado este tratamiento como discriminatorio por el Tribunal constitucional, mantiene ahora en su clasificación profesional categorías diferentes para el personal fijo y para el temporal, atribuyendo inferiores condiciones económicas al segundo.

Hay que destacar que en los convenios españoles, desde 1994 se está consolidando la tendencia a la eliminación o congelación del "complemento salarial de antigüedad", que se establece casi siempre para el personal fijo y cuyo resultado puede considerarse discriminatorio para las mujeres que debido a su mayor índice de temporalidad cuentan con una retribución inferior. En el sector de alimentación se pueden apreciar claramente indicios que avalan esta afirmación.

5.2

ELIMINACIÓN DE DISCRIMINACIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La segunda faceta que se debe destacar respecto de los convenios colectivos en relación con el principio de no discriminación por razón de género, es que a través de ellos se están comenzando a articular fórmulas específicas para:

- Eliminar las discriminaciones existentes.
- Evitar futuras situaciones de discriminación.
- Compensar los efectos que han podido producir las discriminaciones anteriores.

Para ello, a grandes rasgos, los convenios españoles están adoptando los siguientes tipos de medidas:

Por una parte, existen convenios donde se trata de alcanzar la corrección "formal" eliminando las referencias a las categorías profesionales en femenino o estableciendo cláusulas que consagran el principio de igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras. Incluso se trata de precisar en qué consiste su aplicación en determinados aspectos, como el retributivo. En este sentido, resulta muy significativo el Convenio Colectivo sectorial para la Industria Química, que desde 1982 eliminó su artículo 29, en el cual se venía indicando, bajo el epígrafe de "Igualdad de sexos", que "el trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino, para trabajos de igual clase y categoría". Con esta cláusula, el Convenio colectivo se venía aferrando a una concepción restrictiva del principio de igualdad de retribución, en

tanto que no sólo se aplicaba a trabajos de hecho iguales, sino que estos trabajos habían de estar incluidos en la misma categoría profesional, es decir, debían ser iguales, incluso, desde el punto de vista puramente formal. Como se ha indicado, en numerosas ocasiones, esta "corrección" de los convenios no ha hecho sino convertir en ocultas discriminaciones que antes eran abiertas, ya que se mantienen, en el fondo los mismos resultados en el sistema de retribución o clasificación profesional. Como anécdota, un convenio ha llevado tan lejos esta "corrección formal" que donde hasta ahora se refería a las mujeres embarazadas ahora se refiere a "los trabajadores en estado de gestación".

Parecen llamadas a jugar un papel importante las fórmulas de corrección de las situaciones retributivas discriminatorias, que no implican la equiparación total de los niveles retributivos, sino el establecimiento de la desaparición gradual de la discriminación. Al respecto, merece una atención especial el sector de alimentación, cuya Ordenanza laboral venía estableciendo un tratamiento retributivo perjudicial para las trabajadoras de la sección de "envasado envoltura y acabado" respecto del personal de la sección de "fabricación". Esta distinción ha sido revisada en algunos convenios y, constatada la equivalencia de los trabajos desempeñados por hombres y por mujeres, se han articulado mecanismos de desaparición progresiva de tal situación. Entre los Convenios que han optado por este tipo de fórmulas, se encuentra el de la empresa "Productos Ortiz" de Málaga, donde se acordó, de forma paralela al convenio propiamente dicho la eliminación de la diferencia retributiva en un plazo de siete años. Igualmente, en la empresa "PYCASA (La Cocinera)" se venía aplicando un sistema de valoración del trabajo en función de criterios típicos de los trabajadores varones, lo que daba lugar a una discriminación retributiva. Igualmente, se estableció, mediante acuerdo, la desaparición de dicha diferencia en un plazo de cinco años. Por otra parte, y se trata de un dato de primer orden, las prácticas correctoras de la discriminación que consisten en una eliminación gradual de la misma, representan un incumplimiento del mandato constitucional de que "no prevalezca discriminación alguna" por razón de sexo, pues, a partir de este mandato, una vez detectada la discriminación, ésta se ha de considerar inexistente en su totalidad. Así, lo que procedería sería la equiparación retributiva y no el paulatino acercamiento entre los niveles salariales de hombres y de mujeres. A nuestro juicio, durante el tiempo en que se están "corrigiendo" las discriminaciones, se están, también, manteniendo tales discriminaciones. Y ello, en la actualidad, choca con las exigencias que se derivan de la concepción moderna del principio de no discriminación.

Es necesario llamar la atención sobre el peligro que encierran prácticas de equiparación como las que acaban de describir, ya que pueden llegar a constituir un nuevo cauce para que se produzcan discriminaciones para las mujeres bajo la apariencia de que están siendo corregidas. Un ejemplo: convenio del sector de fabricación de galletas que establece en 1991/92 un incremento salarial de un 8% (23) para todo el personal, menos para el personal de "envasado, empaquetado y aca-

(23) Más alto del que se establece en la actualidad.

bado" (mujeres) para el cual se fija un 8,25%. Esta medida responde a la intención de eliminar la discriminación retributiva del personal femenino, y se basa en una toma de conciencia tanto de los trabajadores varones como de el empresariado. No obstante, si se atiende a los resultados de la misma y se calcula cuánto tiempo tiene que transcurrir para que se alcance la equiparación retributiva que se persigue, se llega a la conclusión de que serán unos 500 años.

No puede dejar de mencionarse una medida que se ha introducido en el convenio francés de la empresa Renault, donde se ha establecido una indemnización económica para las mujeres que inician las bajas de maternidad. Para compensar los perjuicios que esa interrupción puede producir en sus carreras profesionales, El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha entendido que lejos de resultar discriminatorio para el resto del personal, se trata de algo coherente con el principio de no discriminación por razón de sexo en relación con la maternidad.

En los convenios más recientes se están contemplando otras medidas calificables de "acciones positivas", como programas de formación para mujeres, lo que facilitará su acceso a puestos de trabajo más cualificados y mejor retribuidos (Convenio de la Industria Química).

En relación con las situaciones de maternidad, en general los convenios no suelen establecer mejoras respecto de lo que ya establecen las normas estatales, aunque en algunos casos sí se prevén mejoras sociales (económicas) durante los permisos.

Hay que mencionar el "efecto equiparador" hacia las mujeres de las medidas que se están estableciendo en los convenios para igualar las condiciones de trabajo entre personal fijo y temporal o entre personal a tiempo parcial y a tiempo completo. De la misma manera que un tratamiento desfavorable para el personal temporal o a tiempo parcial repercute en perjuicio de las mujeres, las medidas que eliminan esta situación también favorecen especialmente a las mujeres, aunque sea de manera indirecta. Un ejemplo de ello es la eliminación del complemento salarial de antigüedad para los trabajadores y trabajadoras fijas así como del "premio de permanencia en la empresa" también para el personal fijo.

La formación y la información de quienes llevan a cabo la negociación de los convenios es un factor de primer orden para hacer posible una mejora de nuestros convenios colectivos.

Finalmente, es destacable que se constituyan comisiones específicas para estudiar y afrontar las situaciones de desventaja y de discriminación que sufren las mujeres, como sucede en el convenio estatal de la Industria Química y en el de Limpieza de Edificios y Locales, o que se atribuya este trabajo a la comisión de seguimiento del convenio, tal y como ha fijado el convenio estatal de la Industria Textil.

Valoración del trabajo de las mujeres, política de empleo y retribución

Además de los aspectos que se vienen comentando, cabe realizar una reflexión más en torno a las últimas medidas que se están adoptando para el fomento del empleo de las mujeres y que tienen como fundamento el logro de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral. Este tipo de medidas vendrían a constituir "acciones positivas" en tanto que encierran una diferencia de trato cuyo objetivo es el logro de la igualdad real o sustancial.

El artículo 17 del ET contempla la posibilidad de que el gobierno adopte medidas de favor para aquellos colectivos que presentan especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Sin pretender ahora realizar un análisis detenido de cuantas medidas se han venido adoptando en España con esta finalidad, sí cabe apuntar cuáles son las vigentes al día de hoy. Todo ello desde la óptica que compete a este estudio, cual es el principio de igualdad de retribución. La importancia de estos aspectos radica en que vienen a constituir un índice especialmente significativo acerca de la valoración de la actividad (trabajo por cuenta ajena, actividades familiares) de las mujeres.

En los últimos años se han sucedido diversas medidas que han tenido como denominador común el "fomento del empleo" de las mujeres. Unas, tratando de hacer más fácil la "conciliación" del trabajo por cuenta ajena con las actividades familiares, otras abaratando los costes de su contratación, especialmente en cuanto a las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

No es este el momento de entrar en la identificación y valoración del modelo de reparto de papeles entre mujeres y hombres que parece sustentar el contenido de la conocida como Ley de Conciliación. Pero sí procede llamar la atención en un aspecto que viene a constituir una de las manifestaciones más recientes del principio de no discriminación entre hombres y mujeres en relación con la retribución. Esto es: cuando la retribución (y las cotizaciones a la Seguridad Social son retribución) se utiliza como instrumento para articular medidas de acción positiva.

No se trata entonces, de eliminar las discriminaciones retributivas, sino, en este caso, de utilizar el coste de la contratación de las mujeres como incentivo para favorecer su contratación, especialmente la de duración indefinida y hacer frente a la situación discriminación en el acceso al empleo (especialmente al estable).

Así, en 1995 se estableció una bonificación del 90% en la cotización empresarial por contingencias comunes para aquellos casos en que mediante contratos de interinidad se sustituyera a quienes hacen uso de la excedencia por cuidado de hijos e hijas, siempre que se contratara a personas desempleadas que llevaran al menos un año cobrando la prestación por desempleo. Ya se ha tenido oportunidad de dejar constancia de que, de acuerdo con los datos que publica el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las personas destinatarias de este tipo de contrataciones

son en su mayoría desempleados varones, a pesar de la intención declarada de forma reiterada por la norma, de pretender la contratación de mujeres.

Con mayor acierto, en 1998 se estableció el "coste cero" para las contrataciones que se celebraran para la sustitución de las trabajadoras durante el permiso por maternidad. Así, la bonificación alcanza el 100% de la cotización empresarial por la trabajadora o trabajador sustituto que, en este caso debía ser una persona desempleada, lo que abre, en principio más posibilidades para las mujeres que para los hombres. La Ley de Conciliación de 1999 creó la nueva contingencia de "riesgo durante el embarazo" que conlleva la suspensión del contrato de trabajo y que también hace aplicable el "coste cero" en caso de que se contrate mediante contrato de interinidad a una persona desempleada. Finalmente, la Disposición Adicional Segunda del 5/2001, de 2 de marzo, ha establecido el coste "bajo cero", en tanto que ha previsto una bonificación del 100% en la cotización empresarial en caso de contratación de interinidad durante el permiso por maternidad por la trabajadora o el trabajador sustituido. Previsiblemente, esta medida se extenderá también a las contrataciones de interinidad que se celebren para sustituir a las trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo.

Como se ha indicado, además de las medidas que se acaban de describir, hay otros incentivos orientados a favorecer la contratación estable de mujeres. Atendiendo a las últimas medidas establecidas por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, se pueden identificar tres tipos de medidas que guardan estrecha relación con la retribución de las mujeres.

En primer lugar, la nueva regulación del contrato para la formación permite su celebración con colectivos que se ven afectados de forma especialmente dura por el desempleo sin que les sea de aplicación el límite de edad. Estos colectivos son los que se encuentran en situación crítica en relación con su inactividad laboral, lo que viene a presentar un interesante ámbito de reflexión acerca de la adecuación de este tipo de medidas al principio de no discriminación, ya que se estaría incentivando la celebración de un tipo de contrato precario y con unas condiciones retributivas muy bajas precisamente con aquellos colectivos que se concentran en las peores condiciones de trabajo. Eso sí, se pretende incentivar su acceso a los puestos de trabajo mediante el abaratamiento de los costes salariales para las empresas. El artículo 8.2 del ET queda con la siguiente redacción desde su reforma mediante el Real Decreto-Ley 5/2001:

"a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintinueve años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Desempleados minusválidos.

Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.

Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Desempleados en situación de exclusión social.

Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo".

Como es sabido, el desempleo de larguísima duración en España es eminentemente femenino, con lo que los desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral serán en su mayoría "desempleadas".

En segundo lugar, desde el Programa de fomento del empleo para el año 2001 se establecen unos incentivos a la contratación indefinida que consisten en bonificaciones en la cotización empresarial a la seguridad social cuando se celebren contratos de duración indefinida con quienes pertenecen a alguno de los colectivos especialmente desfavorecidos así como cuando se conviertan en indefinidos contratos de duración determinada siempre que afecten a dicho personal. Es destacable que, en este caso, no se trata de incentivar la contratación a coste de la percepción mensual de su retribución por parte de la persona trabajadora (como sucedía en el caso anterior relativo al contrato para la formación), sino de rebajar las cantidades que mensualmente ha de ingresar en la Seguridad Social el empresariado por cada uno de los trabajadores o trabajadoras contratadas. Es decir, ni la retribución, ni los derechos sociales del personal se ven afectados por este tipo de incentivos consistentes en una rebaja en el tipo aplicable a la cotización empresarial por contingencias comunes.

A modo de síntesis, los colectivos a los que se dirigen este tipo de incentivos (que caben en el concepto de acción positiva) son:

- a) Mujeres desempleadas de entre 16 y 45 años. (25% durante 24 meses)
- b) Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. (Si tienen al menos seis meses de antigüedad como demandantes de empleo o son mayores de 45 años: 70% en el primer año y 60% en el segundo. Si no reúnen estos requisitos: 35% durante 24 meses).
- c) Personas desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses. (20% durante 24 meses)
- d) Personas desempleadas mayores de cuarenta y cinco años y hasta los cincuenta y cinco. (50% durante el primer año y 45% durante el resto del contrato).
- e) Personas desempleadas mayores de cincuenta y cinco años hasta los sesenta y cinco. (55% durante el primer año y 50% durante el resto del contrato).
- f) Personas desempleadas perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo, a las que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación. (50% durante el primer año y 45% durante el segundo).
- g) Personas desempleadas perceptoras del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores y trabajadoras incluidas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. (90% durante el primer año y 85% durante el segundo).
- h) Personas desempleadas perceptoras de la ayuda específica denominada renta activa de inserción. (65% durante 24 meses).

- i) Mujeres desempleadas inscritas durante un período de doce o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de alumbramiento. (100% durante doce meses).

Es destacable que el apartado i) constituye una novedad entre los colectivos protegidos por este tipo de acciones, así como que en los colectivos no integrados únicamente por mujeres los porcentajes de descuento que se acaban de apuntar se incrementan en un 10% si quien se contrata es una mujer, con lo que sea cual sea el colectivo de los enumerados en el listado anterior, siempre va a haber un tratamiento de favor para las mujeres. Este nuevo planteamiento pretende hacer frente a la situación que persiste en los últimos años y que se traduce en que las contrataciones indefinidas que se celebran acogiendo a este tipo de incentivos están "beneficiando" de forma especial a los desempleados varones en casi dos tercios del total, a pesar de que la proporción de mujeres afectadas por el desempleo duplica a la de los varones. Habrá que esperar para evaluar la efectividad de los incentivos diseñados para los Planes de empleo que se suceden desde 2001 (24).

En tercer lugar, también cabe realizar alguna consideración acerca de la indemnización por despido en los contratos de fomento de la contratación indefinida. Como es sabido, uno de los aspectos en los que se ha tratado de incentivar la celebración de este tipo de contratos o la transformación de contratos temporales en indefinidos, es justamente en la reducción de cuarenta y cinco a treinta y tres días de indemnización por año de servicio para los casos en que la extinción del contrato se apoye en causas objetivas y el despido se declare improcedente (25). Pues bien, estas indemnizaciones constituyen "retribución" a efectos de aplicación del principio de igualdad de retribución tal y como se debe entender actualmente. Este incentivo a la contratación que consiste en la rebaja de uno de los derechos de las personas trabajadoras se suma así a los apuntados con anterioridad. Estas medidas constituyen una de las manifestaciones más polémicas de las medidas de acción positiva, ya que establecen un tratamiento "desfavorable" para aquellos colectivos que pretenden ser "beneficiados" por ellas. Pero se abre aquí un amplio ámbito de reflexión que escapa de la finalidad del presente estudio.

Es claro que el contenido de las normas estatales y de los convenios colectivos españoles del año 2000-2001 no es el mismo de 1980. Se ha avanzado mucho en algunos aspectos relacionados con el principio de no discriminación por razón de sexo. Pero también es cierto que queda mucho camino por recorrer. La valoración general que cabe hacer es que los convenios españoles están experimentando una intensa mutación terminológica y de fondo. El proceso no ha concluido. Por eso pueden encontrarse tendencias contradictorias en la negociación colectiva española. Este

(24) Sobre este plan de empleo, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: "Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001". Relaciones Laborales, nº 10 de 2001.

(25) Disposición Adicional Primera. 3 del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo.

proceso no es sino manifestación de uno más amplio, como es el que se está produciendo respecto del concepto mismo de discriminación, como desigualdad o trato desfavorable que la sociedad no quiere tolerar y que afecta de forma especialmente clara a las discriminaciones en función del género.

ANEXO 1.

Conceptos Básicos

Discriminación

Situación de desventaja o de perjuicio que afecta a uno de los colectivos que tradicionalmente se encuentran en peores condiciones, como es el de las mujeres en relación con el trabajo por cuenta ajena, y que la sociedad considera rechazable.

Discriminación directa abierta

Situación de desventaja o de perjuicio que afecta a uno de los colectivos que tradicionalmente se encuentran en peores condiciones, como es el de las mujeres en relación con el trabajo por cuenta ajena, y que la sociedad considera rechazable. Esta situación nace en una diferencia de trato en función del sexo (género) y existen indicios formales de ello.

Discriminación directa oculta

Situación de desventaja o de perjuicio que afecta a uno de los colectivos que tradicionalmente se encuentran en peores condiciones, como es el de las mujeres en relación con el trabajo por cuenta ajena, y que la sociedad considera rechazable. Esta situación nace en una diferencia de trato en función del sexo (género) pero no existen indicios formales de ello.

Discriminación indirecta

Situación de desventaja o de perjuicio que afecta a uno de los colectivos que tradicionalmente se encuentran en peores condiciones, como es el de las mujeres en relación con el trabajo por cuenta ajena, y que la sociedad considera rechazable. Esta situación se produce a partir de decisiones o prácticas objetivas que no distinguen a priori entre mujeres y hombres, pero que tienen efectos discriminatorios.

Discriminación múltiple

Situación de desventaja o de perjuicio que afecta a uno de los colectivos que tradicionalmente se encuentran en peores condiciones, como es el de las mujeres en relación con el trabajo por cuenta ajena, y que la sociedad considera rechazable. Esta situación se aprecia al cruzar más de un factor de discriminación que estará operando a la vez: ejemplo: sexo y origen étnico.

Acción positiva

Diferencias de trato en función del sexo (género) que son necesarias para lograr la igualdad real.

Tipos de acción positiva:

- Preventivas: tratan de evitar discriminaciones futuras y están ligadas a la igualdad de oportunidades.
- Correctoras: tratan de eliminar las desventajas o situaciones de perjuicio que ya existen, nivelando las diferencias que las producen.
- Compensadoras: tratan de eliminar los efectos que las situaciones de discriminación han venido produciendo y que no desaparecen con la mera eliminación de las diferencias.

Retribución

Salario base, complementos salariales, y cualquier otra percepción económica (en dinero o en especie) que perciba la persona trabajadora directa o indirectamente con ocasión de su trabajo.

Trabajos de igual valor

Aquellos que pueden resultar equiparables en cuanto a la dificultad de sus funciones, condiciones de trabajo, cualificación, esfuerzo físico o mental, habilidad, atención o responsabilidad.

Modificación de la carga de la prueba

Quien se considere víctima de una discriminación, no necesita probar la existencia de la misma, sino que una vez que presente algún indicio de ello, corresponderá a la persona demandada demostrar que no existe la discriminación.

Prueba estadística

Datos cuantitativos (porcentajes, cifras absolutas⁹), que constituyen indicios de la existencia de discriminación. Resulta especialmente útil para afrontar las posibles discriminaciones en materia de valoración del trabajo y retribución.

ANEXO 2.

Factores que suelen tener resultados discriminatorios

- La doble tabla o escala salarial diferenciando entre personal temporal y estable.
- La doble tabla o escala salarial diferenciando entre personal a tiempo completo y a tiempo parcial.
- La existencia de "pluses convenios" o complementos de convenio que no responden a una valoración del trabajo, sino que se atribuyen a ciertas categorías o grupos directamente.
- La aparición de categorías profesionales en femenino o la utilización de "o/a" únicamente en ciertas categorías.
- La falta de claridad en los criterios y su aplicación en la valoración de los puestos y las funciones.
- La valoración del esfuerzo físico de forma desproporcionada y referido a trabajos tradicionalmente masculinos.
- La retribución de factores como la "disponibilidad" en actividades donde no es determinante para la prestación de servicios.
- La valoración de la "responsabilidad" ligada únicamente a los puestos de mando y no a otros tradicionalmente desempeñados por mujeres que requieren, por ejemplo una mayor minuciosidad o atención o que son clave en el proceso de producción.
- La valoración de la estabilidad y permanencia en los puestos de trabajo a través de los complementos de antigüedad, premios de permanencia y continuidad. Se suelen dirigir, además a personal fijo y a tiempo completo.
- Establecimiento de mejoras económicas en caso de bajas laborales relacionadas con enfermedades y accidentes, pero no por maternidad/paternidad o riesgo durante el embarazo.
- Valorar la "penosidad" de los trabajos en función del esfuerzo físico que requieren y de otros aspectos. Como sucede con la exclusión de los pluses de penosidad de las limpiadoras de los lavabos.

ANEXO 3.

Actividades

Identifique si las siguientes medidas constituyen o no Acciones Positivas y qué tipo de Acción Positiva correspondería a cada una:

- Planificación de un programa de formación específico para las mujeres de una empresa, que facilita cualificación especializada requerida para puestos de trabajo mejor valorados.
- Planificación de un período de cuatro años para la equiparación retributiva entre las categorías de limpiadoras y limpiadores.
- Fijación de una sola vez, de una subida salarial mayor para las limpiadoras, para equiparar su retribución con la de los limpiadores.
- Establecimiento de períodos de carencia diferentes en función del sexo (más cortos para las mujeres) para poder acceder a las pensiones de jubilación.

Identifique si los siguientes conceptos constituyen o no "retribución" sujeta al principio de igualdad.

- Salario base por hora.
- Complemento de disponibilidad horaria.
- Complemento de peligrosidad.
- Plus convenio.
- Complemento de productividad.
- Plus de turnos.
- Complemento por idiomas.
- Ayudas por hijas e hijos en edad escolar.
- Anticipos para atender situaciones especiales (atención médica especializada, adquisición de automóvil, adquisición de vivienda).
- Ayudas por traslado.
- Indemnizaciones por despido.
- Indemnizaciones por jubilación.
- Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social en caso de Incapacidad Temporal o invalidez.
- Complemento específico.
- Cesta de Navidad.
- Descuentos en la adquisición de productos de la empresa.
- Plus de transporte.
- Ayudas por guardería.

Lectura y comentario de la Sentencia 145/1991 del Tribunal Constitucional español.

Centre la atención especialmente en los siguientes aspectos:

- La importancia de los textos internacionales y de la Unión Europea en la concepción moderna del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres.
- La estrecha vinculación entre las discriminaciones en la valoración de los trabajos y en la retribución.
- La aplicación de criterios "objetivos" en la valoración de los trabajos no es suficiente para garantizar la ausencia de discriminación: han de ser "neutros" y no producir un efecto desfavorable hacia las mujeres y han de permitir contemplar las aptitudes, condiciones, cualificación etc de hombres y de mujeres.

Atención a los criterios de valoración:

- Qué criterios se utilizan (¿por qué esos? ¿por qué no otros?)
- Es necesario que los criterios permitan valorar los trabajos de hombres y los trabajos de mujeres. Pueden ser objetivos, pero resultar sesgada su elección y aplicación.
- Es importante que los factores que se valoran tengan efectivamente una repercusión en el trabajo que se desempeña.
- Es muy importante que la repercusión de los factores que se valoran resulte proporcionada a la importancia que revisten en la realización o condiciones del trabajo.

Lectura y comentario de la clasificación profesional y la estructura retributiva del convenio colectivo estatal de la Industria Textil y de la Confección.

4.1. Metodología:

Se trata de contrastar la versión actual vigente en 2003 con la que estaba vigente hace 8 o 10 años.

4.2. Atender especialmente a los siguientes aspectos:

- Aparición o no de categoría en femenino.
- Aparición o no de trabajos femeninos.
- Mantenimiento de pluses o complementos sin definir (no se sabe qué se está retribuyendo con ellos).
- Atribución de algunos pluses sin definir a ciertos trabajos únicamente.
- Atribución de los pluses de responsabilidad.
- Referencias a las Ordenanzas o al Nomenclátor de puestos de trabajo de la Industria Textil anteriores a la actual etapa constitucional.
- Revisión de los complementos de antigüedad y permanencia en la empresa.
- Mejoras y beneficios sociales.
- Otros aspectos.

4.3. Cálculo de la retribución media de trabajos feminizados. Se trata de lo siguiente:

-
- Seleccionar dos categorías profesionales, que en la versión antigua se aprecia claramente que corresponden a hombres o a mujeres, ya que aparecen denominaciones en femenino y cuyos trabajos pueden resultar equivalentes en cuanto a la cualificación, responsabilidad, etc.
 - Calcular, con la versión antigua del convenio cuál sería la retribución que correspondía a la categoría masculina y a la femenina.
 - Tratar de identificar los factores que han llevado a la menor retribución de la categoría femenina (la exclusión del plus convenio, la sobrevaloración de la antigüedad, el menor salario base^o)
 - Realizar la misma operación con las mismas categorías aplicando en convenio vigente en la actualidad. Contrastar el resultado.

ANEXO 4.

Bibliografía

- AA.VV.: "Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid, desde la perspectiva de género". Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer. Madrid, 1998.
- AA.VV.: "Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Navarra, desde la perspectiva de género". Pamplona, 1998.
- INSTITUTO DE LA MUJER.: "Herramientas para eliminar la discriminación retributiva". Madrid, 2000.
- INSTITUTO DE LA MUJER.: "Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva". Madrid, 1999.
- QUINTANILLA NAVARRO, B.: "Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo". Madrid, Marcial Pons. 1996.
- QUINTANILLA NAVARRO, B. "Instrumentos jurídicos para la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral". (Coordinadora y coautora). Madrid, Instituto Complutense de Estudios Internacionales. 2001. CD-R. Financiado por la Unión Europea a través de una Acción "Robert Schuman".
- QUINTANILLA NAVARRO, B. "Igualdad de retribución por razón de sexo". En AA.VV.: "La reforma del mercado laboral". Director F. Valdés Dal-Ré. Lex Nova, Valladolid, 1994. Pág. 231-255.
- QUINTANILLA NAVARRO, B. "Análisis cualitativo de los elementos de discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva".(AA.VV). Capítulo correspondiente a "Condiciones de trabajo y empleo en general". Edita: Instituto de la Mujer. Madrid, 1997. Pág. 69-103.
- QUINTANILLA NAVARRO, B. "Discriminación en materia de clasificación profesional y salario". En AA.VV.: "Asesores para la igualdad de oportunidades". Ed. Secretaría Confederal de la mujer de CC.OO. Madrid, 1992.
- QUINTANILLA NAVARRO, B. "Discriminación retributiva por razón de sexo y negociación colectiva". En Sociología del Trabajo Nº 21 (enero-abril de 1994).Pág.79-100.
- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Feminización de tareas y masculinización de valoraciones". Relaciones Laborales, 2002.

BLOQUE TEMÁTICO 6

*Relaciones
laborales:
salud, acoso...
buenas
prácticas en
estos aspectos*

EVA SÁNCHEZ POLIDORO

**Letrada de Comisiones
Obreras. Secretaría General
de la Mujer. Andalucía**

*Salud laboral
y prevención de
riesgos laborales,
aproximación
desde una
perspectiva
de género*

Partiremos del análisis de lo que se entiende por Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, y de lo que existe en la actualidad en la legislación vigente sobre este particular; para una vez asentados estos temas, y partiendo de aquí, realizar en las sesiones presenciales una crítica de la misma desde una perspectiva de género.

Hemos de decir que en la actualidad no existen prácticamente estudios sobre la prevención de riesgos enfocados desde una perspectiva de género, por lo que desde un punto de vista práctico y participativo realizaremos reflexiones conjuntas de las carencias de la normativa actual.

Para abordar el tema de la Salud Laboral es necesario comenzar con la identificación, análisis y definición de determinados conceptos absolutamente relevantes en esta materia.

1.

Salud laboral y prevención de riesgos

Definimos:

A) Riesgo laboral: Denominamos RIESGO a la probabilidad de producir un daño. Las circunstancias o características que condicionan dicha probabilidad reciben el nombre de factores de riesgo. Son, por tanto, situaciones potenciales de peligro directa o indirectamente relacionadas al trabajo, que pueden materializarse en daños concretos. Es decir, la probabilidad de perder la salud como consecuencia de las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

B) Prevención de riesgos: Una vez llevada a cabo la anterior definición, se puede deducir, que la prevención de riesgos es la actividad dirigida a prevenir, evitar o anticiparse a la producción de un daño previamente identificado, adoptando para ello las medidas correspondientes, evitando que este riesgo se materialice y, en su defecto, que las consecuencias o daños sean las menores.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su Artículo nº4 dice:

"... que se entenderá por riesgo laboral la probabilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo..."

La actividad prevencionista tiene por objeto la mejora de las condiciones de trabajo, siendo una de las principales tareas la eliminación de los riesgos en el lugar de trabajo, o, si ello no es posible, al menos el control de dichos riesgos para mantenerlos en unos niveles que no pongan en peligro la salud de las trabajadoras y trabajadores. Para ello hay que disponer de unos conocimientos mínimos sobre los factores de riesgo y saberlos identificar, para poder estimar la probabilidad de que se vayan a producir daños.

Podemos clasificar los riesgos laborales según los cuadros que se recogen al final como anexo nº 1 y 2.

C) Salud laboral: En el preámbulo del acta de constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) se define la salud como *"un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no sólo como la ausencia de enfermedad"*.

Desde un punto de vista más antropológico se hace especial hincapié en la relación entre lo biológico y lo social. Desde esta perspectiva, la enfermedad es un indicador colectivo de las contradicciones sociales en cada momento histórico. En concreto, las contradicciones sociales determinan condiciones de vida y trabajo, y éstas afectan a la salud y al modo de enfermar.

Desde este punto de vista surge la perspectiva de la salud laboral y la posibilidad de las políticas de prevención, ya que entendemos que la pérdida de salud en el trabajo no es un problema individual sino una de las consecuencias de la desigualdad en los procesos sociales de toma de decisiones que en las relaciones laborales está desequilibrada a favor de los intereses económicos del capital y en detrimento de la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Lo que resulta realmente inadmisibles es la enfermedad, o la muerte, prematura y evitable. Ambos calificativos son aplicables al daño a la salud derivado del trabajo. La salud laboral tiene un profundo sentido de lucha contra la enfermedad y la muerte injustas.

En relación con la salud en el trabajo, puede ser operativa la siguiente definición del Comité de Expertos y Expertas de la OMS, sobre Detección Precoz de la Salud debido a la Exposición Profesional (1986):

"....La salud es en realidad una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, forma de vivir en general). No solo significa el verse libre de dolores o enfermedades, sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. La salud se desarrolla y se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo".

2.

Daños derivados del trabajo

Podemos distinguir tres tipos de daños derivados de la prestación de servicios:

A) Accidente de Trabajo: Es la parte más visible del daño corporal. Se calcula que los accidentes representan solamente una cuarta parte de la mortalidad derivada del trabajo. El reconocimiento del status de accidente de trabajo supone la existencia de una lesión, física o síquica, en el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena y habiendo una relación de causalidad entre la lesión y el trabajo. Por lo tanto, no se incluyen los accidentes sufridos por trabajadoras y trabajadores autónomos.

Pueden ser:

- In itinere.
- Como consecuencia del desempeño de cargos electivos.
- Al realizar tareas de distinta categoría, bien por orden del empresario o empresaria, o de forma espontánea en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- En actos de salvamento relacionados con el trabajo.
- También debemos incluir como accidente de trabajo las enfermedades contraídas en el trabajo, aunque no estén incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, si se han desencadenado exclusivamente en el desempeño de las funciones laborales, o se han agravado como consecuencia del mismo.

Se presume que toda lesión ocurrida en el lugar de trabajo es constitutiva de la calificación de accidente de trabajo. No tendrá tal consideración si ha mediado dolo o imprudencia por parte del trabajador o trabajadora, salvo que se trate del ejercicio habitual de un trabajo.

B) Enfermedad Profesional: Son aquellas causadas directa y exclusivamente por un factor de riesgo propio del trabajo. Siempre que se traten de las enfermedades recogidas en el listado o cuadro del año 1978 no existe presunción legal; si se tiene determinada dolencia, la calificación le viene dada automáticamente.

Respecto de este cuadro, debemos decir que no se ha modificado desde entonces, por lo que no se ha actualizado, y existen enfermedades detectadas, que hoy por hoy tienen que ser calificadas como accidente de trabajo, con el problema que esto conlleva, ya que se deberá demostrar la relación de la misma con el trabajo desempeñado y las funciones realizadas.

C) Enfermedades Relacionadas con el Trabajo: Son inespecíficas, no tienen un solo agente causal, sino varios, y el trabajo puede causarlas en parte, agravarlas o acelerar su evolución.

3.

Actuación en la prevención de riesgos

Teniendo en cuenta el concepto clásico y una perspectiva integral y renovadora, entendemos que la Seguridad e Higiene y Medicina del Trabajo lo que pretende es la creación de unas condiciones de trabajo óptimas, minimizando los efectos negativos del trabajo y favoreciendo los positivos, lo que implica prevenir desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, hasta la ordenación de un conjunto coherente e integrado de medidas de acción preventiva en el funcionamiento de la actividad.

El Marco legal en el que encuadramos dicha actuación en Seguridad y Salud y Prevención de Riesgos Laborales es:

La ley de P.R.L. que, en su Art. 2, define que el objeto de la misma es promover la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Queda así establecido que la razón de ser de la ley es precisamente la prevención.

Se entenderá por "Prevención" el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Se debe entender como protección las medidas interpuestas entre el foco del peligro y la persona trabajadora para impedir que se materialice el daño.

En el Art.4.6 de la L.P.R.L. dice que: "Se entenderá como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador". Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio de trabajo, sus intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos antes mencionados.
- d) Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el personal.

Como crítica a éste y otros artículos, tanto de la Ley como del Reglamento, señalar que a parte del lenguaje, en el que no se distingue ni menciona al trabajador y la trabajadora, se puede deducir a simple vista que la prevención de riesgos tiene sexo, el masculino. La persona legisladora, a priori y a la hora de hacer las definiciones, conceptos y objetivos, siempre tiene en mente trabajos fuertemente masculinizados, y las dolencias que hasta ahora han venido teniendo los hombres. No obstante, conocedora de que pueden surgir otras contingencias, deja el precepto abierto para la posible inclusión de las mismas más adelante. Pero a la vista está que en principio no tiene en cuenta los factores de riesgos sicosociales, (por lo tanto los riesgos y dolencias derivados del acoso sexual y el mobbing aparentemente no se encuentran reflejados), como tampoco otras dolencias físicas más típicamente femeninas, tanto por las funciones que desarrollan las mujeres como por la constitución física y orgánica de éstas.

Las actividades preventivas vienen descritas en el Art. 15 de la L.P.R.L., orientando al empresario en la adopción de las mismas. Podemos citar: evitar los riesgos, evaluar los mismos, combatirlos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, etc.

Por lo tanto es muy importante la acción preventiva, acción que requerirá en primer lugar una evaluación de los riesgos que ponga de manifiesto las situaciones de riesgo en la empresa, a la vista de la cual el empresario o empresaria planificará la actividad preventiva con el objeto de evitar y/o reducir dichos riesgos. Esto se realiza mediante el Plan de Prevención. (A priori, y teniendo en cuenta este principio tan loable, existen determinados riesgos difícilmente previsibles, por lo que difícilmente se podrá planificar su prevención. Máxime cuando estamos hablando de riesgos que se derivan de la conducta de los trabajadores o trabajadoras y que, hasta que no se manifiestan, no se pueden conocer como tales. Nos estamos refiriendo a las situaciones de acoso sexual o mobbing.)

Nociones de derecho del trabajo

Este apartado nos debe servir para descubrir cómo determinadas condiciones laborales y aspectos de la relación laboral pueden influir más en la existencia de riesgos o daños para la salud laboral. Y cómo legalmente, dentro de las obligaciones del empresariado, se encuentra la obligación de la vigilancia y la responsabilidad garante de la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

A) DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El que un contrato sea indefinido o tenga una duración determinada tiene, para el trabajador o trabajadora, una trascendencia importante. El contrato indefinido asegura la persona empleada que podrá seguir contando con su salario como medio de vida, lo que, en la situación de paro estructural en la que vivimos, es una garantía importantísima, que condiciona sus hábitos de vida, de trabajo, de consumo, e incluso de relaciones sociales.

Además, la estabilidad en el empleo es una eficaz garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, ya que, de no existir, los empresarios y empresarias tendría libertad para seleccionar sus plantillas, no solo conforme a criterios de capacidad y adecuación, sino también de sumisión y disponibilidad a ceder sus derechos. En todas las situaciones en las que el respeto o la mejora de los derechos del personal empleado exige la adopción de medidas de conflicto o de presión, son las personas empleadas con la condición de fijas las que tienen capacidad real de mantener el conflicto o la presión. El resto, que sabe que no tiene garantizada su continuidad en el trabajo, que sabe que la renovación de su contrato depende de la voluntad unilateral del empresario o empresaria, en la mayoría de los casos, se verá forzado a optar por callar y obedecer.

Huelga decir que en el mercado de trabajo español actual las mujeres son las que "disfrutan" de los contratos de trabajo más precarios, temporales, a media jornada y con peores condiciones laborales, y que esta precariedad en el empleo hace que las mujeres sean objeto de más vulneraciones en sus derechos, desde el salario, a la jornada o, como en este caso nos ocupa, la seguridad en el trabajo.

B) DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA, Y DEL EMPRESARIADO

Es interesante destacar que el E.T., considera deber laboral del trabajador "observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten". Este precepto ha sido desarrollado por el Art. 29 L.P.R.L.

Los derechos laborales conforman un catálogo bastante más amplio, recogido en el Art., 4 de E.T. De entre ellos, el que hoy nos interesa es el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. En materia de discriminación es interesante notar que se prohíbe expresamente adoptar conductas discriminatorias en razón al sexo de la candidata o trabajadora tanto para acceder al empleo como una vez empleada, así como también en razón a la disminución síquica o sensorial que la misma padezca.

Derechos y obligaciones de los empresarios y empresarias. La esencia de la obligación del trabajador y trabajadora es realizar sus servicios con diligencia y buena fe, cumpliendo las órdenes establecidas e impartidas por el empresario o empresaria. Se reconoce un poder empresarial para dirigir la actividad laboral, para determinar el qué y el cómo del trabajo a ejecutar.

Dichas órdenes gozan de la presunción de legalidad. El efecto de dicha presunción es que en principio el trabajador o trabajadora tiene que cumplir siempre las órdenes empresariales sin poder cuestionar la legitimidad de la orden dada. Este juicio de legitimidad se puede realizar a posteriori, y lo realizan los jueces o juezas y tribunales. Si bien la regla general es que el trabajador o trabajadora tiene primero que obedecer y luego reclamar, existen supuestos en los que se admite el derecho de resistencia de la persona trabajadora, "ius resistentiae". Se justifica la desobediencia cuando la orden atente contra la dignidad del trabajador o trabajadora. Esta modalidad de resistencia esta regulada en la L.P.R.L.

Se puede deducir que, si las mujeres detentan puestos de trabajo en precario con peores condiciones laborales, por muy ilegal que sea la orden dada por el empresario o empresaria, éstas en ningún momento se plantean la desobediencia de las mismas, ni mucho menos su impugnación judicial, ya que saben que dicha conducta puede ser la causante de su no continuidad en el puesto de trabajo (despido, no renovación, etc.)

5.

El sistema español de Seguridad Social

Además de las definiciones mencionadas, es interesante destacar que los conceptos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional se encuentran también contenidos en la L.G.S.S. en los Artículos 115 y 116, a los cuales nos remitimos.

No obstante, y pese a dichas definiciones o clasificaciones legales, es necesario saber que éstos no son los únicos daños a la salud ocasionados por el trabajo. La lógica y la experiencia han demostrado que existen multitud de patologías prevalentes en trabajadores y trabajadoras expuestas a los mismos riesgos y que, sin embargo, no entran en la definición legal de contingencia profesional. Se trata a menudo de enfermedades profesionales inespecíficas o multicausales que no están en el mencionado cuadro o listado, y de las que es difícil demostrar que se deben exclusivamente al trabajo. Son las que se denominan Enfermedades Relacionadas con el Trabajo.

La L.P.R.L. en su Art. 4.3 ofrece una definición suficientemente amplia de daño, en la que puede caber cualquier alteración de la salud relacionada, causada o agravada por las condiciones de trabajo. Según esta definición, se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Pese a este respaldo legal de enfermedad relacionada con el trabajo, éste es un concepto eminentemente sanitario que responde al análisis de cómo y por qué se producen las alteraciones de la salud y el papel que juega en ellas el trabajo.

ENTIDADES COLABORADORAS

En la gestión de la Seguridad Social, y sobre estas contingencias, se lleva a cabo la participación de las llamadas Entidades Gestoras:

- INSS: reconoce y gestiona las prestaciones económicas.
- INSALUD: Administra y gestiona los servicios sanitarios.
- INSERSO, ISM, INEM.

Existen además unos servicios comunes que tienden a conseguir una mayor eficacia en la gestión. Estos servicios comunes son la TGSS, Gerencia de Informática, etc.

Pero, sobre todo, cabe destacar las MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, unas entidades colaboradoras de la Seguridad Social, que le prestan colaboración para la racionalidad de su gestión y el cumplimiento de sus fines.

Sobre éstas, decir que es obligatoria su colaboración para la cobertura de las contingencias profesionales, al igual que con la gestión de las I.T. derivada de contingencias comunes, si bien la actividad preventiva es voluntaria.

Por lo tanto, lo obligatorio para ellas es el pago delegado de las prestaciones en los casos de I.T. derivada de enfermedad común o contingencias profesionales.

6.

Normativa sobre prevención de riesgos laborales

Nos encontramos con abundante normativa internacional, Convenios Internacionales, Directivas de la UE, pero fundamentalmente debemos destacar la Directiva Marco 89/391/CEE, la cual cuando fue traspuesta dio lugar a la vigente LPRL y su posterior Reglamento.

LPRL. Es fruto de la trasposición al derecho español de la Directiva Marco, el desarrollo del Art. 40.2 de la C.E., y es una pieza básica de salud laboral.

Desde una perspectiva externa, dicha ley se sitúa en el campo de actuación de las Administraciones Públicas que tiene entre sus fines y funciones la protección de la seguridad y sa-

lud en el trabajo. Los poderes públicos tienen que desarrollar un papel activo en el cumplimiento de dicho fin. Dicha actividad de la Administración se concreta en la actividad normativa, vigilancia del cumplimiento de dichas normas, y promover la investigación y difusión de medios técnicos, en lo que se llama la función de asesoramiento de la Administración.

Desde una perspectiva interna, y partiendo de que el empresariado es el deudor de la seguridad de sus trabajadores y trabajadoras, se les reconocen derechos auxiliares de autoprotección y, en materia de prevención de los riesgos, debe de haber obligatoriamente una labor participativa de las personas empleadas a través del Comité de Seguridad y Salud y las Delegadas o Delegados de Prevención (acoso). Además, para cumplir el deber de protección la parte empresarial debe tener un Servicio de Prevención.

Reglamento de los Servicios de Prevención. Dicho Reglamento fue aprobado por el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero y en él se desarrollan importantes aspectos de la L.P.R.L. Por un lado se concreta el contenido de algunas obligaciones empresariales, y por otro se especifican las características y requisitos de la estructura del asesoramiento técnico.

7. *Obligaciones del empresario o empresaria y del trabajador o trabajadora*

A) OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

En materia de Prevención de Riesgos, y si dirigimos nuestra mirada a la L.P.R.L., nos encontramos que las obligaciones sobre esta materia, referidas al conjunto de los empleados y empleadas, se encuentran contenidas en el Art. 29 de dicho texto normativo.

Estas obligaciones consisten en colaborar de buena fe con el empresario o empresaria, seguir las órdenes y reglamentos de seguridad, utilizar correctamente los equipos de trabajo y los dispositivos de seguridad. Se tratan de obligaciones de segundo orden, puesto que no son de iniciativa, sino de cumplimiento.

Es preciso subrayar que las posibilidades de que sean correctamente cumplidas serán mayores mientras más adecuadamente cumpla la parte empresarial las suyas. Es decir, si el empresario o empresaria realiza una correcta evaluación de los riesgos, si dota a los trabajadores y trabajadoras de formación e información y si pone en práctica mecanismos de vigilancia y control de la salud.

Los incumplimientos de los trabajadores y trabajadoras son directamente sancionables por la parte empresarial, dentro del uso del poder disciplinario que ésta tiene.

B) OBLIGACIONES DE LA PARTE EMPRESARIAL

Las mismas vienen recogidas en los Artículos 14 a 28 de la L.P.R.L.

Obligaciones:

- Evaluar los riesgos.
- Proporcionar equipos de trabajo y medios de protección adecuados.
- Informar al personal trabajador, consultarlo y permitir su participación.
- Formar a los trabajadores y trabajadoras.
- Organizar medidas de emergencia.
- Prever soluciones para las situaciones de riesgo grave e inminente.
- Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Elaborar y conservar los documentos que acrediten que cumpla sus demás obligaciones.
- Coordinar su actividad con la de otros empresarios.
- Proteger a los trabajadores y trabajadoras específicamente sensibles a determinados riesgos.
- Proteger a las trabajadoras embarazadas.
- Proteger a los trabajadores y trabajadoras jóvenes.
- Proteger a los trabajadores y trabajadoras eventuales o procedentes de empresas de trabajo temporal.

C) RESPONSABILIDAD Y SANCIONES

Los incumplimientos de las obligaciones empresariales en materia de salud laboral generan distintos tipos de responsabilidades jurídicas. Nos encontramos con la sanción penal, la responsabilidad administrativa y la civil.

1. **Código Penal:** Dicha responsabilidad se produce sobre las conductas más agresivas contra la salud de los trabajadores y trabajadoras. Las conductas y los tipos se encuentran descritas en los artículos:

- Art.152, Delito de lesiones por imprudencia.
- Art. 142, Delito de Homicidio imprudente.
- Art. 621, Falta de Homicidio o lesión imprudente.
- Art. 316, 317 y 318, Delitos contra la seguridad en el trabajo.

2. **Código Civil:** Se establece la obligación de indemnizar el daño o perjuicio causado por una actuación imprudente o negligente. Existen casos en los que la conducta del empresario o empresaria no merece la censura penal, pero sí es suficiente para imponer la obligación de indemnizar, diferenciando dos supuestos:

- Culpa extracontractual: Daños provocados por personas con las que no existe vínculo contractual, producidos sin incumplimiento de ninguna obligación derivada del contrato.
- Culpa contractual: Reclamación de daños y perjuicios a personas con las que existe un vínculo contractual, por incumplimiento de alguna de las obligaciones derivadas del contrato. Y una

de las obligaciones del empresario o empresaria es ofrecer al trabajador y trabajadora una adecuada protección frente a los riesgos laborales.

3. **Ley General de la Seguridad Social:** Si un empresario o empresaria incumple gravemente la normativa de Seguridad, y como consecuencia se produce un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, las prestaciones que el trabajador o trabajadora perciba se podrán ver incrementadas entre un 30% a 50%, siendo este recargo de exclusiva cuenta de la parte empresarial. Ello viene reflejado en el Art. 123 de dicho texto normativo.

4. **Ley de Prevención de Riesgos Laborales:** Tipifica las conductas empresariales que constituyen infracciones administrativas y fija las sanciones para cada incumplimiento, las cuales son:

Infracciones leves, hasta 250.000 Ptas.

Infracciones graves, hasta 5.000.000 Ptas.

Infracciones muy graves, hasta 100.000.000 Ptas.

El mismo texto normativo recoge qué tipo de conducta constituye cada infracción.

8.

Técnicas preventivas

¿Con que técnicas preventivas contamos?

A) SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los Accidentes de Trabajo. Actúa sobre el entorno físico que rodea al trabajador o trabajadora, con el fin de eliminar o reducir al máximo aquellas situaciones peligrosas o inseguras que pueden aparecer en el desempeño de su labor, intentando minimizar el riesgo de accidente. Su campo de actuación es el análisis de las condiciones de trabajo, la identificación y la eliminación o control de los factores de riesgo ligados a la superficie y el lugar de trabajo.

Estas técnicas se pueden clasificar en: control estadístico de accidentabilidad, inspecciones, análisis de comportamientos, etc....Y técnicas de disposición de medidas preventivas como colocación de resguardos, señalización, formación, etc.

B) HIGIENE INDUSTRIAL

Se identifican, evalúan y controlan aquellos factores o agentes ambientales originados en el puesto de trabajo, que pueden causar enfermedad, disminución de la salud, etc.

Se debe proceder por tanto, y en primer lugar, a identificar el contaminante, valorarlo y posteriormente corregirlo, así como a adoptar actuaciones complementarias como son los controles periódicos.

Los podemos agrupar en:

Organización del tiempo de trabajo: duración de las jornadas, optimización de las pausas, descansos, trabajo a turnos, nocturno, etc.

1. **Tarea:** tiene que ver con el trabajo que la persona realiza, la posibilidad de desarrollo que éste tiene, así como también el ritmo de trabajo, la monotonía, el carácter repetitivo, la autonomía, la iniciativa, el nivel de responsabilidad, etc.

2. **Ergonomía.** Se trata no solo de mejorar las condiciones de trabajo, adecuando el trabajo a la persona, siendo los principales objetivos de la ergonomía entre otros: seleccionar la tecnología más adecuada al personal, controlar el entorno, detectar los riesgos de fatiga física y mental, analizar los puestos de trabajo para definir sus objetivos de formación, etc.

3. **Medicina del Trabajo.** Como se puede observar, y sobre todo referido a las técnicas de prevención para evitar que ocurran situaciones de mobbing o acoso sexual, los estudios sobre estas técnicas de prevención no mencionan el tema, y si bien parecen intuir los problemas que puede acarrear el estrés, no ocurre lo mismo con los otros problemas.

Pese a que semejantes ausencias no son justificables, sí puede resultar hasta cierto punto comprensible, ya que prevenir una situación de acoso sexual pueda resultar complicado, ya que, como antes expresamos, nos estamos moviendo en el campo de las conductas que, hasta que no se producen, es difícilmente previsible que puedan ocurrir. En estas situaciones, quizá la única técnica de prevención actual sean las sanciones disciplinarias dentro de las competencias de la parte empresarial, y la sanción o reproche penal de dichas conductas.

9.

Ergonomía y carga física en el trabajo

Existe la creencia de que los procesos de automatización y el uso de sofisticados artefactos hacen el trabajo físico fácil y cómodo, pero al mismo tiempo han ido apareciendo nuevos factores de riesgo en el mundo laboral como la aceleración del ritmo, el aumento de la complejidad de la tarea, etc., que han generado unas exigencias del sistema productivo frente a las que la persona empleada tiene que poner en juego todas sus capacidades físicas y mentales para alcanzar los objetivos marcados por la producción.

En el ámbito laboral es muy frecuente ver que el diseño de los puestos de trabajo y herramientas está hecho sin el menor criterio ergonómico. Máquinas y herramientas peligrosas que acaban por dar lugar a accidentes al menor descuido por parte del operario u operaria, y puestos de trabajo que requieren esfuerzos que provocan lesiones osteo-musculares, son aspectos que se pueden encontrar en muchos centros de trabajo. Las consecuencias sobre los trabajadores y trabajadoras

son bastante claras a corto plazo y se refieren al aumento del número de accidentes laborales, con el consiguiente coste social y económico.

Las alteraciones osteo-musculares de origen laboral se conocen desde muy antiguo, pero lo realmente novedoso es su alta incidencia, que conlleva importantes consecuencias y costes en el terreno sanitario, pérdida de la salud, tratamiento médico, incapacidad, rehabilitación etc. Solamente ahora se está tomando conciencia de la importancia de tales lesiones, y esto es debido a que este tipo de lesiones eran típicamente femeninas y debidas a trabajos en muchas ocasiones monótonos, minuciosos, repetitivos, sedentarios o con posturas forzadas. Desde el punto y hora en que los hombres empiezan a ostentar o desarrollar estas funciones u otras parecidas, o bien que las que desarrollaban antaño empiezan a reunir las características señaladas a causa de las innovaciones tecnológicas, empezamos a hablar de dichas lesiones, ya que el número de hombres afectados por las mismas ha empezado a aumentar ostensiblemente.

A) TRABAJO ESTÁTICO Y DINÁMICO

Desde el punto de vista fisiológico el trabajo muscular puede ser estático o dinámico. Se considera estático cuando la contracción de los músculos puesta en acción es continua y se mantiene durante cierto tiempo. Estas contracciones son isométricas.

El trabajo muscular dinámico produce una sucesión periódica de tensiones y relajaciones de los músculos de muy corta duración. Este tipo de contracciones son isotónicas.

B) LESIONES POR MOVIMIENTOS REPETITIVOS

El diseño de una herramienta manual puede afectar a la salud y productividad del trabajador o trabajadora, si la herramienta no se adapta correctamente a la persona.

La musculatura de la espalda, brazo y mano sufre una carga estática cuando la tarea comporta un elevamiento de los brazos o cuando se debe aguantar la herramienta durante un periodo largo de tiempo. Esa carga provocará fatiga y dolor muscular con la consiguiente incapacidad para continuar en el trabajo, produciendo la larga lista de lesiones como tendinitis, tenosinovitis, codo de tenista, bursitis, síndrome del túnel carpiano. Lesiones que afectan a los tejidos blandos, flujo sanguíneo, etc.

El término repetitivo indica que se trata de lesiones que se desarrollan a lo largo de tiempo, (semanas, meses o incluso años), a causa de esfuerzos repetidos de una parte del cuerpo.

C) MEDIDAS PREVENTIVAS

Las principales son ergonómicas y organizativas.

Ergonómicas:

Se centran en el trabajo y su entorno, suponen el rediseño del trabajo y de las herramientas para controlar los factores de trabajo asociados a las lesiones por repetición; tales como:

- Control de los sobreesfuerzos.
- Cambios posturales y reducción de posturas extremas.
- Rediseño del lugar de trabajo.
- Rediseño de la tarea.
- Rediseño de maquinaria y herramientas.

Organizativas:

- Selección de personal para una determinada tarea.
- Formación del personal.
- Rotación del personal.

10.

Factores de naturaleza psicosocial

Los factores psicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos físicos, ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores reaccionan entre sí y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa.

El clima psicosocial de una empresa está vinculado no solamente a la estructura y a las condiciones de vida colectiva de trabajo, sino también a todo un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales de carácter general y particular. (Dentro de estos problemas sociales podemos encuadrar los problemas psicológicos que se producen a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o mobbing).

Debería llamarse la atención respecto de las dificultades económicas y de la pobreza que prevalecen en muchos países en desarrollo. La pobreza es cada vez más causa y razón para hacer al trabajador y trabajadora especialmente vulnerable al estrés psicológico, (máxime cuando de su salario depende la unidad familiar y es el único sostén de la familia, lo que lleva a no tener más remedio que soportar situaciones de un nivel de crudeza insospechados, aspectos que se dan en las mujeres trabajadoras víctimas de acoso sexual o moral).

DEFINICIÓN

Podemos denominar factores psicosociales en el trabajo, a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y las capacidades del trabajador o trabajadora, el rendimiento, necesidades, cultura y consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud.

(Como se puede ver, en esta definición, aceptada doctrinalmente de una manera mayoritaria, en ningún momento se está haciendo mención ni siquiera de forma indiciaria a las situaciones de acoso sexual o acoso moral, que suelen ser padecidas por las mujeres trabajadoras en su inmensa mayoría.)

En el medio ambiente de trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales potencialmente negativos vinculados con la salud. Tales factores son: la mala utilización de habilidades, la carga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario (discriminación en general), la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales (acoso sexual, mobbing), el trabajo por turnos y el peligro físico.

FACTORES

- Medio Ambiente de trabajo (calor, frío, ruido, etc.).
- Factores intrínsecos del empleo (sobrecarga de trabajo, inexistencia de trabajo).
- Comunicación: las personas se relacionan, mezclan e intercambian pensamientos y sentimientos, influyendo mutuamente en sus comportamientos, por ello es muy importante establecer una buena comunicación entre los compañeros y compañeras de trabajo, personas subordinadas y cargos, jefes y jefas. Cuando en un trabajo el reparto de tareas es ambiguo, las relaciones entre sus miembros se deteriora. Asimismo el tamaño de la empresa influye en el tipo de relaciones.
- Estatus del Puesto: entendiendo por tal la consideración y el prestigio social que recibe el trabajador y trabajadora en función de la tarea que desempeña en el mundo laboral. Si las funciones atribuidas son ambiguas o contradictorias, esto puede ser la causa principal del estrés.
- Horario de trabajo, si la jornada de trabajo es continua, discontinua, el trabajo a turnos, etc.
- Cambios en el lugar de trabajo.

DEFINICIÓN:

Se ha definido como carga mental la diferencia entre las demandas de una tarea y la capacidad del individuo. Pueden existir situaciones de sobrecarga o infracarga, y ambas pueden dar lugar a insatisfacción laboral.

La sobrecarga mental puede ser de carácter cuantitativo, (cuando hay demasiado que hacer), o cualitativo (cuando el trabajo es demasiado difícil).

Todo ello provoca síntomas de estrés que se manifiestan en algunos casos en la pérdida del respeto de sí mismo, una motivación mediocre para el trabajo y una tendencia a refugiarse en las drogas.

De todo ello, definido con carácter general, y saltándonos muchos aspectos a analizar sobre esta cuestión, nos vamos a centrar en algunos de los que realmente son objeto del curso:

A) ESTRÉS LABORAL

Puede ser definido como una relación particular entre la persona y su ambiente. Una persona experimenta estrés cuando percibe un desequilibrio entre las demandas que tiene planteadas y la capacidad para responder a las mismas, en condiciones en las que fallar puede tener importantes consecuencias negativas.

Factores desencadenantes:

- Los asociados al ambiente físico (ruido, luz inadecuada, temperatura, etc.).
- Intrínsecos al puesto de trabajo (roles ambiguos, sobrecarga laboral, urgencias, falta de oportunidades).
- Asociados a la estructura y el clima de la organización (políticas rígidas, trabajos a turnos, falta de autonomía, etc.).
- Asociados a la vida familiar (Problemas familiares, etc.).

**B) OTROS PROBLEMAS
PSICOSOCIALES,
SÍNDROME DE BURNOUT**

Las principales características de este síndrome son el agotamiento emocional o sentimientos de no poder ofrecer, a nivel afectivo, nada a las demás personas. La despersonalización o desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las demás personas, consideradas fuente de sus problemas, y sentimiento de inadecuación profesional.

Las fases del síndrome de "persona quemada" son: el entusiasmo (la persona sobrevalora el trabajo y se implica de forma excesiva en él), estancamiento (las expectativas iniciales no se cumplen y la persona dirige sus intereses a la insatisfacción de las necesidades personales), frustración (la persona se cuestiona la propia eficacia y el valor del trabajo en sí) y apatía (la persona reduce sus esfuerzos al mínimo).

Como crítica a todos los estudios que existen sobre estos dos síndromes o enfermedades, decir que el referente que se ha tomado o tenido presente para estudiar su origen, síntomas y motivaciones que lo provocan es el hombre, el trabajador hombre.

Sin embargo las mujeres sufren más este tipo de situaciones, siendo sin embargo mayor el número de hombres que presentan denuncias por estos motivos. En la mente de todas y todos está la situación de la mujer que ve truncada su carrera profesional o el desarrollo de la misma cuando ha sido madre, o el caso de aquella mujer que por este motivo u otro es relegada de sus funciones, se la aísla, se le vacían de contenido sus funciones, con el objeto de que se aburra y abandone voluntariamente su puesto de trabajo.

C) ACOSO SEXUAL Y MOBBING

Sobre estos temas y su definición, y sin perjuicio de que en las sesiones presenciales se aborde el tema, e incluso profundicemos, nos remitimos a lo expresado y definido en la ponencia correspondiente a este tema.

12.

Enfermedades derivadas del trabajo

Las enfermedades derivadas del trabajo pueden provenir de la utilización de:

- Agentes Químicos (Plomo, mercurio, disolventes, benceno, plaguicidas, etc.).
- Agentes Biológicos (brucelosis, tétanos, tuberculosis, hepatitis, sida, etc.).
- Agentes Físicos (Ruido).
- Agentes Mecánicos (lesiones tendinosas, lesiones nerviosas, lesiones articulares, lesiones musculares, etc.).
- Factores psicosociales (estrés, fatiga crónica, burnout, trastornos afectivos, depresión ansiedad, etc.).



CONDICIONES DE SEGURIDAD

1. Lugares de trabajo
2. Máquinas
3. Elevación y transporte
4. Herramientas manuales
5. Manipulación de objetos
6. Instalación eléctrica
7. Aparatos a presión y gases
8. Incendios
9. Sustancias químicas

CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES

10. Contaminantes químicos
11. Contaminantes biológicos
12. Ventilación y climatización
13. Ruido
14. Vibraciones
15. Iluminación
16. Calor o frío
17. Radiaciones ionizantes
18. Radiaciones no ionizantes

CARGA DE TRABAJO

19. Carga física
20. Carga mental

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

21. Trabajo a turnos
22. Factores de organización

JAIME SEGALÉS FIDALGO

**Catedrático (EU) de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad
Social (UPV-EHU)**

ROSA FAYOS ARROYO

**Alumna de Tercer Ciclo del
Dpto. de Derecho de Empresa
(UPV-EHU)**

El acoso en el trabajo

La garantía de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo ha ido ocupando, cada vez en mayor medida, un lugar destacado en las políticas sociales de los Estados y a partir de los años 80, la seguridad física y los aspectos medioambientales del lugar de trabajo han sido objeto de creciente regulación. Estas disposiciones norman, por vía penal y laboral, el acoso sexual y están dirigidas a prevenir y erradicar determinados comportamientos intolerados e intolerables que originan violencia y agresiones físicas en las relaciones laborales. Más recientemente, la atención se está dirigiendo hacia los peligros y riesgos psicosociales del lugar de trabajo que afectan no sólo a la salud física sino también a la salud mental de los trabajadores y trabajadoras, y entre tales peligros podemos citar la discriminación de cualquier tipo y el acoso moral o *mobbing*. Lamentablemente existen, por el momento, pocas regulaciones anti-acoso moral en los países de nuestro entorno, como se verá más adelante, por más que la nueva estrategia europea de salud y seguridad exige un planteamiento global del bienestar en el trabajo teniendo en cuenta los cambios organizacionales del mundo del trabajo y la aparición de nuevos riesgos, especialmente los psicosociales (1).

Así, la noción de acoso en el trabajo surge para agrupar dos realidades perfectamente diferenciables. Si tradicionalmente el acoso en el trabajo se asociaba a conductas caracterizadas por intervenir sobre la libertad sexual e intimidad del sujeto afectado –lo que ha facilitado el concepto jurídico de acoso sexual en el trabajo– la irrupción de otras realidades, como el denominado acoso moral, ha acabado por ensanchar el concepto. No obstante, el acoso moral -o *mobbing* en su denominación más común- presenta perfiles característicos frente al acoso sexual que aconsejan a la persona jurista acometer un tratamiento diferenciado.

Asimismo y por otro lado, la aproximación de la persona jurista al problema general del acoso en el trabajo puede acometerse desde diversas perspectivas. En efecto, el Derecho, como ciencia especulativa y no exacta o experimental, suscita consideraciones de oportunidad, siendo éstas las que habitualmente entretienen a quienes han de aconsejar al legislador o legisladora; pero tales planteamientos, perfectamente susceptibles de juicio crítico incluso por la persona no-jurista, no ex-

(1) "Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)", Comunicación de la Comisión de 11-03-2002, COM (2002) 118 final.

cluyen –al fin y al cabo el Derecho también pone condiciones- una contemplación estática del ordenamiento, tarea que sí debe reservarse al técnico o técnica. En fin, el o la jurista puesta al servicio de quienes confeccionan la norma debe plantear estrategias tutelares y preventivas asociadas a la consecución de cada particular propósito; sin embargo, el o la jurista requerida para informar acerca de las cualidades de un sistema dado, no necesariamente sujeto a reforma, debe tomar buen cuidado de no facilitarse a sí mismo o a sí misma el trabajo proponiendo la alteración de los enunciados normativos ya existentes.

El o la jurista en función de persona asesora a la ciudadanía, no a quien legisla, ha de buscar la mejor manera de combatir, con el ordenamiento en la mano, el fenómeno del acoso en el trabajo, en su versión sexual o moral. A tales fines debe, además de conjugar las normas implicadas con su habitual interpretación judicial, explorar las posibilidades que estas últimas ofrecen aun cuando las mismas no hayan sido puestas a prueba por las personas implicadas. En este último punto reside el valor añadido de un informe jurídico, cuando el mismo, se insiste, no pretende acompañar la labor legislativa sino más bien aconsejar a la persona destinataria de una norma plenamente vigente.

1.1.1

LAS DIFERENTES MANIFESTACIONES TUTELARES DEL ORDENAMIENTO FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO. UNA PERSPECTIVA GENERAL

Este apartado, encargado de adelantar las pautas metodológicas del presente estudio, se ocupará de poner de manifiesto los resortes genéricos de que dispone el Derecho frente al acoso en general, a salvo de las diferencias que pudieren apreciarse tras la comparación de cada fenómeno. En este sentido, la protección que el Derecho dispensa ante cualquier comportamiento inadecuado puede caracterizarse, en el plano sustantivo, en función de su mayor o menor intensidad, dependiendo del nivel de reproche que el ordenamiento pretenda oponer. Asimismo, en un plano adjetivo, la respuesta del ordenamiento puede verse acompañada de resortes complementarios, predominantemente procesales, destinados a asegurar que determinadas ciudadanas y ciudadanos, menos capacitados para la defensa de su derecho, puedan actuar en igualdad de condiciones.

LA TUTELA SUSTANTIVA

Se ha reseñado ya que, dentro del plano sustantivo, el reproche del ordenamiento puede clasificarse en función de su intensidad. Si se trata de actuar con la mayor dureza, el ordenamiento optará por establecer un tipo penal. En el nivel intermedio de reproche, la manifestación tutelar sustantiva pasará por un tipo sancionatorio administrativo. Y ya en el nivel inferior, si la norma de Derecho Público sancionatorio no muestra interés, sería el Derecho privado el encargado de garantizar a la persona afectada el resarcimiento patrimonial de daños y perjuicios. Por ello, en

cada uno de esos supuestos, el ordenamiento pondrá a disposición del ciudadano o ciudadana distintas tutelas sustantivas (penales, administrativas o meramente civiles)

El establecimiento de estas distintas tutelas responde a un proceso gradual en el que la reacción del ordenamiento frente a un comportamiento dado oscila desde el nivel inferior de reproche al superior o viceversa. En ocasiones, la conducta pasa de ser un mero incumplimiento contractual o acto antisocial a constituir una conducta perseguida por el Estado. En otros casos, por el contrario, la intervención del *ius puniendi* puede decaer, produciéndose así la despenalización de determinados hechos. En todo caso, las razones que impulsan al ordenamiento a establecer tipos sancionatorios, esto es a superar la mínima tutela que podría brindar el Derecho Civil frente al comportamiento desviado, obedecen al interés por proteger ciertos bienes jurídicos.

En efecto, cuando es el patrimonio económico o la posición del sujeto dentro del contrato el único bien en juego, lo normal es que el principio de mínima intervención así como el sustrato liberal que reside en la médula de nuestro ordenamiento desaconseje desencadenar el *ius puniendi* estatal, sea en su versión más débil –tipo administrativo- o más intensa –tipo penal-. Aunque de lo anterior no deba deducirse que el poder sancionatorio del Estado esté absolutamente desinteresado en proteger los derechos de estricto contenido económico.

Así, existen supuestos en los que el sujeto económico puede perjudicar a terceros al actuar más allá de los márgenes que admite un ejercicio prudente y ordenado del comercio, con desprecio a los elementos mínimos sobre los que se asienta el negocio jurídico, principalmente la seguridad del tráfico económico. Por otro lado, algunos operadores económicos sufren limitaciones en el trenzado de sus relaciones económicas con determinados sujetos, tal y como sucede al empresario cuando contrata al personal, gracias a la existencia del Derecho del Trabajo. Cada uno de estos supuestos –protección de un tráfico jurídico seguro y defensa del Estatuto del Trabajador (y de la Trabajadora) frente a los poderes naturales de la parte empresarial- suscitan un apreciable interés para la norma sancionatoria.

A este interés excepcional del poder sancionatorio –que encarna la tutela más intensa en el plano sustantivo- por proteger los derechos patrimoniales y económicos de la ciudadanía, se le añade uno más ordinario, justificado en la defensa de otros bienes jurídicos, como el conjunto de los derechos fundamentales y, más en concreto, la vida, la integridad física y moral y, en definitiva, la dignidad del ciudadano y la ciudadana. La protección de estos bienes determina, como no podría ser de otra forma, que el ordenamiento despliegue la tutela sustantiva más intensa de la que pueda ser capaz.

Y dentro de estas consideraciones cabe reseñar que el ámbito laboral propicia la convergencia de esos dos bienes jurídicos cualificados, como lo son, en primer lugar, la protección de los derechos económicos del trabajador y la trabajadora frente al poder contractual de la parte empresarial –que lleva a la norma sancionatoria administrativa a asegurar el cumplimiento del completo de las normas laborales- y, en segundo lugar, la tutela de los derechos inherentes al ciudadano o ciudadana, quien, pese a suscribir un contrato de trabajo, no puede verse desposeído de su irrenunciable condición.

a) El contenido de la tutela sustantiva. Indemnizaciones y condenas restitutorias e inhibitorias

Para finalizar este epígrafe, es preciso hacer una referencia al contenido de la tutela sustantiva que el ordenamiento puede desplegar. Por comenzar con la más intensa de aquéllas, el reproche penal acumula tanto consecuencias sancionatorias como indemnizatorias. Si la persona afectada consigue demostrar los hechos, acabará por lucrar una indemnización compensatoria a costa de la persona responsable, quien no por ello quedará eximida de otras consecuencias, determinadas por el Código Penal, que podrían alcanzar la privación de libertad. Cuando el reproche se asienta en un tipo administrativo, las consecuencias civiles tampoco se excluyen, si bien decae cualitativamente la sanción asociada a la indemnización, que únicamente tendrá para la persona infractora consecuencias económicas y, por tanto, susceptibles de ser evitadas mediante aseguramiento. Finalmente, si no existe un tipo sancionatorio, ni penal ni administrativo, el resultado que podría alcanzar la persona perjudicada se limitaría a la indemnización por daños. Entre estas posibilidades, la única incompatibilidad juega con relación a la posible concurrencia entre la sanción penal y la administrativa, tal y como exige el principio general del derecho sancionatorio que impide castigar dos veces los mismos hechos.

Pese a que la consecuencia más habitual para quien contraviene una norma se materialice en la obligación de indemnizar a quien perjudica y así compensar los daños originados, la defensa de determinados derechos, cuales son los derechos fundamentales, impone otro tipo de consecuencias. Señaladamente, la relación de subordinación laboral, destinada a asegurar el sustento a la mayoría de la ciudadanía, resulta ser un ámbito especialmente hostil para la defensa de esos derechos y ello debido a que si el contenido de la tutela dispensada a ese trabajador o trabajadora que ha sido víctima de un atentado sobre sus derechos básicos se limita a la percepción de una indemnización de 45 días por año de servicio, que es la establecida con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) (ET) para sancionar el incumplimiento de la parte empresarial (art. 50.2 en relación con el art. 56.2, ambos ET), pronto llegaríamos a la conclusión que el mantenimiento de la ciudadanía en una empresa estaría determinado por la capacidad económica de la persona titular del negocio.

La negativa a admitir la mercantilización de los derechos fundamentales lleva al ordenamiento a configurar otras posibles respuestas que añadir a las meramente indemnizatorias, de entre las que destacaríamos las condenas restitutorias y las condenas inhibitorias. Las primeras asegurarían la reparación del daño causado sin necesidad de operar una reparación por equivalente, esto es, si el trabajador o la trabajadora solicita un permiso para acudir a un examen, el contenido de la condena consistiría, precisamente, en obligar al empresario o empresaria a conceder ese permiso. El fallo de la sentencia tendría, por tanto, un contenido restitutorio. Ciertamente, si el examen no pudiera ya realizarse, la condena no satisfaría a la persona demandante si no sustituyera su carácter restitutorio por uno indemnizatorio.

Cabe aún otro posible contenido para el fallo de la sentencia, que actúa como complemento de tanto una condena restitutoria como de una indemnizatoria, y que se conoce como condena inhibitoria. Esta consiste en incorporar al fallo una admonición a quien ha lesionado el derecho fundamental cuyo tenor pretende evitar la reiteración en el futuro del comportamiento dañoso. Por mantener el ejemplo anterior, si un trabajador o trabajadora ve cómo se le niega continuamente el citado permiso por exámenes, podría solicitar, además de la restitución de su derecho -o la correspondiente indemnización para el caso de que la sentencia llegare tarde- que la sentencia contuviera en su fallo una advertencia destinada a conseguir que el empresario o empresaria permita en lo sucesivo el ejercicio del derecho.

LA TUTELA ADJETIVA

A la tutela sustantiva se le añade, en numerosas ocasiones, un complemento adjetivo, destinado a asegurar su eficiencia en todo contexto. El compromiso social del Estado fuerza al ordenamiento a garantizar que los derechos están a disposición de toda la ciudadanía, sin excepciones determinadas por el contexto en el que se encuentren. Asimismo, ese contexto que condiciona el ejercicio de los derechos tutelares puede actuar de forma genérica sobre el individuo, como sucede con quienes no disponen de medios económicos para acceder a la justicia o de forma específica, como ocurre con el trabajador o trabajadora. Este o esta, pese a una eventual suficiencia económica, siempre estará mediatizada a la hora de ejercitar sus derechos por su sometimiento a quien asegura su salario. Incluso el contexto genérico, determinado por la insuficiencia de recursos para litigar, puede actuar de forma combinada con la relación de subordinación.

Para paliar la insuficiencia de recursos para litigar, contexto que hemos denominado genérico, el ordenamiento interviene facilitando a las ciudadanas y ciudadanos menos favorecidos un acceso gratuito a la justicia (2). Sin embargo, el contexto específico condiciona de forma algo más compleja, lo que exige una intervención del mismo carácter. Esto es, las consecuencias asociadas a la firma del contrato de trabajo no sólo son capaces de disuadir a muchos trabajadores y trabajadoras a la hora de pleitear, por miedo a desencadenar represalias, sino que, asimismo, pueden generar otros inconvenientes. No habría más que reparar en la sensible diferencia que existe entre la parte trabajadora y la parte empresarial en el momento de recabar las pruebas pertinentes para respaldar sus alegaciones ante los tribunales. Fenómeno causado por el acentuado dominio que la parte empresarial ejerce, de forma unilateral y sin apenas controles, sobre el entorno físico y jurídico en el que se realiza la prestación de trabajo, por mor del poder de dirección que la ley le otorga.

(2) Ley 1/1.996 de 10 de enero, reguladora de la asistencia jurídica gratuita.

a) Tutelas adjetivas de naturaleza procesal (I). El trabajador o trabajadora como persona ciudadana de escasos recursos económicos

Al beneficio de justicia gratuita que corresponde a cualquier trabajador o trabajadora dentro de la jurisdicción social, así como a cualquier ciudadano o ciudadana que no reúna medios suficientes para litigar, se le añaden otras ventajas destinadas a compensar la insuficiencia de recursos. Destaca sobre todas ellas la necesidad de que la parte empresarial haya de consignar el importe de la condena de que haya sido objeto (3), así como la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora obtenga anticipos a cuenta de la misma a la espera de la tramitación de un eventual recurso (4). Estas estrategias se destinan a paliar las consecuencias que la desigualdad entre la parte trabajadora y la parte empresarial pueden repercutir ya en el propio proceso y que se reflejan claramente en el trance del recurso. Ante la perspectiva de que el proceso tuviera una continuación, bien podría el trabajador o trabajadora, acuciada por la necesidad de obtener dinero de forma inmediata y pese a haber obtenido una sentencia favorable en la primera instancia, acabar negociando una salida con la parte empresarial (5).

b) Tutelas adjetivas de naturaleza procesal (II). El trabajador o trabajadora como persona ciudadana sometida a una relación de subordinación. La asistencia del sindicato. La facilitación de la prueba. La presencia de la Inspección de Trabajo. Las garantías de indemnidad ante los actos en represalia

La asistencia del sindicato al trabajador o trabajadora en la empresa tiene continuación dentro del proceso de trabajo. La ley facilita al sindicato el acceso a los tribunales en defensa de sus afiliados y afiliadas -y aun de otras personas no afiliadas siempre que pueda exhibir un interés directo, lo que asegura una protección integral del trabajador o trabajadora (6). Por ello, el sindicato pue-

(3) Art. 228 del Real Decreto Legislativo 2/1.995, Ley de Procedimiento Laboral.

(4) Art. 299 del Real Decreto Legislativo 2/1.995, Ley de Procedimiento Laboral.

(5) Escenario expresamente prohibido por el Art. 245 del Real Decreto Legislativo 2/1.995, Ley de Procedimiento Laboral.

(6) Art. 20 del Real Decreto Legislativo 2/1.995, Ley de Procedimiento Laboral.

de asistir al trabajador o a la trabajadora en el conflicto individual de forma trifásica. En primer lugar, debe informarle de sus derechos, así como de las garantías añadidas que los acompañan. En segundo lugar, puede respaldar al trabajador o a la trabajadora en el ejercicio del derecho frente a la parte empresarial, advirtiéndole a ésta de la adopción de medidas tutelares –como el acceso a la inspección o el planteamiento de reclamaciones– en el caso de actitudes obstativas. Y finalmente, si esto último resulta infructuoso, el sindicato habrá de propiciar la interposición de la demanda por parte del trabajador o trabajadora en defensa de sus derechos.

A la asistencia del sindicato le acompaña otra ventaja de índole procesal, relacionada con la prueba de los hechos relevantes para obtener la tutela sustantiva y que se conoce como técnica de facilitación de la prueba.

Esto es, ya se trate de alcanzar una tutela sustantiva penal, administrativa o meramente indemnizatoria, la parte interesada siempre correrá con la carga de sostener sus imputaciones ante un tribunal; de nada sirve penalizar un comportamiento cuando los hechos que lo caracterizan resultan difícilmente acreditables por el respeto a principios inherentes a todo procedimiento sancionatorio y, en especial, el de la presunción de inocencia. Precisamente, la prestación de servicios por orden y cuenta de un empresario o empresaria, bajo dependencia organizativa y dentro de un espacio dominado, dificulta la acreditación de esos hechos que pudieran beneficiar al trabajador o trabajadora litigante.

Esto es, el ordenamiento jurídico, aun en esos casos en los que se sirve de su máximo potencial de reproche, de la mano del Código Penal, no debe perder de vista las dificultades que determinados condicionantes repercuten sobre la víctima, siendo aquellos responsables de obligarle a asumir un mayor esfuerzo probatorio. Estos problemas no son privativos del orden penal, ya que cualquier comportamiento incivil debe ser demostrado por quien pretenda obtener una tutela compensatoria, pero se manifiestan con mayor intensidad en aquel ámbito, dado el principio de mínima intervención así como el de presunción de inocencia.

No resulta extraño, por ello, que el ordenamiento disponga mecanismos de facilitación de la prueba al servicio, al menos, del nivel inferior de tutela. Así, las normas procesales que se orientan a la defensa del Derecho privado –excluidas por tanto las penales o en general las sancionatorias– destinadas a la compensación del interés patrimonial de la persona contratante, permiten que una víctima mediatizada por situaciones particulares –como las determinadas por el entorno empresarial– pueda beneficiarse de una relajación de sus deberes probatorios en relación con los hechos determinantes al caso. El mecanismo más habitual a estos efectos pasa por lo que se conoce como inversión de la carga de la prueba (7). A mayor abundamiento y en especial, la Directiva CEE 97/1980, de 15 de diciembre sobre la carga de la prueba de la discriminación por razón de sexo.

(7) Art. 96 del Real Decreto Legislativo 2/1.995, Ley de Procedimiento Laboral.

Por otro lado, no cabe ninguna duda que la mejor solución al proceso pasa por evitarlo, a cuyo fin concurre la presencia de un instrumento de defensa de la posición del trabajador o trabajadora en el contrato, como lo es la Inspección de Trabajo (8). Este instrumento asegura un control continuo y por sorpresa (9) del cumplimiento de la legalidad por parte del empresariado, puede ser activado a instancia de parte y asegura el anonimato de la parte denunciante con respecto a la parte denunciada (10). La presencia del inspector o inspectora en la empresa puede apuntalar la del sindicato y aún reemplazarla en ámbitos en los que éste no ha podido desarrollarse convenientemente.

Por último, y cerrando este apartado dedicado a tutelas adjetivas, la existencia de los anteriores resortes no sirve por sí para que el trabajador o trabajadora deje de temer una posible represalia seguida de su acceso a los tribunales. A este fin la jurisprudencia ha consolidado una opinión iuris categórica destinada a generar garantías de indemnidad frente a actos en represalia. Estos serán calificados de nulos y, por tanto, no habrán de desplegar efecto alguno sobre la esfera de ese trabajador o trabajadora a quien se pretende castigar por su acceso –exitoso o frustrado– a la jurisdicción en defensa de su derecho (11).

Ciertamente, la activación de estos remedios frente a los actos en represalia depende, como el ejercicio de cualquier derecho, de que la trabajadora o el trabajador está adecuadamente informado; deber que a su vez descansa, de forma prácticamente exclusiva, sobre quienes asumen la responsabilidad de defender los intereses del personal trabajador dentro y fuera de la empresa. Tarea que, evidentemente, implica de lleno al sindicato, con cuya avocación se cierra el círculo de las tutelas adjetivas procesales orientadas a la defensa del trabajador o trabajadora como persona ciudadana sujeta por una relación de subordinación.

EL CARÁCTER DE LA TUTELA.

TUTELAS SUSTANTIVAS

EXPRESAS Y TUTELAS

SUSTANTIVAS IMPLÍCITAS

Como puede comprobarse, la existencia de una tutela sustantiva depende de factores objetivos, materializados en una norma expresa o, al menos, en una cláusula general, destinada a sancionar o, en general, a evitar determinado comportamiento. Por contraste, la tutela adjetiva tiene una evidente vocación subjetiva ya que se activa en función de quién debe ser protegido de un comportamiento desviado.

(8) Regulada por la Ley 42/1.997 de 14 de noviembre.

(9) Art. 5.1 de la Ley 42/1.997.

(10) Art. 12.1 de la Ley 42/1.997.

(11) Por todas, ver la Sentencia del Tribunal Constitucional 140/1.999.

No obstante, cabe realizar una subdivisión en torno a las tutelas sustantivas que las distinguiría en función de si aquéllas pueden considerarse expresas o implícitas; factor éste que, como seguidamente se detalla, tiene ciertas consecuencias. Las tutelas sustantivas expresas se caracterizan por enunciar un tipo más o menos definido, que contiene una mención a una conducta concreta a la que se asocia una consecuencia también predeterminada. Por tanto, la aplicación de la tutela sustantiva expresa se hará depender exclusivamente de una subsunción fáctica, limitada a comprobar si se han producido los hechos tipificados.

Las tutelas sustantivas implícitas pueden conseguir idéntico resultado de la mano de una cláusula general, pero para ello precisan de una subsunción jurídico-fáctica; esto es, a la inevitable comprobación de los hechos se le añadiría la necesidad de integrar el comportamiento dañoso dentro de un patrón genérico (buena fe contractual/ incumplimiento del contrato), tras la formulación de un juicio analítico de naturaleza jurídica. Problema añadido éste que se supera, si bien no de forma segura, de la mano de un precedente judicial.

Asimismo, las tutelas sustantivas expresas pueden presentar una mayor o menor capacidad de disuasión. Las que tienen más posibilidades de prevenir los problemas a cuya solución se encomiendan son aquellas que concitan dos virtudes: operatividad y severidad. La operatividad de una norma depende de su capacidad para precisar de forma adecuada el comportamiento indeseado, sin recaer en ambigüedades ni excesivos condicionantes; la severidad pasa por establecer una consecuencia suficientemente dañosa como para hacer antieconómica la contravención. Por tanto y a la inversa, si la enunciación del comportamiento resulta equívoca, por no emplearse los términos que mejor describen el fenómeno en cuestión, o si la consecuencia aparejada no resulta suficientemente gravosa, la tutela expresa será ineficiente para reprimir el comportamiento. Asimismo, la tutela sustantiva más oportuna y mejor diseñada no dará resultado sin el adecuado funcionamiento de la tutela adjetiva. De nada sirve el establecimiento de un tipo expreso asociado a una sanción importante si el trabajador o la trabajadora desconoce su existencia, no puede recopilar pruebas, carece de recursos para acceder a los tribunales o simplemente no se atreve a reaccionar por temor a perder su empleo.

Entrando en algunas especulaciones, puede dudarse acerca de si, en todo caso, resulta aconsejable el establecimiento de un tipo expreso, de naturaleza penal o administrativa frente a un determinado comportamiento concreto cuando ya los tribunales deducen responsabilidades civiles por su causa. Se acaba de apuntar que el principal resorte para disuadir la realización de una determinada conducta pasa por la existencia de un tipo sancionatorio preciso y severo. Sin embargo, con anterioridad al establecimiento de ese tipo sancionatorio puede existir ya un mecanismo indemnizatorio genérico, residente en la lógica del contrato y justificado en una cláusula general, de la que sería un ejemplo esa buena fe que ha de regir la conducta de las dos partes. En este sentido, si esa cláusula general, articulada en la correspondiente demanda civil (o laboral), resulta capaz de generar pronunciamientos condenatorios y, por tanto, garantiza las correspondientes indemnizaciones, el efecto disuasorio podría alcanzarse igualmente.

En efecto, imaginemos que las y los jueces han consolidado una línea jurisprudencial destinada a proteger a determinados individuos de cierto comportamiento cuyo sustento no se encuentra en un tipo específico (penal o simplemente administrativo) sino más bien en una cláusula general del Derecho privado; a esto podemos llamarlo tutela sustantiva implícita. No será extraño que la inercia consolidada por esa línea jurisprudencial acabe forzando a quienes habitualmente sufren condena a pedir una regulación para el problema. En Derecho, si hay algo que preocupa a cualquier sujeto es la incertidumbre ante las consecuencias de sus actos. Y si algo es capaz de generar incertidumbre a las y los operadores jurídicos es aquella cuestión que, ante el silencio de la norma, ha de ser recurrentemente resuelta por el Juez o la Jueza de la mano de cláusulas generales. No en pocos casos se repite este escenario en el contexto de los conflictos entre la parte trabajadora y la empresarial. La resistencia de la primera parte a la regulación de la huelga, como también sucede con el colectivo de periodistas al respecto del secreto profesional, insiste en la aparente paradoja de que lo mejor que le puede pasar a la persona titular de algunos derechos es que estos nunca se regulen.

El manejo de la tutela sustantiva implícita resulta muy similar al de la tutela sustantiva explícita, al menos cuando ya existe ese pronunciamiento judicial inaugural, generado gracias a un primer esfuerzo de subsunción –adecuación– del comportamiento denunciado a una cláusula general. Ese esfuerzo corresponde a quien asesora a la persona perjudicada, quien habrá de identificar el camino más adecuado para deducir una indemnización por esos hechos que considera inaceptables. La tesis sostenida por el asesor o asesora será sometida a consideración del juez o jueza quien, a la vista de alegaciones y argumentos, considerará si los hechos resultan adecuados o no a Derecho. La definitiva decisión judicial, sea la del juez o jueza en la instancia o la de sus superiores orgánicos en la jurisdicción tras la articulación de un recurso, compondrá algo similar a ese tipo penal o administrativo sobre el que se asienta una tutela sustantiva expresa.

Claro está, la existencia del tipo expreso facilita el trabajo de subsunción previo, pero también es cierto que la obra de quien legisla no es arbitraria. No es normal (12) que el colectivo legislador estatal regule una cuestión que no ha tenido ya un cierto juego de la mano de interpretaciones implícitas. Al fin y al cabo, la necesidad de regular una cuestión depende de la polémica generada. Parece obvio decirlo, pero el cuerpo legislador no visita un problema hasta que no conoce de su existencia, cosa que no ocurrirá hasta que los tribunales tengan la ocasión de pronunciarse al respecto.

(12) A no ser que se produzca un episodio de aculturación normativa –algo que ocurre cuando se decide importar en bloque una norma vigente en otro estado– o sea una Directiva europea la responsable de la reforma.

LAS FASES DEL CONFLICTO Y LAS DINÁMICAS TUTELARES. UNA APROXIMACIÓN GENÉRICA

Podemos intentar una articulación de las tutelas sustantivas y adjetivas dentro del contexto que marcan los diferentes momentos conflictuales. Como ya se ha indicado, a las tutelas sustantivas expresas o genéricas les habrán de complementar los mecanismos de tutela adjetiva. El sindicato juega en este punto un papel esencial, ya que debe asegurar que el trabajador o trabajadora esté en condiciones de reaccionar ante cualquier comportamiento desviado. Esto exige, principalmente, el transmitir al trabajador o trabajadora continua información sobre los derechos que le conciernen, con descripción de las condiciones en las que pueden ejercitarse, así como de las garantías de indemnidad dispuestas ante eventuales actos en represalia. A esta primera fase, materializada en la comunicación a la persona trabajadora de ciertas informaciones, podríamos denominarla fase preventiva o pre-conflictual.

Ulteriormente, planteado el conflicto, y una vez que la parte trabajadora conoce sus derechos y se encuentra dispuesta a ejercitarlos, el sindicato debe poner a su disposición toda su capacidad admonitoria, consistente en comunicar a la parte empresarial su intención de denunciar los hechos a las instancias administrativas correspondientes. Y si éstas no resultaren operativas por no recogerse en el ordenamiento una tutela sustantiva expresa, la amenaza habría de limitarse a la advertencia de interposición de una demanda en nombre del trabajador o trabajadora con reclamación de daños y perjuicios. La existencia de un texto expreso -configurador de un ilícito administrativo o penal- garantiza una asistencia más versátil, ya que en tales casos el sindicato puede auxiliarse por otras instancias, como por ejemplo la Inspección del trabajo o, en casos más graves –que impliquen reproche penal-, el Juzgado de Instrucción y el Ministerio Fiscal. Si, por el contrario, la reclamación se sostiene sobre una elaboración jurisprudencial, en definitiva, sobre una tutela implícita, el sindicato no podrá contar con tan influyentes medios de advertencia. En cualquier caso, a esta segunda fase, en la que el trabajador o trabajadora se encuentra afectada directamente por una conducta hostil de la parte empresarial, podríamos denominarla fase conflictiva.

La interposición de la demanda, sea cual sea el caso, presupone que la parte trabajadora pueda recopilar los datos conducentes a la declaración de responsabilidad de la parte empresarial, así como la obtención de los recursos necesarios para litigar frente a un adversario de mayor capacidad económica. El despliegue de estas tutelas adjetivas presupone la interposición de la demanda y abre la última fase del conflicto, cual es la fase resolutoria. En ésta el trabajador o trabajadora, mediando la asistencia del sindicato o de otras asesorías, entablará frente a la parte empresarial una demanda sustentada, bien en una tutela implícita, con reclamación de daños y perjuicios, o en una explícita, en cuyo caso, la indemnización podría verse acompañada de una sanción administrativa o penal, según la gravedad del hecho.

Si combinamos las fases anteriormente reseñadas con el carácter de la tutela, si expresa o implícita, podemos extraer ciertas conclusiones. Por ejemplo, si la tutela sustantiva orientada a la satisfacción del derecho conculcado resulta deducible sólo de forma implícita, al no constar en texto al-

guno su tenor expreso -a salvo del correspondiente pronunciamiento judicial- la tarea del sindicato en la fase preconflictual o preventiva resulta especialmente complicada, ya que debe, en primer lugar, coadyuvar a la producción del primer pronunciamiento judicial y, posteriormente, proyectar ese precedente a cada supuesto de hecho concreto. Si la tutela sustantiva resulta expresa, esta fase preconflictual no será tan exigente y podrá limitarse a dar publicidad de la norma a las y los potenciales afectados.

Dentro de la fase conflictual, una tutela expresa garantiza la posibilidad de una mayor asistencia en la tarea de defensa de la persona afectada, ya que puede implicar a la Inspección de trabajo o a la propia jurisdicción penal. Por el contrario, y en los casos en los que la citada tutela sustantiva expresa estuviera enunciada de forma inadecuada o llevara aparejada una sanción de escasa relevancia, lo ganado por un lado se perdería por otro. Nada añade la implicación del Juzgado o de la Administración laboral con la represión de una conducta si el correspondiente enunciado típico se hace impracticable o sus consecuencias son leves y, por tanto, aceptables para la parte infractora. De ahí que una tutela implícita, aunque no pueda sostenerse con el apoyo de la Inspección o la jurisdicción penal, pueda en ocasiones presentar un mayor potencial disuasorio que una expresa. Al fin y al cabo, sus consecuencias pueden resultar impredecibles para la eventual parte infractora, en contraste con las que, de forma definida, pueden arrastrar la contravención de una norma expresa cuando está asociada a una pena liviana.

Dentro de la fase definitiva, caracterizada por el acceso a los tribunales en reclamación del derecho afectado, el que la tutela sustantiva se formule expresamente o tácitamente tiene una cierta incidencia. Contando con que se pudiera alegar un pronunciamiento jurisdiccional relacionado con la cuestión, que operaría en defecto de norma expresa, las posibilidades de que la sentencia que se persigue reiterare las conclusiones contenidas en el precedente resultan muy relativas. En primer lugar, puede que la persona juzgadora no detecte en la situación planteada los mismos hechos que, a su juicio, decantaron la decisión contenida en la sentencia que sirvió de apoyo a la demanda; y en segundo lugar, también es posible que, aún considerando producidos en el caso hechos similares si no idénticos, a los de la sentencia precedente, esta nueva persona juzgadora tenga una opinión distinta y resuelva en sentido diverso.

Todas estas consideraciones apuntan a la necesidad de que, en cada caso, quien haya de asumir la defensa de los potenciales afectados o afectadas por comportamientos inadecuados a Derecho, deberá contemplar las diferentes condiciones materiales planteadas por la tutela sustantiva adecuada al caso y, en función de tal circunstancia, desplegar su protocolo de actuación.

1.2

ACOSO MORAL Y ACOSO SEXUAL. PRIMERAS DIFERENCIAS EN EL PLANO NORMATIVO Y PRECISIONES METODOLÓGICAS

Debe comenzarse afirmando que, hoy por hoy, acoso sexual y acoso moral constituyen para el Derecho realidades perfectamente diferenciadas. Sin ir más lejos, el acoso sexual ya ha tenido repercusión expresa en la norma jurídica, lo que aún no ha conseguido, al menos en nuestro ordenamiento, el acoso moral. Este dato, sin mayores consideraciones, ya fuerza una perspectiva de análisis concreta, ya que no es lo mismo para la persona jurista tratar sobre una figura ya reconocida y existente, que comporta tutelas sustantivas expresas, que sobre otra sin configurar y que, por tanto, depende de un esfuerzo interpretativo de adecuación (tutela sustantiva implícita).

Los comportamientos de acoso sexual en el trabajo no fueron incorporados al Código Penal ni al Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) hasta fechas recientes, aunque ello no impidió en su día a las víctimas recabar la tutela de los tribunales con apoyo en enunciados genéricos, equiparando el acoso a coacciones o las amenazas -estas dentro del Derecho penal- o a incumplimientos flagrantes de las obligaciones del empresario o empresaria -ya dentro del Derecho del Trabajo-; tales enunciados genéricos actuaron a modo de tutelas sustantivas implícitas. Qué duda cabe que la inexistencia de un tipo específico y expreso, abierto a la consideración de la integridad sexual dentro del entorno laboral- mal del que han adolecido la norma penal y la laboral hasta la última década- ha podido dificultar a la ciudadanía la protección de estos derechos, ya que la existencia de un tipo sancionatorio penal o cuando menos administrativo suscita en las y los operadores jurídicos una cierta confianza llegado el momento de disponer su defensa ante los comportamientos prohibidos.

Precisamente, ese escenario de indefinición normativa ante un fenómeno constatado es el que actualmente caracteriza al acoso moral en el trabajo. A pesar de que las personas afectadas hayan puesto en funcionamiento los mecanismos de que el ordenamiento dispone con carácter general para la represión de conductas atentatorias al patrimonio jurídico del trabajador o trabajadora, sea este imputable tanto a su condición ciudadana como a su posición en el contrato, la inexistencia de un enunciado específico obliga a la persona jurista a una labor de acomodo innecesaria en otros momentos. Así, el o la jurista que expone y aconseja la terapia adecuada para atajar un episodio de acoso sexual en el trabajo dispone de recursos que no están a su alcance cuando de lo que se trata es de enfrentarse a un supuesto de acoso moral. El acoso sexual cuenta con normas expresas que evitan esa dificultosa labor de acomodo, o de subsunción, al decir del cuerpo jurista, a que obliga el tratamiento jurídico de un fenómeno aún caracterizado fuera del Derecho. El estudio que sigue acometerá el tratamiento diferenciado de cada uno de los acosos, sexual y moral, comenzando por el primero, opción que se justifica en ser el acoso sexual objeto ya de una

importante acción normativa, lo que, a su vez, permite una estructuración jurídica relativamente cómoda. Sobre esta estructura se intentarán apoyar los rudimentos con los que actualmente cuenta la respuesta –predominantemente jurisprudencial– del Derecho frente al acoso moral.

El tratamiento de ambos pretende sostenerse, por tanto, en un idéntico entramado, que, tras establecer una caracterización de cada fenómeno, describe, en primer lugar, las tutelas sustantivas expresas existentes y, ya en segundo lugar, las tutelas adjetivas que complementan al tipo principal. El tratamiento de las tutelas sustantivas se subdividirá en la contemplación de las posibles condenas que pudieren solicitarse de acuerdo con los tipos penales, administrativos o, en su caso, los fundamentos civiles de la reclamación. Por otra parte, el tratamiento de las tutelas adjetivas se ocupará de describir la articulación de éstas con la tutela sustantiva.

2.

El acoso sexual en el trabajo

2.1

EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. CONSIDERACIONES GENERALES

El acoso sexual es una violación a la integridad humana con el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y, cuando se da en el ámbito del trabajo, una violación del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano (13) puesto que ese comportamiento no deseado de carácter sexual es percibido por la víctima como algo que se ha convertido en una de las condiciones de trabajo o ha creado un entorno de trabajo hostil, intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo (14). Las víctimas son los trabajadores y las trabajadoras –hombres y mujeres–, sin embargo la mayoría de ellas son mujeres (15), de ahí que se considere que el acoso sexual es contrario al prin-

(13) La OIT en su Conferencia de 1985 reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo es perjudicial para el bienestar y la productividad de los trabajadores y trabajadoras, así como para sus perspectivas de empleo y de promoción, vid. *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe OIT 2003.

(14) La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, define por primera vez a nivel europeo el acoso sexual en el trabajo y lo prohíbe como una forma de discriminación sexual. Los Estados deberán trasponerla antes del 5 de octubre de 2005.

(15) Diversos estudios europeos revelan que el 40% ó 50% de mujeres y el 10% de los hombres de la UE consideran que han sido objeto de acoso sexual al menos una vez en su vida activa.

cipio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y se considera una forma de discriminación por razón de sexo que se produce no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación. Es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras y una forma de violencia de género.

En este sentido, el acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están mucho más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente por carecer de poder, porque se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras en la vida social y económica y en el mercado de trabajo y también, por qué no decirlo, son acosadas cuando se las percibe como competidoras por el poder. En el espacio laboral, el acoso se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder en el que las mujeres se encuentran en una situación no igualitaria y en el que el uso del poder no sólo tiene que ver con la posición jerárquica en la empresa sino que más bien tiene que ver con el poder de género, por ello en numerosos casos existe la dificultad de entender un determinado comportamiento como acoso cuando la persona acosadora no es un superior. Y este acoso sexual recorre todo el panorama laboral, en pequeñas, medianas y grandes empresas, en todos los sectores de actividad, en las distintas etapas de la vida, revelándose como factores vinculados al acoso, entre otros, el estado civil de la trabajadora y la precariedad laboral (16).

Antes de comenzar a describir los preceptos encomendados a combatir este tipo de acoso conviene hacer alusión al marco que urge la protección de la indemnidad sexual, localizado en el art. 18.1 de la Constitución (en adelante CE) y que se encomienda a la protección del derecho al honor, de la intimidad personal y familiar y de la propia imagen.

Desde ese precepto, ya capaz de propiciar el acceso a los tribunales gracias a la vigencia directa de los Derechos ultra protegidos reconocidos por la CE (art. 53.2 CE), parten tres preceptos especiales, destinados a acercar el ejercicio del derecho a las personas destinatarias. El primero de ellos se encuentra en el art. 184 del Código Penal (Ley Orgánica 10/1.995 de 23 de noviembre, en adelante CP), y admite una especialización a propósito del acoso sexual en el trabajo. El segundo se localiza en el art. 8.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2.000 de 4 de agosto, en adelante LISOS), siendo ésta una norma exclusivamente orientada a la defensa del trabajador y la trabajadora. Ya el tercero, también dentro del Derecho del Trabajo, se contiene en el art. 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) (Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de marzo, en adelante ET).

(16) Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., *El acoso sexual en el trabajo en España*, Madrid, 2000. Las cifras dadas por este informe revelan que un 14,5% de los trabajadores y trabajadoras han vivido alguna situación de acoso o comportamiento indeseado (18,3% son mujeres y un 8,8% hombres). Sin embargo, sólo un 6,6% de mujeres y un 2% de hombres reconocieron abiertamente esta situación.. El acoso ambiental afecta a un 50,4% de las trabajadoras.

La panoplia de recursos sustantivos que el ordenamiento ha dispuesto en favor del ciudadano o ciudadana víctima de acoso sexual puede llevar a la duda sobre cuál habría de resultar más adecuada a cada caso. No obstante, parece adecuado sostener que la estrategia defensiva más eficiente sería aquélla que garantizase un triple resultado. El primero, por urgente, estaría destinado a provocar el cese inmediato de la conducta dañosa. El segundo, ya menos perentorio pero igual de necesario, debe orientarse a dar una satisfacción a la víctima. El tercero, esencial si de lo que se trata es de evitar la reiteración del comportamiento, debe disuadir de una u otra forma a la persona autora de los hechos.

En el plano de lo ideal, el segundo y tercer resultado pueden alcanzarse mediante un mismo movimiento, ya que la obtención de una indemnización sustanciosa bien podría garantizar tanto la satisfacción de la persona acosada como un escarmiento para la persona responsable. La solución, no obstante, no resulta válida para todo caso, dado que es posible que quien acosa suscriba una póliza de seguro destinada a cubrir estas contingencias, con lo que las consecuencias económicas de los hechos podrían pasarle casi desapercibidas. Tampoco se pierde de vista que, como casi siempre, la víctima deseará que las consecuencias de la conducta tengan naturaleza penal.

En cualquier caso, esta aparente gran oferta de mecanismos defensivos o correctivos no se articula de forma sencilla, lo que obliga a realizar un estudio algo más realista. Por un lado debe tratarse la cuestión desde un prisma meramente estático, descriptivo de los contenidos recogidos en cada tutela sustantiva -expresas en los arts. 8.13 LISOS, 184 CP y 4.2 e) ET, e implícitas tanto en el art. 18 CE como en los arts. 50 ET y 1.101 CC-. Y por otro, una vez conocidos esos recursos en bruto, es preciso ponerlos en juego de forma combinada, ya en diálogo con las tutelas adjetivas indicadas, con la intención de analizar sus problemas dinámicos y, sobre éstos, hacer las propuestas que resultaren adecuadas.

2.2

LAS TUTELAS DISPUESTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL (I). LA TUTELA PENAL

En este apartado se van a enumerar y describir cada uno de los preceptos que, desde el Derecho Penal y de forma expresa o implícita, acuden en defensa de una víctima de acoso sexual en el trabajo. Hemos de tratar de dos tipos, de los que uno -art. 184 CP- establece una tutela sustantiva explícita, por aludir al supuesto de acoso sexual, mientras que el otro -620 CP-, de carácter genérico, puede emplearse para rescatar los escenarios de acoso no tenidos en cuenta por el primero.

2.2.1

EL ART. 184 CP.

La preocupación del Código Penal por el acoso sexual en el trabajo resulta una novedad importante, ya que a la redacción inicial de 1.995 le siguió una reforma en 1.999 (Ley 11/1.999) que, entre otras cosas, pretendía mejorar el tipo específico reservado a ese ámbito concreto. La redacción actual del art. 184 CP establece:

Art. 184 CP

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

2.- Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla tiene en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

3.- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1º, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2º del presente artículo".

CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO A TENOR DEL ART. 184 CP.

A tenor del precepto, que contempla escenarios de acoso sexual tanto dentro como fuera del trabajo, la conducta punible presenta una serie de elementos objetivos en apariencia altamente exigentes, si bien seguramente reconducibles. Esto es, a tenor del art. 184 CP y sus tres apartados el acoso sexual en el trabajo exigiría, en primer lugar, una solicitud de "favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero"; en segundo lugar -un requisito obvio destinado a localizar el episodio de acoso sexual- "la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios, continuada o habitual"; y ya en tercer lugar, un resultado dañoso concreto, materializado en "una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante".

A esta delimitación básica le acompañan dos tipos agravados, compatibles en el plano de lo ideal entre sí y que elevan la pena establecida en el 184.1 CP. El supuesto contemplado por el 184.2 CP agrava la sanción si la persona acosadora es una o un superior jerárquico de la víctima. Por otro lado, el supuesto del art. 184.3 CP se define prestando atención a la víctima, e impone una

mayor pena al sujeto activo cuando la persona acosada *"sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación"*.

El art. 184 del CP sanciona, por tanto, el acoso sexual producido en el trabajo, tanto sea protagonizado por una o un superior jerárquico como por una o un compañero de trabajo. En el primero de los casos el tipo se sanciona de forma agravada; lo mismo que ocurre cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de tres justificaciones que pretenden formularse objetivamente (edad, enfermedad o situación). No obstante, es el momento de advertir que este precepto del CP garantiza primordialmente la respuesta frente al conocido como *chantaje sexual*, al exigir en todo caso una *solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero*, sin hacer alusión a otro tipo de comportamientos, como las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual (*acoso ambiental*), en las que no existe ninguna clase de chantaje o, al menos, solicitud.

No contradice lo anterior el hecho de que el art. 184 CP, en su número segundo, parezca aludir al chantaje sexual como supuesto específico, asociándole una sanción mayor, en contraste con el numeral primero, que se limita a reprobear la solicitud de favores sexuales. En efecto, no parece lo más probable que la mera solicitud de favores sexuales, fuera del contexto de una amenaza, objetiva o subjetiva, haya de ser el objeto de preocupación de ese precepto, máxime cuando el mismo limita su campo de acción a la existencia de una previa relación laboral, docente o prestación de servicios -continuada o habitual- y además exige la repercusión de un determinado perjuicio -*provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante*-. Los aludidos contextos implican de suyo que la solicitud de favores sexuales lleve a la víctima a plantearse una amenaza, siquiera velada aunque no se formule expresamente, de sufrir algún tipo de perjuicio por la negativa. Asimismo, otro argumento que apunta en la misma dirección se basa en que el precepto habla de solicitud de favores sexuales y no de afecciones directas a la libertad o indemnidad sexual de la víctima, cual sería el caso de eventuales o reiterados contactos físicos indeseados; a no ser que se interprete que tales actos deban considerarse como solicitudes, siquiera implícitas, de favores sexuales.

Cuando el chantaje se plantea de forma directa, esto es, cuando la o el superior jerárquico consigne transmitir tácita o expresamente a la víctima las consecuencias de una posible negativa, el tipo agravado contenido en el 184.2 CP se añade al básico -184.1 CP- y propicia un incremento de la sanción. Esta puede aumentar más aún si es que la víctima resulta especialmente vulnerable a causa de su edad, una posible enfermedad o, en general, su situación.

Por ello, el art. 184 CP, con sus tres apartados, dejaría fuera de penalización al menos dos tipos de escenarios. El primero de ellos, deducido a sensu contrario del art. 184.1 CP, se referiría a una solicitud de favores que no llegare a producir *"una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante"*. El segundo supuesto no punible a tenor del art. 184 CP sería el mero contacto físico, siempre y cuando su intensidad o reiteración no llegare a considerarlos, en conjunto, como una solicitud -más o menos explícita- de favores sexuales.

a) El chantaje sexual

Desde el punto de vista de los niveles de exigencia a que una persona se enfrenta cuando pretende caracterizar ciertos hechos como delictivos, y teniendo en cuenta que el proceso penal orienta todas sus disposiciones a la protección de la persona imputada, podría considerarse que la zona de certidumbre positiva del tipo establecido en el art. 184 CP se correspondería con el chantaje sexual, entendiendo por tal aquella situación en la que un individuo, prevaleciendo de una posición de superioridad, solicita –para sí o para un tercero- un favor sexual a la víctima bajo amenaza de generar un daño sobre sus expectativas. A este punto, los elementos objetivos del tipo consistirían, primero, en la existencia de la solicitud de favores; segundo, en una amenaza dentro del contexto de una relación jerárquica dirigida a perjudicar las expectativas de la víctima y, tercero, en el resultado final, consistente en llevar a la víctima a una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante.

No obstante, los requisitos que plantea el precepto no dejan de ser importantes y en muchos casos van a dificultar la protección de la persona acosada desde la norma penal. En efecto, el precepto exigiría acreditar la solicitud de favores sexuales, la amenaza en la que se basa el chantaje y, por fin, la reacción que ello ha provocado en la víctima. Como podemos imaginar, la acreditación de tales extremos no resulta en modo alguno sencilla, ya que estos escenarios no se producen en presencia de testigos y a salvo de que la astucia o intuición de la víctima le lleven a adoptar determinadas precauciones, en modo alguno exigibles al ciudadano o ciudadana media –como la de llevar una grabadora oculta-, nunca será posible acreditar la producción del primer elemento objetivo del tipo. A partir de ahí, si quien legisla pretende que el precepto cumpla una función realista, habrá de permitir una instrucción del caso sobre la base de indicios racionalmente conducentes, ya materializados en hechos demostrables. Por ejemplo, si al hecho de la postergación de determinada persona, o su despido, o cualquier otro perjuicio, se le añaden pequeños episodios demostrables de acoso ambiental, así como comentarios de contenido sexual, el juzgador o juzgadora podría orientar su función instructora a solicitar de la parte empresarial una explicación racional de los actos manifiestos (el despido, la postergación, la no-renovación del contrato...). Claro está, en este caso, el principal objetivo procesal de la víctima y, por tanto, la palanca que podría reorientar la carga de la prueba hacia la parte imputada, consistiría en convencer al juzgador o juzgadora de que la citada decisión empresarial resulta inhabitual si se la contrasta con las verificadas en situaciones similares.

Si la parte empresarial, en lugar de perjudicar una expectativa, comete la torpeza de perjudicar un derecho, la persona acosada podría obtener su satisfacción de dos formas. En primer lugar, habría de solicitar de los tribunales laborales una rectificación de la decisión, sin necesidad incluso de apelar a la posible causa que la ha desencadenado, por resultar la misma irrelevante –si se tiene derecho a algo, se tiene, y la decisión de restituir según derecho a quien rectamente demanda no exige conocer los motivos de quien deniega - En segundo lugar, y ya si desea someter a consideración de los tribunales un eventual acoso sexual, la víctima debería justificar su estrategia en esa decisión empresarial producida contra derecho, a fin de que la parte imputada exponga las

pertinentes explicaciones. Ahora bien, y en el caso de que la decisión empresarial haya producido el despido de la víctima, las causas que motivan la decisión, irrelevantes en otros casos, adquieren una importancia extraordinaria, ya que su demostración -cuando comporten un atentado a los derechos fundamentales de la víctima, en este caso se trataría de la libertad sexual, respaldada por el art. 18 de la CE (17) -aseguraría la declaración de nulidad del despido. Por ello, la víctima, tras sufrir el despido, habría de formular la correspondiente demanda alegando tanto su flagrante irregularidad como su posible móvil. Si se acreditare que la motivación para despedir se basa en el chantaje sexual, la víctima recuperaría su empleo. En caso contrario, habría de conformarse con una indemnización de 45 días por año de servicio con el límite que marcan 3 años y medio de salario.

b) Solicitudes de favores sexuales sin chantaje previo

Supuesto éste que difícilmente parece asociarse con cualquiera de los dos escenarios habituales en los que se manifiesta el acoso sexual -chantaje sexual y acoso ambiental-. Si *el quid pro quo* o chantaje ya se contempla en el supuesto recogido en el art. 184.2 CP, la situación a la que se encomienda el tipo residual, contenido en el art. 184.1 CP, se identifica con una solicitud de favores sexuales cursada por una o un compañero de trabajo -si el acoso es en el trabajo- sin ningún propósito de presionar a la víctima con males inminentes o amenazas; seguramente se trataría de una especie de acoso ambiental cualificado. Las dificultades probatorias en este caso se elevan exponencialmente, a no ser que los intentos se hagan públicos, ya que, mientras que en el supuesto del chantaje podría actuar como indicio del comportamiento cualquier perjuicio sufrido por la víctima, en este caso no podría contarse con ello.

c) El acoso ambiental

El art. 184 CP podría encomendarse a contrarrestar algunas manifestaciones del conocido como acoso ambiental, quedando fuera de su ámbito de tutela esos escenarios en los que no medie una solicitud de favores sexuales (18). Esto es, aunque la víctima quede expuesta a una situación hostil o humillante por haber sufrido tocamientos o, en un grado menor, insinuaciones o comentarios de naturaleza sexual, el suceso no tendrá implicaciones delictivas de no poderse deducir de los hechos una solicitud más o menos evidente de favores sexuales (19). El acoso sin solicitud podría re-

(17) STC 224/1.999.

(18) ALTES TARREGA, J.A., *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2.002, pp. 184-185.

(19) ALTES TARREGA, J.A., op. cit., *El acoso sexual...*, p. 185, considera que no basta con la mera insinuación.

sultar punible, al menos como falta, de la mano de una tutela sustantiva implícita a través de un precepto genérico, el art. 620.2 CP, que sanciona a los que *"causen a otro una amenaza, coacción, injuria o vejación injusta de carácter leve"*.

EL SUJETO ACTIVO DEL ACOSO

El art. 184 CP no realiza mayores consideraciones en cuanto a especializar al sujeto activo del acoso, ello si no tenemos en cuenta el tipo agravado del art. 184.2 CP. En el supuesto básico del art. 184.1 CP, si estamos hablando de acoso en el trabajo, la persona acosadora tendría que ser una o un compañero de trabajo de la víctima. No obstante, el concepto de compañero/compañera de trabajo no ha de limitarse a quienes, como la eventual víctima, tienen suscrito un contrato de trabajo con un mismo empresario o empresaria, ya que en un mismo ámbito espacial pueden concurrir trabajadoras y trabajadores sujetos a distintas empresas y aun por cuenta propia. El elemento de referencia ha de ser el ámbito espacial en el que se desarrolla la prestación de servicios, en el entendido de que en aquel espacio -y en tanto transcurre la jornada laboral- el trabajador o trabajadora carece de autonomía para defenderse o huir del acoso -venga de quien venga-.

El ámbito laboral, en tanto espacio frecuentemente reducido y siempre sometido a la autoridad del empresario o empresaria, puede provocar la implicación de éste o ésta con cualquier episodio de acoso aunque no sea su principal protagonista. Los arts. 28 y 29 CP establecen los modos de participación en el delito, que oscilan de la autoría a la complicidad, pudiéndose distinguir en el primer grado de participación entre "autores directos, inductores y colaboradores necesarios".

Artículo 28 CP

Son autores quienes realizan el hecho por sí solos, conjuntamente o por medio de otro del que se sirven como instrumento.

También serán considerados autores:

- a) Los que inducen directamente a otro u otros a ejecutarlo.
- b) Los que cooperan a su ejecución con un acto sin el cual no se habría efectuado.

Artículo 29 CP

Son cómplices los que, no hallándose comprendidos en el artículo anterior, cooperan a la ejecución del hecho con actos anteriores o simultáneos.

En el primer grado de participación se exigiría al sujeto activo, como persona autora, el realizar el delito por sí. Tanto si se trata del chantaje sexual del art. 184.2 CP como del tipo básico del art. 184.1 CP, la persona autora sería aquella que comunica a la víctima esa solicitud de favores sexuales. No obstante, el empresario o empresaria, si no es la persona directamente responsable, caso propio del art. 184.2 CP, podría acabar implicado o implicada como persona cooperadora necesaria o como cómplice. Seguramente podría calificarse como cómplice la actuación de aquel empresario o empresaria que, llegando a conocer los hechos, no dispone las medidas oportunas para evitar su reiteración. A aquél o aquella incumbe, una vez que ha sido advertido por la víctima -o por cualquier otra persona- de la manifestación de determinada conducta, tomar medidas

con el respaldo de sus especiales facultades directivas y sancionatorias. La reiteración del comportamiento gracias a la pasividad del empresario o empresaria (20) podría traer consigo, por tanto, la posibilidad de imputar a éste o ésta el delito en grado de complicidad, lo que asegura a la víctima poder trasladar a esa nueva persona responsable las correspondientes responsabilidades civiles derivadas del delito. La persona cómplice, además, sufre la sanción penal reservada al autor o autora, aunque inferior en un grado (art. 63 CP).

La cooperación necesaria equivale a la autoría del delito y se atribuye a aquella persona que, pese a no realizar la solicitud en primera persona, avala o propicia que aquélla se produzca. No cabría, en cualquier caso, considerar persona colaboradora necesaria a aquélla que trasmite a la persona futura acosadora un dato de cierta importancia en relación con la víctima, cuando la primera desconoce las intenciones de la segunda. Esto es, podemos suponernos el caso en el que un trabajador de la empresa o el propio empresario comunica a uno de sus compañeros o subordinados, respectivamente, que determinada persona está pendiente, pongamos por caso, de un ascenso o de la renovación de su contrato o de cualquier otra circunstancia que pudiera hacer de alguien potencial víctima. El que esa información sea posteriormente empleada para perpetrar un chantaje sexual, por ejemplo, no habría de implicar a quien dio la información, a no ser que pudiera probarse, siendo esto bastante extraño, que el informante deseaba tal desenlace.

Finalmente, la norma no facilita la imputación por encubrimiento en supuestos de acosos sexuales en el trabajo, escenario que puede resultar bastante habitual. El encubrimiento es regulado por el CP en sus arts. 451 a 454, y se refiere a quienes

Art. 451 CP:

...con conocimiento de la comisión de un delito y sin haber intervenido en el mismo como autor o cómplice, interviniera con posterioridad a su ejecución, de alguno de los modos siguientes:

- 1.º Auxiliando a los autores o cómplices para que se beneficien del provecho, producto o precio del delito, sin ánimo de lucro propio.
- 2.º Ocultando, alterando o inutilizando el cuerpo, los efectos o los instrumentos de un delito, para impedir su descubrimiento.
- 3.º Ayudando a los presuntos responsables de un delito a eludir la investigación de la autoridad o de sus agentes, o a sustraerse a su busca o captura, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:
 - a) Que el hecho encubierto sea constitutivo de traición, homicidio del Rey, de cualquiera de sus ascendientes o descendientes, de la Reina consorte o del consorte de la Reina, del Regente o de algún miembro de la Regencia, o del Príncipe heredero de la Corona, genocidio, rebelión, terrorismo u homicidio.

(20) ALTES TARREGA, J.A., op. cit., *El acoso sexual...*, p. 352, y con apoyo en el art. 11 CP, niega la posibilidad de cometer el delito por omisión.

b) Que el favorecedor haya obrado con abuso de funciones públicas. En este caso se impondrá, además de la pena de privación de libertad, la de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de dos a cuatro años si el delito encubierto fuere menos grave, y la de inhabilitación absoluta por tiempo de seis a doce años si aquél fuera grave.

No se trata de negar utilidad a este precepto en su proyección a un caso de acoso sexual, pero lo cierto es que difícilmente cabe integrar en uno de esos supuestos el escenario más probable, en el que el protagonista es un individuo que conoce los hechos y no los desea denunciar. El primer supuesto del art. 451 CP exige que la persona encubridora auxilie a las personas autoras para que se beneficien del provecho, algo difícilmente aplicable al caso del acoso sexual. El segundo supuesto, que exige ocultación o alteración de pruebas, podría tener más juego que el anterior, siempre y cuando los hechos hubieran sido registrados por un instrumento de vigilancia de los que emplean algunas empresas. Ahora bien, el supuesto exige ocultación de las pruebas, con lo que si un video vigilante traslada los registros a su cliente y éste es quien los destruye u oculta, el primero no podría ser considerado encubridor. Y el tercer supuesto, especialmente exigente, sólo tiene juego si quien protagoniza los hechos allí referidos es una persona funcionaria. Podría servir como ejemplo el de un Inspector de trabajo -o cualquier otro empleado público encomendado a hacer una investigación- que, habiendo conocido ciertos hechos mediante el examen de testigos o cualesquiera pruebas, decidiera ocultarlos, protegiendo así a los culpables.

No obstante, aunque el que el encubrimiento no sirva para implicar a quienes saben del delito y callan, otro precepto podría salvar esa omisión. Se trata del art. 450 CP.

Artículo 450 CP

1. El que, pudiendo hacerlo con su intervención inmediata y sin riesgo propio o ajeno, no impidiere la comisión de un delito que afecte a las personas en su vida, integridad o salud, libertad o libertad sexual, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años si el delito fuera contra la vida, y la de multa de seis a veinticuatro meses en los demás casos, salvo que al delito no impedido le correspondiera igual o menor pena, en cuyo caso se impondrá la pena inferior en grado a la de aquél.
2. En las mismas penas incurrirá quien, pudiendo hacerlo, no acuda a la autoridad o a sus agentes para que impidan un delito de los previstos en el apartado anterior y de cuya próxima o actual comisión tenga noticia.

El precepto anotado sanciona a quien, conociendo la próxima o actual comisión de un delito, no hace nada por impedirlo y deja sin responsabilidad a aquellas personas que pudieren sufrir perjuicio propio o ajeno por realizar tales actos. Aunque la previsión supone un avance sobre el precepto reservado al encubrimiento -escasamente operativo en supuestos de acoso sexual- sigue sin perseguir a quien simplemente conoce la comisión de un delito ya producido y no lo denuncia. No debe olvidarse que el art. 450 CP habla de evitar un delito y no de delitos ya producidos.

Ya por último, el CP sí que asegura la respuesta frente al comportamiento de aquella persona que no acude a los tribunales cuando es requerida para actuar como testigo (art. 463 CP), estando asimismo obligada a decir verdad (458 a 462 CP). Y tampoco olvida sancionar a quienes pretenden presionar a partes, abogados/abogadas, testigos o peritos en relación con su intervención en juicio (art. 464 CP).

EL SUJETO PASIVO DEL ACOSO

El sujeto pasivo del acoso es aquél que recibe la solicitud de favores sexuales. Sin embargo, el precepto deja sin punición los chantajes sexuales en los que la amenaza del mal no se cierna sobre la propia víctima. Ello obliga, si de lo que se trata es de corregir este fallo, a acudir a una tutela sustantiva implícita. En este caso, el remedio puede localizarse en el art. 171 CP, relativo a las amenazas condicionales (21) (*"Las amenazas de un mal que no constituya delito serán castigadas con pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses"*).

El sujeto pasivo puede suscitar una agravación de la pena, tal y como recoge el art. 184.3 CP, que eleva la sanción si la víctima resulta *"especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación"*. En el contexto marcado por la relación de trabajo cualquier escenario es posible, hasta el punto de resultar perfectamente compatible este tipo super agravado del art. 184.3 CP con el simplemente agravado del art. 184.2 CP –chantaje sexual-. Siempre y cuando eso sí, la oferta hecha por el sujeto activo se trasmita dentro de un contexto especialmente intimidatorio; podría servir como ejemplo un chantaje con el despido como amenaza, proyectado sobre una víctima a quien la pérdida de su empleo colocare en una situación negativa cualificada. La duda que suscita el precepto quedaría referida a considerar si esa situación de especial vulnerabilidad ha de ser necesariamente conocida por la persona acosadora o es suficiente con que se dé, sin necesidad de que aquélla, conscientemente, se haya servido de la misma para perpetrar sus actos. En cualquier caso, elementos como la edad o enfermedad pueden ser perfectamente conocidos por el sujeto activo del acoso si es que la víctima lo es dentro del entorno laboral y señaladamente cuando la persona responsable del acoso es el empresario/empresaria o cualquier subordinado o subordinada con libre acceso a tales datos. Por último, el concepto de "situación" resulta algo más escurridizo y habría de atenderse al caso concreto, para después comprobar si el referido dato podría obrar en conocimiento de la persona acosadora, ya fuera ello de forma normalizada u ocasional.

(21) Que como indican SANCHEZ. E. y LARRAURI, E. *El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2.000, p. 13, se constituían en el tipo genérico capaz de albergar el delito de acoso sexual en defecto del art. 184 CP.

SANCIONES

Las sanciones aparejadas al acoso sexual dependen de diversos factores. El art. 184 CP ha confeccionado un tipo básico más dos agravados, siendo la sanción mínima la contenida en el art. 184.1 CP -solicitud sin chantaje- y que se eleva de seis a doce fines de semana de arresto, pudiéndose sustituir por multa de tres a seis meses. La solicitud mediante chantaje (184.2 CP) lleva la pena de doce a veinticuatro fines de semana de arresto, pudiéndose sustituir por multa de seis a doce meses.

El tipo super-agravado del art. 184.3 CP, que opera cuando la víctima sea "*especialmente vulnerable, por su edad, enfermedad o situación*", duplica la pena señalada para el primer caso -solicitud sin chantaje- que pasa de los seis a doce fines de semana de arresto -sustituibles por multa de tres a seis meses- a oscilar entre doce a veinticuatro fines de semana de arresto, también sustituidos por multa de seis a doce meses. Si la agravación opera sobre el tipo establecido en el art. 184.2 CP, la sanción pasa de los doce a veinticuatro fines de semana de arresto, sustituidos por multa de seis a doce meses, a la de prisión de seis meses a un año, esta vez no sustituible.

Todos los tipos presuponen la comisión consumada en grado de autoría (principal, persona colaboradora necesaria o persona inductora). Si el delito no se consume por causas ajenas a la voluntad del autor o autora se estará ante una tentativa de delito.

Art. 16.1 CP

1. Hay tentativa cuando el sujeto da principio a la ejecución del delito directamente por hechos exteriores, practicando todos o parte de los actos que objetivamente deberían producir el resultado, y sin embargo éste no se produce por causas independientes de la voluntad del autor.

La consumación del delito de acoso se produce cuando el sujeto activo solicita a su víctima favores sexuales, con o sin chantaje, poniendo a aquélla en una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. No se exige que el sujeto acceda a la solicitud, aunque tampoco cabe hablar de tentativa por el hecho de que la víctima no se impresione en absoluto. Esto es, los escenarios de tentativa parecen requerir una interposición por parte de tercero, sea éste el propio empresario o empresaria -mediante el empleo del poder sancionatorio- o cualquier compañero o compañera de trabajo. La consecuencia que entraña la comisión consumada se rebaja en uno o dos grados, según los actos ya realizados, en el supuesto de delito en tentativa.

Artículo 62

A los autores de tentativa de delito se les impondrá la pena inferior en uno o dos grados a la señalada por la Ley para el delito consumado, en la extensión que se estime adecuada, atendiendo al peligro inherente al intento y al grado de ejecución alcanzado.

Las consecuencias sancionatorias determinadas por el art. 184. CP pueden traducirse tanto en penas privativas de libertad -arrestos de fines de semana en centro penitenciario de seis a veinticuatro fines de semana, según los casos, o prisión de seis meses a un año- como en multas. Las penas

de privación de libertad se distinguen en función de si el internamiento es continuado –prisión- o de fin de semana –arresto-. La pena de arresto de fin de semana supone el ingreso del reo en centro penitenciario de acuerdo con lo previsto por el art. 37 CP.

Artículo 37 CP

1. El arresto de fin de semana tendrá una duración de treinta y seis horas y equivaldrá, en cualquier caso, a dos días de privación de libertad. Tan sólo podrán imponerse como máximo veinticuatro fines de semana como arresto, salvo que la pena se imponga como sustitutiva de otra privativa de libertad; en tal caso su duración será la que resulte de la aplicación de las reglas contenidas en el artículo 88 de este Código.

2. Su cumplimiento tendrá lugar durante los viernes, sábados o domingos en el establecimiento penitenciario más próximo al domicilio del arrestado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si las circunstancias lo aconsejaren, el Juez o Tribunal sentenciador podrá ordenar, previo acuerdo del reo y oído el Ministerio Fiscal, que el arresto de fin de semana se cumpla en otros días de la semana, o de no existir Centro penitenciario en el partido judicial donde resida el penado, siempre que fuera posible, en depósitos municipales.

Los dos primeros números del art. 184 CP plantean penas alternativas, o arrestos de fin de semana o multas, mientras que el tercero de sus números reserva al chantaje sexual agravado la imposición de la pena de prisión, sin admitir expresamente otras posibilidades alternativas, aunque sin perjuicio del art. 88.1 CP.

Artículo 88 CP.

1.- Los Jueces o Tribunales podrán sustituir, previa audiencia de las partes, en la misma sentencia, o posteriormente en auto motivado, antes de dar inicio a su ejecución, las penas de prisión que no excedan de un año por arresto de fin de semana o multa, aunque la Ley no prevea estas penas para el delito de que se trate, cuando las circunstancias personales del reo, la naturaleza del hecho, su conducta y, en particular, el esfuerzo para reparar el daño causado así lo aconsejen, siempre que no se trate de reos habituales. Cada semana de prisión será sustituida por dos arrestos de fin de semana; y cada día de prisión será sustituido por dos cuotas de multa. En estos casos el Juez o Tribunal podrá además imponer al penado la observancia de una o varias de las obligaciones o deberes previstos en el artículo 83 de este Código.

2.- Excepcionalmente podrán los Jueces o Tribunales sustituir las penas de prisión que no excedan de dos años a los reos no habituales cuando de las circunstancias del hecho y del culpable se infiera que el cumplimiento de aquéllas habría de frustrar sus fines de prevención y reinserción social. En estos casos, la sustitución se llevará a cabo con los mismos requisitos y en los mismos términos y módulos de conversión establecidos en el párrafo anterior.

Esto es, si estamos ante un caso de chantaje sexual consumado, con víctima especialmente vulnerable a causa de su edad, enfermedad o situación (184.3 en relación con 184.2. ambos CP), la pena señalada sería la de seis meses a un año de prisión. Pena que podría sustituirse por la de arresto de fin de semana, mucho más cómoda para la persona afectada, *"cuando las circunstancias personales del reo, la naturaleza del hecho, su conducta y, en particular, el esfuerzo para reparar el daño causado así lo aconsejen, siempre que no se trate de reos habituales"*. Beneficio éste de que también gozan las personas condenadas a arrestos de fin de semana,

Art. 88.2 CP

También podrán los Jueces y Tribunales, previa conformidad del reo, sustituir las penas de arresto de fines de semana por multa o trabajos en beneficio de la comunidad. En este caso, cada arresto de fin de semana será sustituido por cuatro cuotas de multa o dos jornadas de trabajo.

La pena de multa supone la imposición al reo de la obligación de abonar una cantidad al erario público, cuya cuantía oscila en función de dos variables. La primera y fundamental está determinada por la consecuencia establecida por el tipo y oscilará entre los cinco días y los dos años. La segunda variable va a depender de lo que en cada caso señale el juez o la jueza, y estará comprendida entre un mínimo de 1,2 euros y un máximo de 300.51 euros por día. La determinación final de la pena, y en especial esa cuota diaria, va a estar condicionada por los parámetros a que hace referencia el art. 50.5 CP. Especialmente, el juez o la jueza va a prestar atención a la situación económica del reo, teniendo la posibilidad de reducir el importe del día-multa si el reo pasa a peor fortuna durante tras la fecha de la sentencia (art. 51 CP).

Artículo 50 CP

1. La pena de multa consistirá en la imposición al condenado de una sanción pecuniaria.
2. La pena de multa se impondrá, salvo que la Ley disponga otra cosa, por el sistema de días-multa.
3. Su extensión mínima será de cinco días, y la máxima, de dos años. Este límite máximo no será de aplicación cuando la multa se imponga como sustitutiva de otra pena; en este caso su duración será la que resulte de la aplicación de las reglas previstas en el artículo 88.
4. La cuota diaria tendrá un mínimo de un euro con veinte céntimos y un máximo de trescientos euros con cincuenta y un céntimos. A efectos de cómputo, cuando se fije la duración por meses o por años, se entenderá que los meses son de treinta días y los años de trescientos sesenta.
5. Los Jueces o Tribunales determinarán motivadamente la extensión de la pena dentro de los límites establecidos para cada delito y según las reglas del capítulo II de este Título. Igualmente, fijarán en la sentencia, el importe de estas cuotas, teniendo en cuenta para ello exclusivamente la situación económica del reo, deducida de su pa-

rimonio, ingresos, obligaciones y cargas familiares y demás circunstancias personales del mismo.

6. El Tribunal determinará en la sentencia el tiempo y forma del pago de las cuotas.

Artículo 51 CP

Si, después de la sentencia, el penado empeorare su fortuna, el Juez o Tribunal, excepcionalmente y tras la debida indagación de la capacidad económica de aquél, podrá reducir el importe de las cuotas.

A las penas ordinarias, sean pecuniarias o de privación de libertad, se les podrían añadir otras accesorias. A éstas hace referencia el art. 57 CP, residiendo su justificación en el establecimiento de determinados impedimentos y limitaciones a la persona responsable de ciertos delitos, dentro de los cuales se incluyen los atentatorios a la libertad e indemnidad sexuales. Las aludidas medidas, cuya adopción queda en manos del Juez o Jueza en función de su prudente arbitrio, comprenden prohibiciones cuya duración se hará coincidir con la de la condena principal y que pueden impedir al reo aproximarse o comunicarse con la víctima, así como volver al lugar en el que se haya cometido el delito. En un supuesto de acoso sexual protagonizado por el empresario o empresaria, la adopción de este tipo de medidas podría acarrear la extinción de la relación laboral, ya que no de otra forma podría llevarse a cabo el alejamiento de la víctima. Por tanto, de desear la víctima mantenerse en el contrato, lo cual no siempre sucederá, habría de advertir debidamente al juez o a la jueza de las consecuencias que sobre tal intención podría tener una medida de alejamiento. Esta podría sustituirse por la que impide cualquier comunicación de la persona acosadora con la víctima, aunque ésta también dependerá de que la prestación laboral resulte compatible con tales condiciones.

Artículo 57 CP

Los Jueces o Tribunales, en los delitos de homicidio, aborto, lesiones, contra la libertad, de torturas y contra la integridad moral, la libertad e indemnidad sexuales, la intimidad, el derecho a la propia imagen y la inviolabilidad del domicilio, el honor, el patrimonio y el orden socioeconómico, atendiendo a la gravedad de los hechos o al peligro que el delincuente represente, podrán acordar en sus sentencias, dentro del período de tiempo que los mismos señalen que, en ningún caso, excederá de cinco años, la imposición de una o varias de las siguientes prohibiciones:

- a) La de aproximación a la víctima, o a aquellos de sus familiares u otras personas que determine el Juez o Tribunal.
- b) La de que se comunique con la víctima, o con aquellos de sus familiares u otras personas que determine el Juez o Tribunal.
- c) La de volver al lugar en que se haya cometido el delito o de acudir a aquél en que resida la víctima o su familia, si fueren distintos.

También podrán imponerse las prohibiciones establecidas en el presente artículo, por un período de tiempo que no excederá de seis meses, por la comisión de una infrac-

ción calificada como falta contra las personas de los artículos 617 y 620 de este Código.

2.2.2

EL ART. 620 CP.

Este precepto establece la posibilidad de imponer sanciones de carácter leve, con la consideración de falta y no de delito, al conocido como acoso ambiental. Se trata de un mecanismo de tutela sustantiva implícita ya que no se basa en la previa descripción del acoso sexual, por lo que, en cada caso será necesario el asociar el comportamiento –en este caso los posibles comentarios o insinuaciones- con lo establecido por el tipo.

Artículo 620 CP

Serán castigados con la pena de multa de diez a veinte días:

1º Los que, de modo leve, amenacen a otro con armas u otros instrumentos peligrosos, o los saquen en riña, como no sea en justa defensa, y salvo que el hecho sea constitutivo de delito.

2º Los que causen a otro una amenaza, coacción, injuria o vejación injusta de carácter leve.

Los hechos descritos en este artículo sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.

Como puede comprobarse, el rigor de las penas dista mucho de las establecidas para el delito de acoso sexual, por lo que el interés de este precepto resulta mínimo en relación con ese cometido disuasorio que parece razonable atribuir a cualquier tutela orientada a proteger a la víctima de esas conductas.

2.2.3

RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DEL DELITO (22)

A la responsabilidad penal se le habría de añadir una indemnización, destinada ya a compensar a la víctima, cuyo importe se haría depender del arbitrio judicial (23), prestando atención a los daños tanto psíquicos como morales e incluso patrimoniales producidos por la conducta de la persona responsable de los hechos.

(22) La responsabilidad civil no necesariamente ha de deducirse en el contexto del pleito penal ni está determinada exclusivamente por la comisión de un delito o falta. Por tal razón este estudio le dedica mayores atenciones en posteriores epígrafes (ver infra 3.4.2), dentro del análisis de las consecuencias exclusivamente indemnizatorias del acoso sexual.

(23) Dentro de unos límites; sobre la valoración del daño puede manejarse ROVIRA SUEIRO, M.E., *La responsabilidad civil derivada de los daños ocasionados al Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y familiar y a la Propia Imagen*, Cedecs, Barcelona, 1.999, pp. 250-254, y la bibliografía que ahí se cita. También ALTES TARREGA, J.A., op. cit., *El acoso sexual...*, pp. 296-311.

Artículo 109 CP

1. La ejecución de un hecho descrito por la Ley como delito o falta obliga a reparar, en los términos previstos en las Leyes, los daños y perjuicios por él causados.
2. El perjudicado podrá optar, en todo caso, por exigir la responsabilidad civil ante la Jurisdicción Civil.

Artículo 110 CP

La responsabilidad establecida en el artículo anterior comprende:

- 1.º La restitución.
- 2.º La reparación del daño.
- 3.º La indemnización de perjuicios materiales y morales.

Los daños ocasionados por el acoso sexual únicamente son susceptibles de desencadenar indemnización. A salvo de medidas accesorias de alejamiento o incomunicación, la condena habría de sufragar los gastos en que hubiera incurrido o pudiera incurrir la víctima, así como sus familiares o cualquier otra persona en su nombre –art. 113 CP-, para remediar cualquier patología resultante del acoso (indemnización de perjuicios materiales), sin olvidar los ingresos dejados de percibir por causa de bajas laborales. Por último, a los anteriores conceptos se les añadirían las cantidades que el Juez o la Jueza, según su prudente arbitrio, considerara adecuadas para compensar perjuicios morales.

Asimismo, el lugar de trabajo y principalmente el contrato, genera otros u otras responsables civiles que suplirían cualquier insolvencia de las personas autoras inmediatas del delito.

Artículo 120 CP

Son también responsables civilmente, en defecto de los que lo sean criminalmente:

- 4.º Las personas naturales o jurídicas dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos o faltas que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios.

Los anotados preceptos insisten en la responsabilidad objetiva del empresario o empresaria en relación con lo que pudiere suceder dentro del entorno por él o ella dominado, obligándole a suplir la insolvencia de quien comete el crimen si sus recursos resultan insuficientes para indemnizar a la víctima.

Finalmente, la condena llevará aparejada la de las costas procesales, si bien la víctima no lucrará los gastos desencadenados por su abogada o abogado, caso de haberlo contratado, al no ser éste un delito exclusivamente perseguible a instancia de parte.

Artículo 123 CP

Las costas procesales se entienden impuestas por la Ley a los criminalmente responsables de todo delito o falta.

Artículo 124 CP

Las costas comprenderán los derechos e indemnizaciones ocasionados en las actuaciones judiciales e incluirán siempre los honorarios de la acusación particular en los delitos sólo perseguibles a instancia de parte.

Artículo 126 CP

1. Los pagos que se efectúen por el penado o el responsable civil subsidiario se imputarán por el orden siguiente:

1º. A la reparación del daño causado e indemnización de los perjuicios.

2º. A la indemnización al Estado por el importe de los gastos que se hubieran hecho por su cuenta en la causa.

3º. A las costas del acusador particular o privado cuando se impusiere en la sentencia su pago.

4º. A las demás costas procesales, incluso las de la defensa del procesado, sin preferencia entre los interesados.

5º. A la multa.

2. Cuando el delito hubiere sido de los que sólo pueden perseguirse a instancia de parte, se satisfarán las costas del acusador privado con preferencia a la indemnización del Estado.

2.2.4

ITINERARIO PROCESAL

El procedimiento penal por acoso puede promoverse por medio de denuncia, la cual podrá ser interpuesta tanto por la víctima como por su representante legal. Por tanto, no es este un delito que exija la interposición de querella y, por tanto, no es necesaria la contratación de abogado o abogada y procurador o procuradora. Es suficiente para promover el proceso la denuncia ante el Juzgado de Guardia o la Policía, lo que, en un segundo momento, podría provocar la intervención del Ministerio Fiscal a quien corresponde impulsar y simplificar la tramitación (24). También pueden desencadenarse las actuaciones penales, como más adelante veremos, de la mano de la Inspección de Trabajo, aunque en este caso la decisión de remitir el caso dependerá exclusivamente de esa instancia.

La interposición de la denuncia desencadena la apertura de diligencias ante el Juzgado de Instrucción (Jdl), que tomará declaración a personas imputada(s), denunciante(s) y testigo(s) (25). Tras la recopilación de las evidencias conocidas, y si el Jdl estima que existen indicios racionales de la producción de un delito, así como de una posible persona autora conocida, confeccionará una resolución ordenando la consecución de las actuaciones y dando traslado de las mismas a las acusaciones personadas en el proceso a fin de que éstas puedan solicitar la apertura del juicio oral (26) por medio del correspondiente escrito de acusación, actuación que determinará, si el Juez o Jueza de Instrucción lo estima procedente, una posterior decisión de abrir juicio oral (27)

(24) Art. 785 bis Real Decreto de 14-9-1.882, Ley de Enjuiciamiento Criminal.

(25) Art. 789.3 Real Decreto de 14-9-1.882, Ley de Enjuiciamiento Criminal.

(26) Art. 790.1 Real Decreto de 14-9-1.882, Ley de Enjuiciamiento Criminal.

(27) Art. 790.6 Real Decreto de 14-9-1.882, Ley de Enjuiciamiento Criminal.

ante el órgano judicial competente, donde se dirimirán las responsabilidades determinantes de una resolución definitiva condenatoria o absolutoria respecto de la presunta persona autora de los hechos.

Una vez remitidas las actuaciones al Juzgado de lo Penal, éste señalará fecha para el juicio, al que las partes acudirán con todas las pruebas de que intenten valerse para defender su posición procesal (28). Tras la celebración de las actuaciones ante el Juzgado de lo Penal (29), el Magistrado o Magistrada dictará sentencia (30). La duración del todo el proceso, desde la denuncia a la sentencia del Juzgado de lo penal, recurrible ante la Audiencia Provincial, oscila, sobre todo, en función de las actuaciones practicadas ante el Juez o Jueza de Instrucción y, sobre todo, de las eventuales dificultades probatorias a que se hubiera de enfrentar la persona denunciante. A mayores problemas para localizar pruebas fiables, más se habrá de dilatar la fase instructora. Si, por el contrario, se dispone de pruebas suficientemente fiables y elocuentes, lo normal es que el auto de apertura de juicio oral se promueva con cierta agilidad. A partir de ahí, la responsabilidad de eventuales retrasos hasta el momento de la sentencia corresponde exclusivamente a la burocracia judicial.

2.2.5

TUTELA SUSTANTIVA PENAL Y ACOSO SEXUAL

Con anterioridad a analizar el art. 184 CP habíamos fijado para cualquier tutela sustantiva orientada a combatir un acoso sexual un triple objetivo, resumible en torno a los conceptos *inhibición*, *indemnización* y *disuasión*. También se dijo más arriba que una única maniobra podía lograr dos objetivos, ya que, por ejemplo, el imponer como consecuencia el abono de una importante indemnización bien podría disuadir a la persona condenada de volver a protagonizar otro episodio.

No obstante, la fórmula penal presenta ciertas inconveniencias en orden a la satisfacción de los anteriores objetivos. De alguna forma, la acción penal está idealizada por la conciencia colectiva. Muchos ciudadanos y ciudadanas acuden a ella en el convencimiento de que es el medio más adecuado para asegurar un adecuado escarmiento a la persona responsable y en tantas ocasiones se encuentran con que los exigentes parámetros manejados por la instrucción o por el propio juez o jueza sentenciadora a la hora de asignar responsabilidades penales acaban por frustrar sus intenciones. El reproche penal, planteado en términos de última ratio, exige importantes requisitos para deducir las graves responsabilidades asociadas, siendo su manifestación más relevante el principio de presunción de inocencia. Este factor hace que el procedimiento penal no se preo-

(28) Art. 792.1 Real Decreto de 14-9-1.882, Ley de Enjuiciamiento Criminal.

(29) Art. 793 Real Decreto de 14-9-1.882, Ley de Enjuiciamiento Criminal.

(30) Art. 794 Real Decreto de 14-9-1.882, Ley de Enjuiciamiento Criminal.

cupe excesivamente por su lentitud y sí por garantizar a la persona imputada todos los resortes necesarios para asegurar una defensa consecuente con la situación procesal. A la complicación de estos procedimientos se le añade otra circunstancia añadida, que pasa por la escasa o nula punición que soportan cuando la persona condenada no tiene antecedentes. En tales casos, la parte ofendida ha de conformarse con la percepción de la indemnización por responsabilidad civil, cuyo abono se constituye en condición indispensable para una suspensión de condena (art. 81 CP).

Entonces, si bien una instrucción penal "asegura" que la persona acosadora se mantenga alejada de la víctima –no tanto por imperio de la norma como por pura prudencia-, las superiores exigencias que impone ese orden pueden llevar a frustrar las intenciones de la víctima, quien, en la mayoría de los casos, no dispondrá de pruebas suficientemente sólidas como para asegurar una condena. A lo anterior se añade el que aun y en el caso de que la persona acosadora resultare condenada, si este delito es el primero que comete, bien podría suspender su condena y no recibir el escarmiento pretendido por quien promovió el proceso.

Sin embargo, el orden penal presenta una ventaja, que es la de su compatibilidad con otro tipo de acciones. En efecto, la víctima puede asociar su acceso a los tribunales de lo penal con una demanda en reclamación de responsabilidades civiles, ya en el proceso correspondiente –si es acoso en el trabajo, será el laboral- en la que exigir tutelas accesorias de naturaleza provisional. De esta forma, la indemnización por los daños se obtendría con anterioridad a una eventual condena penal y ésta, de producirse, sólo establecería la sanción correspondiente, además de las medidas accesorias –alejamientos o incomunicaciones- que se pretendieran y resultaren indicadas.

Esta estrategia combinada asegura la prevención de un problema propio de la persecución del acoso en el trabajo y que se produce cuando la víctima acciona sin haberse extinguido su contrato. Aunque la persona acosadora, si es el empresario o la empresaria, no podría despedir a la víctima por haber accedido ésta a los tribunales –a ese fin actúan las garantías de indemnidad, ya tratadas en la parte general a propósito de las tutelas adjetivas-, la situación de hostigamiento sufrida puede llevar a la víctima a abandonar su puesto de trabajo o, al menos, a cesar en la prestación de sus servicios; decisiones ambas que arrastran funestas consecuencias para sus legítimas pretensiones indemnizatorias. Cualquier decisión de estas características dejaría a la víctima sin derechos que indemnizar a causa de la ruptura del contrato. Esto aconseja la adopción inmediata de alguna medida concreta, que variará en función de que la misma esté dirigida a asegurar una indemnización por la extinción del contrato, si es que la víctima desea abandonarlo (extinción causal), o, por el contrario, se oriente a compatibilizar ese momento de angustia con la continuidad de la relación (lo más sencillo en estos casos es solicitar una baja médica).

Finalmente, es preciso recordar que el art. 184 del CP no penaliza cualquier supuesto de acoso sexual. Como ya ha quedado dicho, el citado precepto se olvida del conocido como acoso ambiental al exigir para todo caso una solicitud de favores sexuales. Esto obliga a la víctima a buscar refugio en una satisfacción civil de su reclamación, sin perjuicio de que compatibilice tal intento con una tutela sustantiva penal implícita –ya de menor gravedad- como la contenida en el art. 620.2

CP. Asimismo, tampoco la norma penal asegura la persecución de determinadas conductas pasivas, señaladamente de aquellas consistentes en evitar la denuncia de los escenarios de acoso.

2.3

LAS TUTELAS DISPUESTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL (II). LA NORMA LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL

Al margen del tipo penal, el Derecho del Trabajo, y en concreto su norma más característica, el Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) (ET), ha demostrado en los últimos tiempos su interés en la prevención del acoso sexual, distinguiéndolo del derecho a no ser discriminado por razón de sexo (4.2 c)) por más que, en general, puede ser efecto o causa de dicha discriminación. Esta norma establece en su art. 4.2 e)

Art. 4.2. ET

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho...

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

El citado derecho, como todos los demás que lo acompañan en ese párrafo, tiene como correlativo la imposición de una obligación al empresario o empresaria, cuyo incumplimiento podría llevar a la extinción del contrato, si es que así lo desea el trabajador o la trabajadora, con la consecuencia de una indemnización pretasada.

Art. 50 ET. Extinción por voluntad del trabajador

1.- Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario...

2.- En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

No debe perderse de vista, en cualquier caso, que la norma laboral pretende la compatibilidad entre los derechos ciudadanos –en este caso de la intimidad e indemnidad sexuales, contenido en el art. 18 CE- y el mantenimiento de una relación obligatoria como es la laboral, inevitable para la mayoría de los individuos. De esta forma, la parte empresarial está obligada a dispensar a sus trabajadores y trabajadoras *"protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual"*, lo que exige aquél o aquélla tanto abstenerse de protagonizar comportamientos de esa naturaleza como reprimir los imputables a su personal subordinado.

Precisamente, y antes de afrontar la delimitación del acoso sexual en el trabajo, cuya significación difiere del acoso sexual penalizado, debe hacerse una puntualización importante. Es cierto que el

acoso sexual en el entorno laboral puede acarrear la extinción del contrato de trabajo, pero ello no es siempre necesario. Esto es, tanto puede la víctima desear la extinción del contrato como su continuidad, según las circunstancias. De ahí que no quepa asociar la indemnización de 45 días por año contemplada en el art. 50.2 ET, justificada en la extinción por incumplimiento grave del empresario o empresaria, con la procedente en un escenario de acoso sexual. En efecto, si bien la práctica habitual ha llevado a que los casos de acoso sexual acaben con la extinción del contrato de trabajo, ello no resulta siempre necesario, y desde luego, la indemnización por la extinción a que hace referencia el art. 50.2 ET no compensa el conjunto de los perjuicios irrogados por el acoso sexual, sino únicamente a algunos de ellos, cuales son los derivados de la pérdida del puesto de trabajo. Además, podría darse perfectamente el caso de un juzgador o juzgadora que, entendiendo de carácter leve o menos grave los episodios de agresión, no autorizara la extinción indemnizada del contrato; decisión ésta que en modo alguno evitaría a la persona acosadora la obligación de indemnizar a la víctima por los perjuicios causados, ya fueran daños morales o materiales. Asimismo, también sería posible que el empresario o empresaria pusiera fin al contrato de trabajo de la víctima por cualesquiera razones, sin que tal circunstancia hubiera de evitar un resarcimiento de los perjuicios ocasionados por esos episodios de acoso.

2.3.1

CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO A TENOR DE LA NORMA LABORAL

Como ya se advirtió, el acoso sexual a que se refiere el CP en su art. 184 deja al descubierto determinados comportamientos encuadrables en el concepto genérico. Sería el caso notorio del conocido como acoso ambiental, en el que la violencia se materializa en comentarios e insinuaciones de naturaleza sexual y, ya en una escala más grave, en contactos físicos indeseados. Pero, así como el tipo penal hablaba de solicitud de favores sexuales, y de esa forma dificultaba la subsunción del acoso sexual ambiental, el art. 4.2 e) ET protege al trabajador y a la trabajadora frente a "*ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual*". Las barreras protectoras de la norma laboral incluyen, por tanto, al acoso ambiental y hacen responsable del mismo al empresario o empresaria, sea o no éste o ésta quien lo protagonice. Claro es, en la definición amplia del art. 4.2 e) ET también está incluido lo más, ya contemplado por el tipo penal, cual es la solicitud, mediando o no chantaje, de favores sexuales.

No obstante, y como ya se ha indicado, es perfectamente compatible la interposición de la demanda en reclamación de daños y perjuicios con la denuncia penal, dejando a la primera la encomienda de proporcionar la indemnización y a la segunda la de sancionar debidamente a la persona responsable de los hechos. Una y otra ni se interfieren ni se necesitan, y hasta no resultaría extraño que corrieran distinta suerte.

Entonces, cuando hablamos de las tutelas sustantivas expresas contenidas en la norma laboral vamos a tener en cuenta no sólo las ya consideradas en el art. 184 del CP, que también pueden atacarse desde la jurisdicción social, sino asimismo otras que no tendrían cabida en aquel precepto y

sí en el art. 4.2 e) ET y en normas administrativas como el art. 8.1.13 LISOS. Fundamentalmente, el objetivo de este epígrafe dedicado a las tutelas sustantivas de naturaleza laboral se dedica a poner de manifiesto sus condiciones de funcionamiento así como su capacidad para alcanzar los objetivos que desde un inicio hemos atribuido a cualquier estrategia anti-acoso (inhibición-indemnización-disuasión).

2.3.2

SUJETOS ACTIVOS

Sea una solicitud de favores sexuales –con implicación penal por tanto- o un acoso ambiental, los sujetos activos de acoso en el trabajo pueden ser tanto el empresario o empresaria como cualquier individuo cuya presencia resulte habitual en el entorno laboral. No hablaremos de compañeros o compañeras de la víctima, ya que, en ocasiones, ésta comparte un mismo espacio con individuos que no mantienen una relación laboral con su mismo empresario o empresaria.

Los supuestos imaginables son numerosos, incrementados por las nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos, caracterizadas en los últimos tiempos por la externalización de determinados servicios. La externalización provoca que en un mismo espacio, dominado por una única persona empresaria o por varias, concurren trabajadoras y trabajadores sometidos a diversos poderes sancionatorios (personal desplazado por una ETT) o, incluso, a diversos poderes directivos (prestaciones ejecutadas por diversos contratistas en un mismo lugar de trabajo). El acoso en el trabajo, por tanto, deja de ser un concepto restringido, delimitado en función del sujeto activo, para sostenerse de acuerdo con un entorno físico.

Si estamos en un entorno ocupado por diversos empresarios y empresarias o, al menos, por personal sometido a diversos empresarios y empresarias, la posición de la víctima ante un eventual acoso se complica, dado que deberá diversificar su respuesta. En primer lugar, habrá de solicitar de su empresario o empresaria, ya que a éste o ésta incumbe el deber de proteger a su personal de agresiones de esta naturaleza –art. 4.2 e) ET- la adopción de medidas tendentes a evitar la reiteración de estos episodios. Y en segundo lugar, a la hora de plantear la eventual reclamación por daños y perjuicios, la víctima habrá de dirigirse a la persona autora o autoras, sin que ello evite demandar también a otras personas que hubieren de responder civilmente por actos de las primeras.

Por tanto, hablar de acoso en el trabajo supone, si es que se pretende asegurar que la norma opere en cualquier condición, tomar como referencia al lugar de trabajo y no a la relación jurídico-laboral. El primero es un entorno físico y, por tanto, real; y, desde luego, el episodio de acoso precisa de un entorno real. Al fin y al cabo, la elección de ese entorno físico donde se va a ejecutar el trabajo no corresponde al trabajador o trabajadora y queda incluida dentro de las consecuencias inherentes a la situación de sometimiento que produce la relación laboral. Y quien se beneficia de la posibilidad de escoger el lugar de trabajo ha de responder de las consecuencias de tal facultad. No obstante, y aunque el acoso en el trabajo exija manejar esa concepción de alcance físico, no jurídico, ello no nos impide practicar una subdivisión orientada a distinguir los supuestos

tradicionales de acoso –dentro de la relación jurídica laboral- de los propiciados por las nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos –dentro del lugar de trabajo-.

ESCENARIO ORDINARIO. ACOSO DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL

Llamaremos acoso dentro de la relación laboral al que parte tanto del empresario o empresaria de la víctima como de los trabajadores o trabajadoras también vinculados con el primero o primera por medio de un contrato de trabajo. No hablaremos de compañeros y compañeras de trabajo, dado que esta noción puede extenderse hasta incluir trabajadores y trabajadoras sometidos a otros empresarios o empresarias, e incluso personas en régimen de autónomos. La urgencia en practicar una diferenciación entre el acoso dentro de la relación laboral y el que se produce fuera de ella, que no por ello resultará extra laboral, radica, como ya se ha adelantado, en las medidas que ha de adoptar la víctima.

Los sujetos activos del acoso dentro de la relación laboral serán siempre dos, aunque caben tres combinaciones. Esto es, las personas protagonistas del acoso serán o bien el empresario o empresaria o bien una persona subordinada de su plantilla; no obstante, aun en el caso de que la persona protagonista principal del acoso sea una persona subordinada de su plantilla, el empresario o empresaria puede acabar teniendo una implicación sustantiva sobre el episodio, por tolerarlo o encubrirlo, lo que le llevaría a asumir responsabilidades directas –que añadir a las imputables al sujeto protagonista-.

En efecto, al empresario o empresaria compete el evitar que se produzcan comportamientos de acoso, en cuyo cometido ha de emplear sus poderes directivos y sancionatorios. Estos poderes resultan inejecutables con quienes no sean parte de su personal, por lo que su nivel de responsabilidad ante un supuesto de acoso no protagonizado por una persona subordinada de su plantilla, aunque se produzca dentro de lugar de trabajo, resulta inferior.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el eventual despido de una persona subordinada por protagonizar un episodio de acoso sexual será finalmente evaluado por la jurisdicción social, pudiendo resultar que el juzgador o la juzgadora no considere probado el episodio o, aún en tal caso, le atribuya un carácter menos grave que el que reclama la sanción máxima elegida por la parte empresarial. No debe perderse de vista que el despido como sanción plantea determinadas exigencias, señaladamente la gravedad y la culpabilidad, y que un empleo incorrecto de tal potestad puede arrastrar para el empresario o empresaria consecuencias negativas –fuertes indemnizaciones al trabajador o trabajadora en determinados supuestos-. Por otro lado, es posible que si el empresario o empresaria se limita a imponer una suspensión de empleo y sueldo a la persona acosadora, la víctima considere que no actúa con suficiente dureza. Sirvan los anteriores comentarios para adelantar que la cuestión no tiene una solución fácil, al implicar en el mismo problema los deberes de la empresa para con la víctima, el empleo del poder sancionatorio frente a

la eventual persona acosadora y, cómo no, la valoración que de cualquiera de esos dos factores así como de sus circunstancias haga la jurisdicción.

En cualquier caso, el supuesto de acoso dentro de la relación laboral protagonizado por otra persona subordinada resulta ser el más sencillo de combatir. La víctima ha de denunciar los hechos al empresario o empresaria a fin de que éste tome las medidas que considere oportunas, a cuyo fin habría de intervenir con su poder directivo e incluso sancionatorio. Es posible que los episodios pudieran atajarse alejando a las personas protagonistas, lo cual alterará en mayor o menor medida la organización de recursos humanos inicialmente dispuesta, consecuencia ésta siempre preferible para el empresario o empresaria si se compara con la posibilidad de que su inacción le lleve a asumir responsabilidades directas.

Por otro lado, quien resulta responsable de arbitrar la medida adecuada es la parte empresarial y no la víctima; ésta agota su derecho en la puesta en conocimiento de los hechos, descansando sobre la primera parte la carga de encontrar la solución adecuada. Esta deberá ser eficaz, pero también guardar una adecuada proporción con lo sucedido –o lo que se puede probar de lo sucedido-. Ha de ser eficaz en la eliminación de futuros episodios, para de esa forma evitar una implicación relevante, pero también proporcional a los hechos acreditables, para así superar el ulterior análisis que de la misma haga el Juez o Jueza cuando sea trasladada a su consideración por la presunta persona acosadora. Evidentemente, la credibilidad de la víctima se constituye en el mejor respaldo a la decisión si la misma es impugnada ante los tribunales. No obstante, y se insiste, aun siendo suficientemente acreditado el episodio, podría el juez o jueza considerar que la medida no es proporcional a los hechos.

La reiteración del episodio dentro del entorno marcado por el contrato de trabajo constituye un fracaso para el empresario o empresaria, quien, a partir de ese momento, podrá ser considerado o considerada también responsable del acoso al no haber atendido a su deber de protección –contemplado en el art. 4.2. e) ET.

ESCENARIO EXTRA-ORDINARIO. ACOSO DENTRO DEL LUGAR DE TRABAJO

Este supuesto constituye un verdadero problema para la víctima, que añadirse al que ya de por sí supone el episodio de acoso. En este caso, el acoso opera dentro del espacio físico en el que se desarrolla la prestación de trabajo y puede ser perpetrado por una tercera persona, relacionada con la persona usuaria o titular del espacio donde se realiza la prestación (31). Dos supuestos destacan dentro de este epígrafe. Por un lado, el de la existencia de trabajadoras y trabajadores des-

(31) Para un mayor detalle sobre estas cuestiones puede manejarse ALTES TARREGA, J.A., op. cit., El acoso sexual..., pp. 286-291.

plazados por una ETT a un centro de trabajo en el que prestan sus servicios con otras trabajadoras y trabajadores adscritos a la empresa usuaria. Por otro, los enclaves en los que coexisten varias empresas, con sus respectivos trabajadores y trabajadoras, estando éstas interrelacionadas en el momento de ejecutar sus prestaciones –una feria, una exposición, un centro de ocio, unas obras de construcción–.

La diferencia entre estos supuestos radica en que, en el primero, la persona titular del espacio físico en el que se producen los sucesos tiene cierta influencia sobre el conjunto de los trabajadores y trabajadoras que allí prestan servicios. El empresario o empresaria de la usuaria dispone de un poder sancionatorio y directivo pleno respecto de su personal y, asimismo, tiene facultades directivas sobre el personal desplazado por ETT, a la que puede también proponer la adopción de sanciones con relación a una persona operaria, bajo la amenaza de exigir indemnizaciones por los daños que causare el trabajador o trabajadora cedida. Por el contrario, en el segundo supuesto, el empresario o empresaria carece de poder sobre la totalidad del espacio en el que se realizan las prestaciones al estar aquél compartido con otras empresas empleadoras. En este caso, el empresario o empresaria de la víctima difícilmente puede ejercitar de forma eficaz su deber de protección, en tanto en cuanto el acto hostil no proviene de una persona subordinada suya.

En el primer supuesto, y dada la existencia en el lugar de prestación de servicios de un único empresario o empresaria dotada de facultades directivas, a éste o ésta habrían de implicarle cualesquiera de los actos protagonizados por el personal a él o ella sometido. Tanto si el acoso lo protagoniza un trabajador o trabajadora de la usuaria como si la persona responsable es una de la ETT, será el empresario o empresaria titular de la explotación en la que ambas personas implicadas concurren quien habría de adoptar medidas preventivas. Desde luego que están claras si la persona responsable es el trabajador o trabajadora de la ETT y la víctima una persona de la usuaria, ya que ésta –que es quien ha contratado con una ETT– sigue asumiendo su deber de protección para con sus trabajadores y trabajadoras (32) y además ostenta facultades de control de la actividad frente a todo el personal operario (33) –suyo y desplazado por la ETT–. Asimismo, si la víctima es un trabajador o trabajadora de la ETT y la persona acosadora lo es de la usuaria, ésta debe implicarse por dos motivos. En primer lugar, le afecta su responsabilidad ante terceros por actos protagonizados por su personal empleado o dependiente (art. 1.903 CC) y, en segundo lugar, ya de forma específica, le incumbe un deber de protección sobre los trabajadores y trabajadoras desplazados, tal y como impone el art. 16 Ley 14/1.994 de 1 de junio de empresas de trabajo temporal –LETT. E incluso, esta responsabilidad específica, determinada por el citado precepto, sería la que serviría para implicar a la empresa usuaria si el episodio se traza entre dos personas trabajadoras de la ETT. Asimismo, en este caso, la víctima podría reclamar de la ETT su responsabilidad por los actos protagonizados por su compañero o compañera de trabajo.

(32) Art. 16 Ley 14/1.994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

(33) Art. 15 Ley 14/1.994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El segundo escenario es el que se caracteriza por la existencia de un lugar físico en el que concurren varias empresas, agrupadas en torno a un mismo evento o complejo. Este ejercicio concurrente de actividades presupone la presencia en un mismo espacio de los trabajadores y trabajadoras adscritos a cada una de las empresas, sin que esa diferencia tenga su reflejo en diferentes localizaciones para cada uno de los entramados organizacionales implicados.

La respuesta de la víctima, en este caso, se condiciona por el hecho de que no puede exigir a su empresa el adoptar medidas disciplinarias -o de naturaleza preventiva- con la persona trabajadora que protagoniza el acoso, si es que ésta se encuentra adscrita a otra empresa con la que la propia de la víctima no mantiene ningún tipo de relación. Por tanto, las medidas que adoptar por la empresa de la víctima se habrían de limitar a respetar cuanto la víctima considerara oportuno para evitar los episodios. En el caso de que la empresa de la víctima no atendiera a tales quejas y, por ejemplo, no permitiera a aquélla alejarse del problema en tanto se plantean las correspondientes acciones judiciales contra la persona acosadora, la conducta podría considerarse contraria al deber de protección que incumbe a todo empresario y empresaria y, por tanto, debería dar lugar a responsabilidades concurrentes con las imputables a la principal persona culpable.

2.3.3

SUJETOS PASIVOS

La delimitación del sujeto pasivo del acoso sexual en el trabajo no plantea tantas dificultades. Por aquél cabe tener a quien, sometido a una relación laboral, es destinatario de una solicitud de favores de tal naturaleza o de comentarios e insinuaciones con esos contenidos. Este destinatario no tiene porqué ser necesariamente una mujer ya que cada vez están aflorando más casos de hombres acosados por mujeres y de acoso dentro del mismo género, pero lo cierto es que suelen ser en mayor medida las mujeres quienes sufren este tipo de agresión en el trabajo, como venimos manifestando.

El problema podría plantearse con los escenarios anteriores a la contratación, esto es, con los chantajes sexuales producidos en el momento de suscribir el contrato de trabajo. En tales casos no cabe duda de la existencia de un evidente delito de acoso sexual, si bien no parece tan sencillo imputar responsabilidades contractuales. No obstante, la comisión de un chantaje sexual que tiene como telón de fondo la contratación de un trabajador o trabajadora, presupone la idoneidad de la víctima para el puesto de trabajo, ya que, de no darse tal circunstancia, al menos a ojos del empresario o empresaria, la contratación nunca se produciría aun de mediar la aceptación del chantaje. Por tanto, de demostrarse el chantaje, cosa que no siempre es fácil, la víctima podría obtener una resolución judicial que declarara la nulidad de la decisión que la apartó del puesto de trabajo. No obstante, y en muchos supuestos, obtener una indemnización parece más satisfactorio que el pugnar por acceder a una organización en la que existen personas responsables habituales o capaces, cuando menos, de plantear este tipo de ofertas. Ciertamente, si el episodio es puesto en conocimiento de órganos superiores en la empresa y ésta reacciona adecuadamente, podría solucionarse el asunto con plena satisfacción; aunque deba insistirse en que lo más pru-

dente pasará por exigir una indemnización a la citada empresa, sin perjuicio de entablar acciones penales contra la persona protagonista del chantaje.

2.3.4

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. SANCIÓN- -INDEMNIZACIÓN-EXTINCIÓN

El acoso sexual en el trabajo lleva asociadas tres consecuencias perfectamente compatibles. Podríamos hablar de un trinomio basado en los conceptos Sanción-Indemnización-Extinción. La sanción responde a la posibilidad de que la víctima pueda denunciar lo hechos, según su gravedad o circunstancias, bien ante la jurisdicción penal –como ya se ha visto- bien ante la administración laboral. La indemnización depende de las responsabilidades asociadas a los hechos, sean de índole extracontractual, por daños y perjuicios, o contractual, basados en los deberes exigibles a la contra parte en todo contrato. Por último, la extinción descansa en la consideración del acoso sexual en el trabajo como una justificación razonable para extinguir el contrato de trabajo por incumplimiento grave de la parte empresarial. Esta extinción por causa grave lleva aparejada una indemnización añadida, que compensa los daños causados por la pérdida del empleo si ello se produce por causa imputable al empresario o empresaria. La indemnización asociada a la extinción no supe a la indemnización por daños, ya que estos últimos se justifican en el perjuicio irrogado por los hechos –acoso-, mientras que la primera compensaría la finalización precipitada del contrato de trabajo. Perfectamente podría el trabajador o trabajadora mantenerse en la prestación, sin extinguir por tanto su contrato, y al tanto solicitar una indemnización de perjuicios causados por una conducta protagonizada, tutelada o tolerada por el empresario o empresaria.

LA SANCIÓN.

EL ART. 8.1.13 LISOS

Sin perjuicio de las implicaciones penales del acoso, que ya han sido tratadas más arriba, la denuncia puede perfectamente canalizarse a través de la Inspección de trabajo, a fin de que ésta investigue los hechos y proponga, en su caso, la correspondiente sanción. Además, si la inspectora el inspector entiende que los hechos son constitutivos de un delito de acoso, remitirá las actuaciones al Ministerio Fiscal, a fin de que éste las respalde ante la jurisdicción penal (Art. 5 RD 928/1.998, sobre imposición de sanciones en el orden social –RIS-). De tal suerte que la víctima puede asegurar la persecución penal o administrativa de los hechos mediante el recurso a un único mecanismo, cual es la Inspección de trabajo.

Analizado ya el tipo penal, queda por considerar el tipo administrativo, que establece lo siguiente:

Art. 8.1. LISOS

"Son infracciones muy graves:

(...)

13.- *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma*".

Este precepto considera ilícito administrativo imputable al empresario o empresaria (art. 5 LISOS) la perpetración de un acoso sexual, cualquiera que sea su implicación en los hechos. La amplitud del tipo lleva a preguntarse si realmente establece una responsabilidad objetiva en tanto en cuanto no parece admitir ningún tipo de excusas. Si se ha producido un acoso sexual dentro del ámbito (ideal) en el que el empresario o empresaria puede usar de sus facultades directivas, aquél o aquélla habría de ser motivo de sanción.

En efecto, el precepto ha de asociarse al deber de protección de la indemnidad sexual que a la parte empresarial compete dentro de la relación laboral [art. 4.2 e) ET], lo que sugiere un conjunto de obligaciones genérico, destinado a evitar ese resultado dañoso. Sin embargo, el establecimiento de un tipo sancionatorio exige, cuando menos, la posibilidad de imputar al actor o actora una conducta concreta, ya sea omisiva o activa, por ser esta la causante del injusto. Esto es, si bien la necesidad de hacer frente a la indemnización civil no exige sostenerse sobre una conducta, sino simplemente sobre un deber genérico de soportar los daños sufridos por determinados sujetos, la posibilidad de imponer una sanción añadida parece exigir algo más. Así, una cosa sea el indemnizar a quién ha sufrido daños, por haber sido producidos por un elemento de la organización empresarial y otra el imponer al empresario o empresaria una sanción cuando no le ha sido posible siquiera evitar el episodio; a no ser que se entienda que la responsabilidad que justifica la sanción es la misma que la que habilita la indemnización civil a que se refiere el art. 1.903 CC, cual es la denominada *culpa in eligendo*. La *culpa in eligendo*, característica de la responsabilidad por daños causados por dependientes del art. 1.903 CC, como fundamento para la imposición de la sanción administrativa del art. 8.1.13 LISOS se justificaría en el error cometido por el empresario o empresaria al contratar a la persona acosadora; si bien, de ser esto cierto, debería permitirse al empresario o empresaria realizar cuestionarios con contenidos abiertamente ilegales, orientados a la detección de posibles personas acosadoras. Tampoco la *culpa in vigilando*, propia de la responsabilidad que afecta al profesorado o padres y madres sobre su alumnado o sus hijos e hijas, tendría facilidades para justificar la responsabilidad administrativa de la parte empresarial, ya que, justificada aquélla en un deber de vigilancia absoluto sobre aquellas personas que, presumiblemente, pueden cometer daños por puro desconocimiento, le llevaría al empresario o empresaria a instalar mecanismos de escucha repartidos por todo el entorno físico donde se extienden su facultades directivas, cosa que, además de resultar en ocasiones imposible —ya que las facultades directivas se proyectan sobre espacios físicos reservados a cualquier intromisión (34)—, resulta ilegal por interesar a otros derechos de las propias personas vigiladas, como la intimidad.

(34) Ver STC 98/2.000.

Asimismo, la persecución administrativa del acoso sexual, como cualquier manifestación del poder sancionatorio, pretende asegurar la prevención de determinados comportamientos y no tanto la imposición de una sanción. La justificación del precepto sancionatorio es evitar la reiteración –no en vano en ocasiones se permite a la Inspección limitarse a practicar una advertencia o recomendación, art. 49 LISOS-, de modo que ningún sentido tiene aquella norma que impide adoptar medidas eficaces para evitar el resultado que reprime. En efecto, si el empresario o empresaria es responsable por el hecho producido, sea cual sea su implicación o las medidas que pudiese haber adoptado, poco estímulo tendrá para desplegar una política preventiva, ineficaz por definición para evitarle problemas, máxime cuando en ocasiones, las consecuencias de tales medidas pueden causar entorpecimientos en su organización productiva.

Lo prudente resulta, por tanto, considerar que el tipo establecido en el art. 8.1.13 LISOS debe exigir algún tipo de conducta, activa u omisiva, a la que atribuir la producción del acoso. De esta forma, el margen a partir del cual el empresario o empresaria comenzaría a ser responsable ante la norma sancionatoria por un acoso producido dentro de ese *"ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial"*, dependería, como mínimo, de la determinación de unas previsiones que, de haberse adoptado, pudieran haber evitado el episodio.

Lo más sencillo pasa por considerar que el empresario o empresaria habría de reaccionar, mediante el empleo de su poder directivo o, incluso, sancionatorio, ante cualquier denuncia cursada por una persona de su plantilla. El desinterés de la parte empleadora ante tal estímulo le haría responsable de lo que pudiera suceder en adelante, en tanto en cuanto a partir de ese momento ya podría servirse de sus extraordinarios poderes organizacionales para reprender el eventual acoso. Además, si el empresario o empresaria despliega una conducta especialmente transigente con el episodio que reseña la víctima, podría acabar siendo responsable administrativo de lo ya sucedido.

En otro orden de cuestiones, los hechos a que se refiere el art. 8.1.13 LISOS abarcan el concepto completo de acoso sexual, en el que se incluyen tanto los tipos considerados por el CP, como otros, como el acoso ambiental, que hoy por hoy no reviste consecuencias penales significativas (al margen del genérico 620.2 CP). Eso sí, en el caso de que las actuaciones inspectoras apreciaren implicaciones penales en los hechos y éstas llegaren a cristalizar en una condena ante el Juzgado de lo penal, la sanción administrativa no podría añadirse a aquélla. Por tanto, si la persona que resultare condenada en las actuaciones penales fuere la persona trabajadora responsable directa del acoso y su empresaria o empresario fuere declarado inocente de una imputación de complicidad, por ejemplo, las actuaciones administrativas podrían reiniciarse para imponer al empresario o empresaria una sanción, justificada en no haber recurrido a su poder directivo y sancionatorio para reprimir en su momento los hechos.

Las sanciones asociadas a estos incumplimientos se fijan en los arts. 39 a 41 LISOS, y parten, en el caso de acoso sexual, de 3.000 euros a 90.000 euros (art. 40 LISOS), en función del grado en el se impongan. Esto depende, a su vez, de factores diversos, reseñados en el art. 39.2 LISOS, y

que se materializan en una posible negligencia o intencionalidad, en el fraude o connivencia, en el incumplimiento de advertencias previas o el número de personas afectadas.

LA INDEMNIZACIÓN. ARTS. 1.101 Y 1.903 CC.

Un acoso sexual en el trabajo, tenga o no repercusiones criminales, repercute sobre el empresario o empresaria sea cual sea su implicación con el mismo (35). Si bien los canales difieren en función de que la persona autora sea el empresario/empresaria o una de las personas de su plantilla. Si se trata de daños causados por el propio empresario o empresaria, esto es, si el acoso lo ha protagonizado personalmente, sólo o sólo o en compañía de otras personas, o cuando menos, son tolerados por aquél o aquélla, el fundamento para la exigencia de responsabilidad estaría en el art. 1.101 del CC.

Art. 1.101 CC

Quedan sujetos a la indemnización de daños y perjuicios quienes en el cumplimiento de las obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquellas.

Este precepto exige el incumplimiento al menos culposo por parte del empresario o empresaria de alguna obligación incorporada a su débito contractual, lo que ocurrirá tanto cuando el empresario o empresaria protagonice el acoso –por suponer un incumplimiento doloso de sus deberes de protección de la indemnidad sexual-, acompañado o no, como cuando tolere el mismo –por idénticas razones-.

Si los daños los ha causado una trabajadora o un trabajador compañero de trabajo de la víctima y sometido al mismo empresario o empresaria, éste o ésta resultaría responsable solidario junto con la persona autora y ello pese a que no hubiera podido evitar los episodios, ya que esta responsabilidad tiene carácter prácticamente objetivo (36). Su fundamento radica en los arts. 1.902 y 1.903 CC

Art. 1.902 CC

El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia está obligado a reparar el daño causado.

(35) Sobre la cuestión de la responsabilidad en general, ver, ALFONSO MELLADO, C.L., *Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1.998, pp. 117-133. especialmente en cuanto al acoso sexual, ver ALTES TARREGA, J.A., op. cit., *El acoso sexual...*, pp. 359-398.

(36) Según BARCELO DOMENECH, J., *Responsabilidad extracontractual del empresario por actividades de sus dependientes*, Mc Graw-Hill, Madrid, 1.995, pp. 11-12, "Rara vez tiene éxito la prueba de descargo del art. 1.903. VI CC lo que supone que de facto, la responsabilidad ex art. 1.903. VI CC funcione como objetiva". Con más detalle, en la misma obra, pp. 182-194.

Art. 1.903 CC

La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.

(...)

Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados o con ocasión de sus funciones.

En este último supuesto, la responsabilidad es objetiva y se justifica en una *culpa in eligendo* imputable al empresario o empresaria por el hecho de haber seleccionado a su personal. Esta responsabilidad objetiva es similar a la que puede derivarse de un procedimiento penal que, de finalizar en sentencia condenatoria, impondrá al criminal responsabilidades civiles destinadas a compensar los daños ocasionados a la víctima. Estas responsabilidades se extienden también a determinados sujetos (120 CP), entre quienes está el empresario o empresaria con relación a los delitos cometidos por su personal en el ejercicio de sus funciones. Esto es, no respondería el empresario o empresaria por los delitos cometidos por la persona trabajadora fuera del ámbito sobre el que intervienen sus poderes directivos, al no tener ninguna capacidad de influencia sobre los actos de aquélla; al contrario de lo que sucede cuando la persona trabajadora sí está sometida a sus instrucciones y determinaciones.

No obstante, existe una diferencia importante; la responsabilidad imputable al empresario o empresaria por el delito cometido por su personal es de carácter subsidiario, esto es, no opera salvo cuando la persona acosadora no dispone de medios suficientes para hacer frente a las consecuencias civiles de la condena. Sin embargo, la responsabilidad civil que se exige de la mano del art. 1.903 CC, dentro de un procedimiento ajeno al penal, implica directamente al empresario o empresaria, sin necesidad de que la persona autora de los hechos resulte insolvente.

En cualquiera de los dos supuestos, el montante indemnizatorio habría de atender los daños producidos sobre el patrimonio de la víctima, causados por el episodio de acoso, y que hubieren sido destinados a sufragar el tratamiento de aquélla. También deberían compensarse los perjuicios que la víctima hubiere sufrido por suspender la prestación de servicios, si es que ello ha sido así; y, por fin, deberían comprender una indemnización destinada a atender los daños morales irrogados. Exceptuando los perjuicios sostenidos en gastos contraídos o el beneficio dejado de obtener, perfectamente calculables, la parte principal de la indemnización deberá ser determinada según el prudente arbitrio del Juez o la Jueza.

LA EXTINCIÓN. ART. 50 ET

No está determinada por el acoso, pero podría desencadenarse si el trabajador o la trabajadora así lo desea. Por ello, tampoco desactiva la acción en demanda de indemnización, que resulta compatible tanto con esta última como con la conservación del puesto de trabajo.

Si la víctima prefiere extinguir el contrato de trabajo, algo frecuente cuando la persona acosadora es el propio empresario o empresaria o alguien protegido por éste o ésta, su demanda podría

conducir, en el mejor de los casos, a la obtención de una indemnización de 45 días de año de servicio con el límite de 42 mensualidades de salario, a abonar por la empresa. Tras la extinción, la víctima tendrá derecho a prestación por desempleo.

2.4

TUTELAS PENALES Y LABORALES, RECAPITULACIÓN

Una vez analizadas las tutelas sustantivas penales y laborales orientadas a la protección de la víctima por acoso sexual, es ya oportuno plantearse algunos supuestos tipo sobre los que proyectar estrategias combinadas. Como ya se anotó más arriba, la víctima de acoso sexual en el trabajo debería disfrutar de mecanismos eficientes en la persecución de tres resultados concretos. El primero de ellos, por ser el más inmediato, pasa por atajar de raíz los comportamientos (inhibición). El segundo, no menos importante, por obtener una compensación adecuada por el perjuicio causado (indemnización). Y ya el tercero, se materializará, alternativamente, en asegurar que o bien el episodio no se reitere o bien, si desconfía de la anterior posibilidad, se extinga la relación laboral a cambio de una indemnización (disuasión).

Pese a la multiplicidad de supuestos, ya esbozados en las páginas anteriores, vamos a basarnos en dos hipótesis fundamentales, las cuales, a su vez, podremos dividir en dos escenarios que actuarán a modo de sub hipótesis. Las dos principales quedarían determinadas en función de si el acoso tiene repercusión penal o no. Las auxiliares dependerán de que la persona acosadora fuese el empresario o empresaria o una persona subordinada de su plantilla.

2.4.1

HIPÓTESIS PRIMERA. ACOSO SEXUAL DELICTIVO

Se trataría de unos hechos integrables en el art. 184 CP, protagonizados por el empresario o empresaria (sub hipótesis A) o el trabajador o trabajadora (sub hipótesis B). En el primero de los supuestos, y teniendo presente los objetivos que hemos prefijado, la víctima debería poner los hechos en conocimiento del Juzgado de Guardia, quien ordenaría diligencias previas. Las primeras actuaciones penales llevarían, previsiblemente, a que el empresario o empresaria cesara en sus actuaciones, para de esta forma evitar que la víctima recopilare pruebas de que servirse en un eventual juicio oral.

No obstante, si el empresario o empresaria es la persona responsable del acoso y siendo lo más prudente extinguir la relación laboral, la víctima habría inmediatamente que proceder a solicitar ante la jurisdicción social la extinción de la relación laboral, sin perjuicio de las indemnizaciones asociadas al acoso, que ya se podrían deducir del propio procedimiento penal o de otro, en este caso también laboral, dirigido a satisfacer tales obligaciones pecuniarias.

De resolverse el procedimiento penal con la condena al empresario o empresaria lo normal es que la relación laboral haya sido extinguida por incumplimiento grave de la parte empresarial y, por

tanto, el trabajador o trabajadora ya goce de la indemnización de 45 días por año de servicio con límite de 3 anualidades y media de salario. A ésta se añadiría la que impusiere la jurisdicción penal, o laboral si se hubiere optado por esta vía, en concepto de daños y perjuicios por el acoso.

Si quien delinque es un trabajador o trabajadora, la estrategia de la víctima bien pudiere variar y orientarse a conservar la relación laboral. El primer paso consistiría, nuevamente, en asegurar la interrupción del episodio, lo que pasa tanto por poner los hechos en conocimiento del empresario o empresaria como por acudir al Juzgado de Guardia. Tanto el primero como el segundo recurso han de procurar la inmediata indemnidad de la víctima, ya que, si, por ejemplo, el empresario o empresaria no reacciona cumplidamente cabe la posibilidad de que su conducta reciba un reproche cuando menos administrativo.

La interposición de la denuncia abriría paso a la apertura de diligencias penales, que podrían terminar con la imposición de una condena a la persona imputada. En este caso, las responsabilidades civiles asociadas repercutirían, en caso de insolvencia de la persona condenada, sobre la empresa. No obstante, la víctima podría implicar directamente al empresario o empresaria, que habría de responder de forma directa, sin declaración de insolvencia de la persona trabajadora, entablando una demanda por daños ante la jurisdicción social, justificada en los irrogados por una persona dependiente del empresario o empresaria y sostenida en el art. 1.903 CC; si la indemnización la abona el empresario o empresaria, éste o ésta podría repetir de la persona acosadora. Asimismo, si la víctima considera que la respuesta de la empresa ante los episodios de acoso no ha resultado adecuada, provocándose reiteraciones por una escasa disposición a atajarlos, cabría una denuncia ante la Inspección de Trabajo orientada a la imposición de una sanción administrativa -basada en el art. 8.1.13 LISOS- perfectamente compatible con la sanción penal, ya que las partes condenadas en uno y otro caso son distintas. Finalmente, la víctima podría solicitar del Juez o Jueza Penal una medida accesorio, estableciendo la imposibilidad de que la persona condenada se le acerque en tanto dura la condena. Medida que, de llevarse a cabo, acarrearía posiblemente el despido de la persona acosadora, si es que no se ha producido ya a esas alturas.

2.4.2

HIPÓTESIS SEGUNDA. ACOSO SEXUAL NO DELICTIVO

Si el acoso sexual no reviste delito -pensemos en un acoso ambiental-, la víctima sigue precisando de una respuesta inmediata que la aleje del peligro. Si la persona responsable es el empresario o la empresaria y descartado el recurso al juzgado de guardia, la única posibilidad que queda consiste en promover ante la jurisdicción social una demanda por extinción causal, solicitando con la misma la posibilidad de suspender la prestación laboral de forma inmediata a causa de las vejaciones que se están sufriendo. Cabe también abandonar el puesto de trabajo, si bien esta decisión se complica por el más que previsible despido. Y por mucho que éste pudiere calificarse como improcedente o nulo, la inevitable demanda por despido añadiría un trámite más al ya abierto tras el episodio de acoso.

A la demanda de extinción del contrato, basada en el art. 50.1 c) ET, se le podría añadir una reclamación de cantidades en concepto de daños y perjuicios irrogados por el episodio de acoso, sin conexión con la demanda extintiva, a ventilar ante los Juzgados de lo Social. Y por supuesto, todas estas reclamaciones pueden verse acompañadas de las actuaciones de la Inspección de trabajo, basadas en el art. 8.1.13 de la LISOS, y encaminadas a imponer al empresario o empresaria una multa por su comportamiento.

Si el acoso ambiental lo protagoniza un trabajador o trabajadora, la víctima habría de poner la cuestión en manos de su empresa, a fin de que ésta dispusiera las medidas oportunas. Una eventual inactividad de la empresa obligaría a la víctima a actuar como si del escenario anterior se tratara. Si, por el contrario, la empresa despliega medidas preventivas adecuadas, la víctima, sólo en demanda de indemnización, debería acudir a la jurisdicción civil y entablar un procedimiento frente a su compañero o compañera por daños y perjuicios, pudiendo demandar asimismo al empresario o empresaria como responsable civil directo, de acuerdo con el art. 1.903 CC. El empresario o empresaria podría repetir posteriormente frente a la persona acosadora.

También la víctima podría solicitar de la Administración laboral y, en concreto, de la Inspección de trabajo, la apertura de un expediente dirigido a trasladar una advertencia a la empresa para asegurar que tales episodios no habrían de reiterarse, y esto en el caso de que la indemnización impuesta no hubiere cumplido con su función disuasoria.

3.

El acoso moral en el trabajo

3.1

EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO. INTRODUCCIÓN

Es posible que el acoso moral no constituya un fenómeno nuevo pero el reciente aumento progresivo de las denuncias realizadas lo ha convertido en un tema de actualidad. Si pudiera hacerse una caracterización global de esas denuncias –accesibles a través de los pronunciamientos judiciales ya existentes- e inducir de aquellas una primera definición del acoso moral, podría caracterizarse aquél como un conjunto de conductas que, protagonizadas o toleradas por el empresario o empresaria, se orientan a anular la participación del trabajador o trabajadora en la función productiva, ya sea procurando su aislamiento o, incluso, favoreciendo su dimisión.

Estos nuevos riesgos vinculados a las actuales formas de organización laboral están dando forma a diferentes tipos de riesgos profesionales de naturaleza psicosocial, cada vez más estudiados y definidos principalmente por la psicología del trabajo y la psiquiatría. Sin embargo, la alarma so-

cial generada y las sentencias que ya han comenzado a dictarse obliga a adentrarse en el problema desde el plano jurídico.

La presente aproximación al acoso moral pretende, en primer lugar, describir el fenómeno sin prejuicios determinados por el Derecho y, por tanto, poner a disposición del lector o lectora el problema tal y como lo plantean algunos de los estudios ya realizados por profesionales de la psiquiatría y de la psicología. En segundo lugar, descrita la conducta desde el plano clínico, el esfuerzo se dedicará a detectar la tutela sustantiva adecuada al supuesto y conducente a procurar el resarcimiento de los daños sufridos por la víctima. En efecto, la falta de regulación expresa del acoso moral no nos puede llevar a pensar, sin más, que nos encontramos ante un vacío legislativo.

3.2

DESCRIPCIÓN CLÍNICA DEL FENÓMENO

La denominación *mobbing* se asocia a un término inglés muy antiguo ligado a los linchamientos racistas o políticos y parecido al fenómeno del chivo expiatorio (37). *Mob* en inglés quiere decir "chusma" o "populacho"; *to mob* viene a significar ser atropellado o atacado por la multitud. De ahí que no resulte extraño el empleo de este término para referirse al acoso laboral. Esta acepción fue ya utilizada por el etólogo y premio Nobel Konrad Lorenz en sus estudios sobre el comportamiento de las aves, para describir el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos (38). En los años 60 se empezó a estudiar en las escuelas suecas el acoso del grupo a un individuo durante periodos prolongados de tiempo, denominándolo *mobbing*, verbo inglés que significa: atacar o molestar a alguien en grupo. Los norteamericanos para este mismo fenómeno utilizan la palabra *bullying* (intimidación), que ha sido utilizada para referirse a las humillaciones y novatadas de los ambientes escolares, utilizada también para los laborales. En Francia la expresión utilizada es *harcèlement moral*.

Fue, a principios de los ochenta, el investigador y psicólogo alemán Heinz Leymann, residente en Suecia y fallecido en 1999, el primero en estudiar el psicoterror laboral a partir de trabajadoras y trabajadores enfermos que habían estado sometidos a situaciones de acoso (39). Hoy, aunque a veces se distingue entre *mobbing* (acoso entre iguales) y *bossing* (que definiría la persecución y acoso ejercida por el empresario o empresaria o sus representantes frente a un trabajador o tra-

(37) Explicación ofrecida por el profesor GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L, catedrático de Psiquiatría y Psicología Médica y director del Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática en "ABC-Salud" "Hostigamiento laboral: acoso y derribo" 08/10/2001. y recogido en su libro, *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, Espasa Calpe. Madrid, 2002.

(38) FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "El acoso moral en el trabajo ¿una forma de discriminación?", *RDS* nº 19, 2.002, p. 56.

(39) LEYMANN, H, *Mobbing. La persécution au travail*, Éd. Du Seuil, París, 1996.

bajadora) se acepta en términos generales la primera acepción como definitoria de ambos tipos de acoso –tras aplicarle el adjetivo *horizontal* o *vertical*– (40). Esta es precisamente la definición que aceptamos, junto con la de acoso moral, sin perjuicio de que ambas fórmulas, de alguna u otra forma, presumen una intervención definitiva de la persona responsable de la empresa. Este puede limitarse a ser tolerante con el comportamiento anormal de algunos de sus subordinados o subordinadas –*mobbing horizontal*– o, en el caso más extremo –*mobbing vertical*– asumir el papel protagonista en el acoso.

En los actuales ambientes de trabajo comienzan a emerger riesgos vinculados con las nuevas formas de organización empresarial, conocidos como *riesgos profesionales de naturaleza psicosocial*, y que hace tiempo ya comenzaron a analizarse por la sociología del trabajo (41). Así nos encontramos con el *burn-out* (42), configurado como riesgo profesional susceptible de considerarse como accidente de trabajo (43). Sin embargo, no conviene confundir causa con efecto y equiparar estrés laboral o síndrome del quemado con el mobbing. Este se identifica con una serie de conductas tendente a lograr un particular objetivo, mientras que el síndrome o conjunto de síntomas que se define por la expresión *burn-out* –identificado se corresponde con una patología ya desatada, cuyo origen puede estar o no en un capítulo de *mobbing* (44).

No contamos en nuestro país con una definición normativa del acoso moral. Las referencias, en modo alguno consensuadas, aun han de obtenerse de la psicología del trabajo o la psiquiatría. Según LEYMANN, el "*mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos*" (45).

(40) Sin perder de vista las consideraciones terminológicas anotadas por GONZALEZ NAVARRO, F., *Acoso psíquico en el trabajo (el alma, bien jurídico a proteger)*, Civitas, Madrid, 2.002, pp. 153-176, que con respeto a la etimología reserva el término *mobbing* para el acoso horizontal, protagonizado por una masa (de acoso) hostil y sufrido por un solo trabajador o trabajadora.

(41) ÁLVAREZ SACRISTÁN, I. *Introducción a la sociología del trabajo*, Paraninfo, Madrid, 1971. Así este autor adelantándose a los avances actualmente acaecidos en el mundo laboral en su cap. XIV "Psicopatología del trabajo", ya alertaba acerca de los riesgos psicosociales relacionados con el mismo.

(42) Sobre la cuestión ver, DIAZ DESCALZO, M.C., "Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo", *RDS* nº 17, 2.002, pp. 183-201.

(43) STSJ País Vasco de 2 de noviembre 1999, ya confirmada por el TS, Sala 4ª

(44) Para un análisis más detallado, consultar FLÓREZ LOZANO, J.A. *Síndrome de estar quemado*, Ed. Edikamed, 1994.

(45) LEYMANN, H, *Mobbing. La persécution au travail...*op.cit, p.26.

Esas actuaciones hostiles fueron ejemplificadas por LEYMANN de la mano de 45 descripciones (46) de las que el referido autor acaba extrayendo una definición. LEYMANN sostiene que el *mobbing* se identifica con *aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, pertur-*

(46) LEYMANN, H, *Mobbing. La persécution au travail...* op.cit, pp. 42-43. Constituye cinco tipos básicos de acoso: Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador: 1- El jefe o acosador no permite que la víctima tenga posibilidades de comunicarse- 2- Se le interrumpe continuamente cuando habla. 3- Se le impide expresarse. 4- Es objeto de avasallamiento, gritos, o insultos en voz alta. 5- Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados. 6- Se producen críticas hacia su vida privada. 7- Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas. 8- Se le amenaza verbalmente. 9- Se le amenaza por escrito. 10- Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc). 11- Se ignora su presencia; por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no la vieran o no existiera). Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales: 12- No se habla nunca con la víctima. 13- No se le deja dirigirse a uno. 14- Se le asigna un puesto de trabajo que la aísla de sus compañeros. 15- Se prohíbe a sus compañeros hablar con ella. 16- Se niega la presencia física de la víctima. Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral: 17- Se maldice a la víctima, se echa pestes de ella o se la calumnia. 18- Se hacen circular cotilleos y rumores sobre la víctima orquestados por el acosador o el gang de acoso. 19- Se hace mofa o burla de la víctima o se la ridiculiza. 20- Se atribuye a la víctima una enfermedad mental o problemas psicológicos. 21- Se intenta forzarla a someterse a un examen o diagnóstico psiquiátrico. 22- Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima. 23- Se imitan sus gestos, su postura, su voz, su comportamiento o su talante, con vistas a poder ridiculizarlos. Se le ponen mote, llamándola por ellos. 24- Se atacan sus creencias políticas o religiosas. 25- Se hace burla de su vida privada. 26- Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad. 27- Se le obliga a realizar un trabajo o unas tareas humillantes. 28- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados. 29- Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima. 30- Se le injuria en términos obscenos o degradantes. 31- Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones. Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional: 32- No se asigna a la víctima trabajo alguno. 33- Se le priva de cualquier ocupación, y se vela por que no pueda encontrar tarea alguna por sí misma. 34- Se le asignan tareas totalmente inútiles y/o absurdas. 35- Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o sus competencias profesionales. 36- Se le asignan sin cesar tareas nuevas. 37- Se le obliga a ejecutar trabajos humillantes. 38- Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a las competencias que posee, con la intención de desacreditarla. Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima: 39- Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud. 40- Se le amenaza físicamente. 41- Se arremete físicamente a la víctima, pero sin lesiones graves, a título de advertencia. 42- Se le agrede físicamente, pero sin contenerse. 43- Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla. 44- Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio. 45- Se agrede sexualmente a la víctima.

bar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (47). La definición ha tenido su trascendencia al haber sido recogida por la Nota Técnica Preventiva (NTP) núm. 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Sin tanta repercusión como la que supone el que el mismo INSHT acepte su definición, aunque con mayor difusión mediática, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, psicóloga y victimóloga francesa define el acoso moral (*harcèlement moral*) como *cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo* (48). Respecto al entorno laboral, define el acoso moral en el trabajo como *toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud ...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo* (49).

3.3

LA ARTICULACIÓN JURÍDICA DEL MOBBING

Según estadísticas, más del 10% de la población asalariada española padece de *mobbing* (50), cifra que está por encima de otros países como Francia e Italia e incluso por encima de la media de la UE en torno al 9% (51). Parece superarse el primer pronóstico del profesor LEYMANN, quien siendo el primero en efectuar un estudio sobre el mobbing en Europa, estimó que un 3,5% del personal de una empresa experimentaba mobbing o acoso en sus puestos de trabajo (52).

(47) LEYMANN, H. *La persécution au travail...* op.cit.

(48) HIRIGOYEN, M-F. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós, Barcelona, 1999. p. 48.

(49) HIRIGOYEN, M-F. *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós, Barcelona, 2001, p. 19.

(50) PIÑUEL Y ZABALA, I. *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Editorial Sal Terrae. Santander, 2001, p.32, Los datos preliminares de la primera encuesta sobre la violencia en el entorno laboral, desarrollada en mayo de 2001 por la Universidad de Alcalá sobre una muestra de casi mil personas en activo, apuntan a que un 11,44% de las personas encuestadas manifiestan que para ellas el acoso laboral es una pesada carga cotidiana (ello elevaría la cifra a más de millón y medio de personas en activo padeciendo este problema). Datos ofrecidos por El País 13 de abril de 2001, p.19 y El País 4 de junio de 2001.

El 16% de los trabajadores y trabajadoras sufre mobbing. El Periódico 13.02.2002.

El 16% de la población activa padece acoso moral en el trabajo. Noticias de Navarra 13.02.2002.

Más de dos millones de trabajadores sufren acoso laboral en España. Europa Press 12.02.2002 y El Mundo 12.02.2002.

(51) Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo 2000, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Luxemburgo, 2001.

(52) LEYMANN, H, *Mobbing. La persécution au travail...* op. cit.

La realidad del mobbing provocó que en septiembre de 2001 el Parlamento Europeo aprobara una resolución en la que se reconocía que este grave problema en el ámbito laboral no estaba siendo considerado suficientemente serio, que se subestimaba y que, todavía, la legislación para hacerle frente sólo existe en unos pocos países europeos (53), al tiempo que urge a los Estados miembros a adoptar acciones para contraatacar al acoso moral en el lugar de trabajo. Así, se han puesto manos a la obra en el diseño de una normativa (tutela sustantiva expresa) encomendada a prevenir este tipo de comportamientos. En la mayoría de los textos comparados se detecta una cierta tendencia a optar por una definición amplia del *mobbing*, de acuerdo con las directrices de la psicología laboral y medicina del trabajo (54).

España aún no ha puesto en marcha una normativa expresa relativa a la cuestión. Existe una proposición de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista el 23 de noviembre de 2001 sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, la cual en su exposición de motivos describe el *acoso moral* en el ámbito del trabajo como *un conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador*

(53) Bélgica aprobó una ley federal anti-acoso el 11 de junio de 2002 que recoge las definiciones de violencia, acoso moral y acoso sexual en el trabajo; Dinamarca consideró en el 2001 que se regulara en los convenios colectivos y en su defecto en la nueva Ley de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras de junio de 2002; en Finlandia la nueva Ley de Protección del Empleo de enero 2003 contiene específicas referencias para el acoso moral; la Ley de Modernización Social de enero de 2002 dota a Francia de una normativa específica para combatir el acoso moral modificando en este sentido los Códigos de Trabajo y Penal; en Malta la Ley de Empleo y Relaciones Laborales de 2002 proporciona el marco legal para prevenir y sancionar el acoso; desde 1994 en los Países Bajos el acoso moral se encuentra dentro de la Ley de Condiciones de Trabajo; por su parte, en Noruega la Ley relativa a la protección del trabajador y del entorno laboral contiene cláusulas sobre el acoso y, finalmente, Suecia tiene desde 1993 unas disposiciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional que contienen medidas a favor de las víctimas de violencia en el trabajo. Los demás Estados están en fase de proyecto o en discusión con los agentes sociales.

(54) Art. 1.1 Proyecto de Ley num. 6410 Cámara de Diputados Italiana identifica como *actos y comportamientos hostiles que asuman las características de la violencia y persecución psicológica en el ámbito de las relaciones de trabajo*. Y en su art. 1.2 son *conductas de violencia y persecución psicológicas los actos realizados y los comportamientos mantenidos por los empleadores, además de por sujetos que asumen funciones (o tareas) en posición supraordenada o de igual grado en relación con el trabajador, orientados a dañar a estos últimos y que son desarrollados con carácter sistemático, duradero y con evidente predeterminación*. En Francia, los debates parlamentarios respecto del art. L-122-49 del proyecto de Ley de modernización social identificaron el ilícito como *toda conducta de acoso que persiga la degradación deliberada de las condiciones de trabajo*, y así ha quedado definido en el nuevo artículo 122.49 L del Código de Trabajo introducido por la Ley de Modernización Social : "ningún trabajador debe sufrir conductas repetidas de acoso moral que tengan por objeto o por efecto una degradación de sus condiciones de trabajo susceptible de poner en peligro sus derechos o su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional". Esta formulación ambigua ha abierto la duda de si estaría permitido un acoso que no degradare deliberadamente las condiciones de trabajo y ha sido objeto de numerosas críticas.

afectado, degradando sus condiciones de trabajo. La propia propuesta, cuando elabora una caracterización más precisa del supuesto, que insertar en el art. 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras), define el comportamiento o la actitud a que se refiere esa exposición de motivos como *toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo* (55). Por otra parte, la Proposición de Ley Orgánica para incluir un artículo 314 bis en el Código Penal, tipificando el acoso moral en el trabajo, no se asienta sobre una definición del concepto (56).

La cantidad de modos en los que se puede manifestar la conducta hostigadora parece aconsejar el no adoptar una fórmula fija en una futura normativa sobre *mobbing*, pareciendo más indicado un concepto genérico, elaborado por elevación, aislado de la enorme casuística que caracteriza este problema. En este sentido y hasta el momento, todas las iniciativas legislativas de los países de la Unión Europea parecen decantarse por definiciones que, a la hora de caracterizar la conducta, recurren tanto a aspectos objetivos -sistematicidad, frecuencia, prolongado tiempo- como subjetivos -*destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo*-. Se trata de encontrar un justo término medio entre una conceptualización meramente objetiva -potencialmente conducente a una represión indiscriminada- u otra absolutamente subjetivista, por las enormes dificultades probatorias que exige el acreditar las intenciones de la persona agresora.

La actividad que al respecto del problema ha comenzado a desplegar la Comisión Europea como hemos visto anteriormente ha "justificado" el aplazamiento de la puesta en marcha del trámite legislativo para la aludida proposición de ley sobre el *Mobbing* (57). Aquella instancia, en sus inci-

(55) BOCG. Congreso de los Diputados. Proposición de Ley 122/000157.

(56) BOCG- Congreso de los Diputados. Proposición de Ley 122/000158. <<Proposición de Ley Orgánica por la que se incluye un artículo 314 bis en el Código Penal tipificando el acoso moral en el trabajo>>. Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista. Nr. 176-1 de 23 de noviembre de 2001, tipificando el acoso moral en el trabajo, con la siguiente redacción 1. *Los que, mediante reiterado acoso moral o psicológico, degraden o consientan que se degrade las condiciones de trabajo de alguna persona y no cesen o adopten las medidas que eviten el mismo, tras requerimiento o sanción administrativa, serán castigados con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis.* 2. *Si el culpable de acoso moral hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una relación de superioridad, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.*

(57) "El Congreso aplaza la ley contra el acoso moral en el trabajo, argumentando que la Comisión Europea ya está trabajando en ello y que sería conveniente esperar a sus conclusiones. Los Socialistas, por su parte, propusieron que el empresario cuando se produzca una denuncia por acoso moral, tenga que demostrar que no se ha producido hostigamiento alguno". El Diario Vasco, 6 de marzo de 2002, p.36.

pientes trabajos sobre el tema, considera al *mobbing* un *comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objeto y/o el defecto de hacerle el vacío* (58).

La conciencia social y colectiva de que estamos ante un hecho socialmente relevante y que necesita medidas contundentes se da plenamente, baste analizar la alarma social desarrollada a través de los medios de comunicación. Es la alarma social creada y las constantes denuncias las que han provocado estas iniciativas a las que se acaba de hacer referencia. Es la multiplicación de las denuncias y la magnitud del problema el factor que pone de manifiesto la necesidad de afrontar el problema jurídicamente, analizando los derechos violados, las conductas responsables, así como si las posibles tutelas implícitas son ya suficientes o sería necesario explicitarlas de la mano de una normativa monográfica.

3.4

LA AUSENCIA DE UNA NORMATIVA SOBRE ACOSO MORAL

Por contraste con el acoso sexual, el acoso moral carece por el momento de un reflejo normativo expreso y hasta es posible que su integración en el ordenamiento haya de esperar. Al fin y al cabo, cualquier indefinición normativa no sólo puede deberse al desinterés por regular una cuestión concreta, sino también a la existencia de dudas acerca del tipo de tutela que resultaría más adecuada. Por tanto, lo más probable es que el nacimiento de la normativa sobre el conocido como acoso moral se haga esperar hasta que se dé un cierto consenso en cuanto a tales aspectos. De todas formas, y como ya se ha adelantado, la ausencia de esa normativa específica no impide al Derecho, de la mano de sus resortes tradicionales, proteger hoy los bienes jurídicos que resultan habitualmente lesionados por esa conducta. No obstante, y como quiera que una norma expresa alcanza otros objetivos que los meramente orientados a compensar los daños irrogados, la previa existencia de un precepto genérico no hace ociosa cualquier regulación específica. Esto es, la existencia de un precepto específico sirve, por una parte, para determinar de forma categórica e inequívoca el contenido de la figura (esfuerzo clarificador); asimismo, puede establecer garantías añadidas, de cualquier orden, destinadas a propiciar su empleo por las potenciales personas afectadas (esfuerzo facilitador), y, por último, y si es que el ordenamiento considera especialmente repugnante el acto, puede imponer una sanción añadida, con la que incrementar las consecuencias negativas de la comisión (esfuerzo sancionatorio-preventivo).

Cualquiera de esos tres esfuerzos requiere de la existencia de una norma expresa; y si esos beneficios únicamente se obtienen si se produce la promulgación de tal norma, lo lógico sería deducir

(58) El País. Martes 15 de mayo del 2.001.

que, en todo caso, lo más conveniente es que a cada comportamiento dañoso se le oponga desde el ordenamiento una tutela expresa -sustantiva y adjetiva- con la que proteger a las potenciales víctimas.

Debemos reconocer, sin embargo, que esta primera conclusión también presenta sus puntos discutibles. En efecto, los citados esfuerzos, pese a sus evidentes cualidades, arrastran consigo costes que repercuten sobre el resultado final pretendido. Por ejemplo, es verdad que el esfuerzo clarificador que cabe detectar en el enunciado de una norma específica se dirige a consolidar un tipo expreso, caracterizado por enumerar unos elementos objetivos y subjetivos, capaz de componer la descripción del comportamiento que se pretende reprimir. Pero, ciertamente, la definición del tipo puede exigir más o menos elementos; y cuantos más comportamientos e ingredientes contenga el tipo, más dificultades tendrá la persona denunciante para sostener sus afirmaciones. Asimismo, la propia elección de unos ingredientes en perjuicio de otros puede llevar, en determinados casos, a hacer imposible la acreditación del suceso; tal y como sucede cuando en el enunciado normativo abundan los conocidos como elementos subjetivos, así calificados por pretender definir las intenciones finales o los ánimos que asisten a los comportamientos. Si difícil será en ocasiones acreditar los elementos objetivos, basados en hechos que se manifiestan ante los sentidos -siendo por tanto susceptibles de ser trasladados al proceso a través de un medio de prueba- mucho más lo será el acreditar las últimas intenciones u objetivos perseguidos por el autor o autora, factor éste de cierta incidencia sobre el fenómeno del acoso en el trabajo.

La propia definición del tipo, tras ese esfuerzo clarificador, y aun cuando se base en términos poco dados al equívoco y exija elementos objetivos perfectamente acreditables, tiene como efecto secundario el de petrificar del concepto en torno a una manifestación concreta del mismo, elaborada por inducción desde la fenomenología disponible en el momento previo a la confección de la norma. Esto es, el anverso de la nueva norma describirá el comportamiento incorrecto, mientras que su reverso indicará a la posible persona infractora cómo puede seguir obteniendo el resultado que se ha pretendido combatir. Así, sólo si la norma consigue contemplar y prevenir toda la fenomenología posible, la potencial persona infractora habrá sido derrotada. Si, por el contrario, el precepto deja resquicios a otras manifestaciones conducentes a un idéntico resultado, la persona infractora podría acomodar su estrategia a estas reglas, garantizando un mismo resultado sin exponerse a las consecuencias aparejadas al tipo expreso.

Por tanto, cuando el resultado dañoso frente al que se pretende actuar puede asumir muchas formas (59) -tal sucede cuando el mismo se produce con cierta frecuencia, por interesar a numerosos operadores y operadoras jurídicas- la norma expresa produce una huida progresiva hacia nuevos espacios de impunidad. La concurrencia de numerosas operadoras y operadores orientados a la búsqueda de esos espacios hace que el precepto, de llegar a existir, permanezca en crisis conti-

(59) FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "El acoso moral en el trabajo ¿una forma de discriminación?", *RDS* nº 19, 2.002, p. 58.

Asimismo, también será complicado encontrar pronunciamientos judiciales sobre una cuestión concreta cuando los hechos que podrían conducir a propiciarlos no son fácilmente demostrables, y aquí lo mismo da que exista o no un precepto expreso (aunque haya que reconocer que estos problemas complementarios –ya de índole procesal- suelen ser tenidos en cuenta en no pocas ocasiones por la norma que atiende al caso expreso). Y, por último, algunos litigantes presentan condiciones subjetivas especialmente inhabilitantes para el acceso a los tribunales, ya sea por causa de su debilidad económica o por el contexto en el que habrían de ejercitar su derecho.

La inexistencia de una norma expresa supone ya de por sí un freno a la proliferación de pronunciamientos judiciales, a causa de las dificultades que supone para cualquier intérprete del derecho el esfuerzo de subsunción. Y como se ve, determinados contextos insisten en el mismo resultado, siendo el propiciado por la suscripción del contrato de trabajo extraordinariamente característico a este respecto. La firma del contrato de trabajo aleja al ciudadano o ciudadana de los tribunales, por razones objetivas –los sucesos acontecen en un espacio dominado por el empresario o empresaria y, por tanto, es éste o ésta quien acaba controlando el momento probatorio asociado a la judicialización del posible conflicto- y subjetivas –las facultades que el contrato de trabajo reconoce al empresario o empresaria posibilitan a éste o ésta el proyectar sobre el trabajador o trabajadora represalias no siempre controlables-.

La norma laboral agota gran parte de su cometido en evitar estas consecuencias. Orientado a combatirlas, el Derecho del trabajo dispone resortes variados, si bien en todos concurre un factor común, cual es la instrumentalización del sindicato como mecanismo de defensa. Primordialmente, el sindicato debe prestar asistencia a la persona trabajadora en el momento de la reivindicación de sus derechos, tanto dentro de la empresa como ya en los tribunales. No obstante, el hacer descansar exclusivamente sobre el sindicato el grueso de esas tutelas adjetivas –destinadas a viabilizar el ejercicio de los derechos en el contexto determinado por la relación laboral- tiene sus inconvenientes. Esto es, la encomienda tutelar que se asigna en exclusiva al sindicato depende de que éste no adopte intereses que pudieran enfrentarse a los propios de cada trabajador o trabajadora.

No es complicado detectar manifestaciones de lo anterior en ciertos escenarios en los que la reivindicación de la persona trabajadora pretende la obtención de una indemnización combinada a la que ya de por sí arrastra la extinción del contrato de trabajo. La reclamación de cantidad a que la empresa hubiere de enfrentarse, por ejemplo, en un supuesto de acoso sexual o moral –cuando cualquiera de ambos hubiere repercutido sobre la víctima importantes secuelas objetivables- bien podría poner en crisis la viabilidad del negocio, con inevitables repercusiones sobre un número más o menos elevado de puestos de trabajo. A este factor, de no poca importancia, se le añade la inercia habitual en la que operan los asesores y asesoras jurídicas de los sindicatos, con gran hábito del manejo de tutelas expresas, en las que la canalización de las reclamaciones obedece a protocolos muy mecanizados, casi rutinarios, dentro de cuyo hábito casa mal el desafío que supone subsumir en normas generales determinados problemas, aún no tenidos en cuenta de forma específica. Es posible que ambos factores acaben por poner en entredicho la eficiencia del sindica-

to en estos particulares trances y ello a pesar de que aquél se constituya en el recurso primordial, si no único, frente a los indudables condicionantes negativos que para la potencial persona litigante supone la suscripción del contrato de trabajo.

No obstante, y a pesar de las anteriores circunstancias, a fecha de hoy existen variados pronunciamientos sobre acoso moral en el trabajo. La muestra no es muy numerosa, pero sí suficientemente amplia como para sacar algunas conclusiones. Incluso, a través de estos pronunciamientos se puede emitir algún juicio de valor sobre si los mecanismos dispuestos por el ordenamiento, genéricos a día de hoy, están actuando con suficiencia para combatir un episodio de acoso moral. Evidentemente, la propia existencia de tales pronunciamientos nos exime del esfuerzo de recurrir a otro elemento de juicio de más difícil manejo y detección, como la propia operativa que -al margen de los tribunales- describen frente al problema los sujetos afectados. Además, el acceso a estos datos, como se ha adelantado, exige adoptar una metodología de trabajo inhabitual en la persona jurista, que en este caso pasaría por encuestar a una muestra significativa de la población potencialmente afectada.

3.6

LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES SOBRE ACOSO MORAL. PRIMERA CARACTERIZACIÓN

Si algo puede sostenerse a priori, sin necesidad de comprometer demasiado el análisis, es que el acoso moral requiere la previa existencia de una relación de dependencia organizativa. Por tanto, y como quiera que la relación laboral supone una de las manifestaciones más habituales de este tipo de relación, junto con la estatutaria que sostiene la prestación de servicios del funcionario público, parece razonable admitir que los escenarios posibles de acoso moral quedan mediatizados por los inconvenientes ambientales a que se acaba de hacer referencia en el anterior apartado. Esto es, la víctima de acoso moral será, como mínimo, una persona ciudadana sometida a las directrices y poder sancionatorio de otro u otra, lo que la mantendrá, por inercia, sensiblemente alejada de los tribunales. Como ya se ha adelantado, la integración en una organización ajena supone tanto la imposibilidad de acceder en igualdad de condiciones a los elementos que, posteriormente, pudieran servir para acreditar hechos relevantes en un eventual proceso, como una marcada vulnerabilidad a las presiones expresas o tácitas que una persona superior jerárquica pudiera trasladar en beneficio de su interés.

Asimismo, la propia inexistencia de una normativa sobre el acoso moral ha forzado a las víctimas que, a pesar de todo lo anterior, han decidido acceder a los tribunales, a configurar reivindicaciones basadas en fórmulas novedosas, fruto del esfuerzo interpretativo, caracterizadas por asimilar este nuevo fenómeno a otros ya conocidos. Tarea en la que, en ocasiones, la asistencia del sindicato decae por comparación a los casos más habituales o rutinarios.

Estas personas precursoras, en su esfuerzo por acomodar sus denuncias a los recursos ya existentes en el ordenamiento, han empleado diversas estrategias. Por un lado, dando lugar quizá a las primeras decisiones judiciales sobre la cuestión, determinadas patologías habitualmente extra-laborales fueron consideradas como accidentes de trabajo, previa la acreditación de que aquéllas se habían generado tras decisiones empresariales más o menos bien intencionadas. Por otro, algunos pronunciamientos se han planteado considerar el acoso moral como un atentado a la dignidad de la persona trabajadora, bien ésta protegida expresamente por la norma laboral, art. 4.2 e) ET, y capaz de generar un correlativo deber de protección imputable al empresario o empresaria. De la mano de estas especulaciones, se ha solicitado la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento contractual grave, ya con apoyo en el art. 50 ET, cuyo apartado 1. c) permite cómodamente llegar a tal resultado. Incluso, y en lo que cabría considerar una tercera generación de estrategias frente al acoso moral, algunos pronunciamientos revelan la intención de las víctimas de adoptar de forma integral el régimen del accidente de trabajo. De esta forma, el que una patología concreta derivare de un acoso moral no sólo comportaría el lucrar determinada prestación de la seguridad social, sino que asimismo supondría para la empresa –y por tanto para sus aseguradores y aseguradoras- el abono de una indemnización, y ello al margen de que la víctima deseara también extinguir el contrato por la misma razón, y acumular a la anterior otra por este último concepto.

3.6.1

EL ACOSO MORAL Y EL ACCIDENTE DE TRABAJO

El accidente de trabajo constituye una institución clásica para el Derecho del Trabajo, seguramente es la que cuenta con una mayor tradición de entre todas ellas si nos atenemos al contenido de las primeras leyes sociales. Consiste en imputar un origen laboral a una lesión o enfermedad, al punto de concluir en que el resultado dañoso no se hubiere producido de no intervenir sobre la persona afectada un elemento vinculado a ese contexto.

No parece casualidad que las primeras resoluciones judiciales sobre acoso moral hayan relacionado a éste con el accidente de trabajo (60). En primer lugar, ha de tenerse en cuenta que ya con anterioridad a estos novísimos pronunciamientos, algunas sentencias habían sostenido la posibilidad de que determinadas patologías psicológicas tuvieran un origen laboral (estrés, depresiones, ansiedades...), aunque no necesariamente tal origen hubiera de justificarse en actuaciones más o menos mal intencionadas. Al fin y al cabo, el estrés en el trabajo, o la ansiedad, o una depresión, pueden perfectamente provenir de factores seguramente laborales, aunque no siempre medie una intencionalidad dañosa en el empresario o empresaria.

(60) STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 30-5-2.001, Nº registro 4.711/01; SSTSJ Navarra, Sala de lo Social, de 30-4-2.001, Nº registro 148/01, de 18-5-2.001, Nº registro 161/01 y de 15-6-2.001, Nº registro 201/01.

Así, la asociación entre la patología psíquica y el accidente de trabajo, como ocurre en todo caso, no necesariamente precisa de la detección de una conducta o de un comportamiento definido; basta con que los síntomas apreciables se manifiesten a causa del trabajo. Esto es, a la víctima de una enfermedad psíquica le bastará para obtener la calificación de persona accidentada el que una o un médico sostenga, con apoyo en las razones que su ciencia proporciona, que su sufrimiento es por causa del trabajo, al margen de cuál sea el elemento concreto que lo provoca. Claro es, cuando sobre la víctima planean otro tipo de tensiones extra-laborales, decaerán las posibilidades de obtener esa declaración y sus importantes ventajas asociadas.

Por tanto, y como quiera que en numerosos supuestos de acoso moral acaban dándose consecuencias de esta magnitud, no resulta en modo alguno extraño que las operadoras y los operadores jurídicos primarios (litigantes) hayan canalizado sus reclamaciones por esta vía. En primer lugar, se benefician de una corriente jurisprudencial favorable a imputar la consideración de accidente a ciertas patologías psíquicas, que tradicionalmente habían sido imputadas a factores ajenos al trabajo. En segundo lugar, el objetivo pretendido no es tanto la acreditación de un acoso moral, cuanto la obtención por la víctima de los beneficios asociados al accidente. A tales fines no precisa acreditar que tal y cual día el empresario o empresaria protagonizó este o aquel comportamiento; lo único que se necesita es demostrar que se padece una patología psíquica cuyo origen radica en el trabajo. Ciertamente, en orden a constituir esa relación de causalidad entre el accidente y el trabajo, puede alegarse la manifestación de ciertos comportamientos, pero ello no supone un elemento imprescindible, ya que basta con convencer a la persona que juzga que es el trabajo el que ha acabado con la salud psíquica de quien demanda. Lo mismo da que los comportamientos alegados sean ordinarios o aberrantes.

Asimismo, las demandas sobre accidente de trabajo no tienen como oponente primordial al empresario o empresaria, factor éste que ayuda especialmente a su promoción. No cabe duda que aquél o aquélla ha de ser demandado en estos procesos, pero las consecuencias de una sentencia estimatoria al interés del trabajador o trabajadora no le afectará directamente. Será la Mutua patronal, aseguradora de accidentes, la que habrá de afrontar la nueva caracterización de los hechos, abonando en sustitución de la Tesorería General de la Seguridad Social las prestaciones que resultaren indicadas al caso.

En resumen, la demanda en solicitud de accidente constituye el mecanismo más accesible para que el trabajador o trabajadora que ha sufrido un acoso en el trabajo obtenga una primera satisfacción. Como quiera que la reclamación no afecta directamente al empresario o empresaria, las potenciales y consabidas presiones, propias de cualquier enfrentamiento procesal trabado entre ambas partes contratantes, decaerán sustancialmente en relación con las habituales en otros escenarios. Asimismo, la especial consideración que del accidente tiene la norma de Seguridad Social favorece su acreditación, sin necesidad siquiera de imputar al empresario o empresaria un comportamiento como los que sirven para definir hoy al acoso moral.

No obstante, esta terapia, que no es por casualidad la primera en hacerse camino de entre las posibles para combatir el acoso moral, presenta sus inconvenientes estructurales. En primer lugar, y

ante todo, no posee cualidades preventivas; sólo puede promoverse demanda por accidente cuando la víctima de acoso moral ya sufre alguna patología. Esto es, la declaración de accidente requiere asentarse sobre un daño ya producido, de tal suerte que de limitarnos a contemplar este itinerario como el único posible para combatir al acoso moral, quedarían desprotegidos tanto las personas acosadas que no sufren aún de enfermedad como aquellas que, gracias a su fortaleza mental, no llegarán nunca –posiblemente- a padecerla.

Si de lo que se trata, por tanto, es de evitar los comportamientos que componen lo que hoy se conoce por acoso moral, es preciso recurrir a otro tipo de terapias, caracterizadas por proporcionar a la víctima resortes preventivos, capaces de bloquear los episodios antes incluso de que se manifieste el riesgo para la salud.

3.6.2

EL ACOSO MORAL COMO INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL. EL ART. 50 ET

En esta línea se alinean otros pronunciamientos judiciales, encargados de enjuiciar supuestos en los que lo más importante no era la enfermedad que pudiese padecerse, sino el atribuir al empresario o empresaria un conjunto más o menos amplio de conductas inadecuadas.

Gracias al art. 4.2. e) ET, el trabajador y la trabajadora tiene derecho a una consideración debida de su dignidad, concepto dentro del que se incluyen variados componentes y, señaladamente, aspectos como el honor, la intimidad, el respeto a la propia imagen, así como en, su conjunto, los derechos que definen la ciudadanía en cualquier Estado de Derecho. Cualquier lesión a este patrimonio comporta un incumplimiento del empresario o empresaria, lo que acarrea, tal y como reconoce el Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) (ET), la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora rompa el contrato, siendo indemnizado por tal decisión con una suma predefinida, equivalente a la señalada para el despido improcedente (art. 50.2 ET).

No obstante, este planteamiento exige plantear una reclamación directa frente al empresario o empresaria, así como acreditar que aquél o aquélla ha protagonizado una conducta inadecuada, que, aunque no es preciso llegue a desencadenar daños psíquicos, ha de suponer un atentado a la dignidad del trabajador o trabajadora. Se trata, por ello, de imputar al empresario o empresaria comportamientos inadecuados, caracterizados por afectar a la dignidad del trabajador o trabajadora y susceptibles, por tanto, de propiciar la extinción del contrato de trabajo.

Los problemas a que aboca esta estrategia no son pocos. En primer lugar, no es fácil que la persona trabajadora recurra a ella, en tanto en cuanto su objetivo primordial consiste en extinguir el contrato de trabajo, algo a lo que no siempre estará dispuesto. Será el volumen de la indemnización preestablecida el elemento que determinará esta decisión. Claro es, si la cantidad que pudiese obtenerse resulta baja –antigüedad o salario bajos-, no parece probable que la persona trabajadora se muestre interesada por esta fórmula, aunque si el escenario es el inverso, la cosa tampoco será sencilla. Una indemnización alta –salario y antigüedad altos- puede que asuste a los sin-

dicatos implantados en la empresa, al temer por las consecuencias que tal dispendio pudiere repercutir sobre el conjunto de los puestos de trabajo.

En segundo lugar, la estrategia exige acreditar frente al empresario o empresaria, en el contexto de un procedimiento judicial y asistido, por tanto, de los medios de prueba precisos, la producción de una serie de conductas. Precisamente, justo en este escenario es donde el ciudadano o la ciudadana sufre las consecuencias negativas que sobre su potencial condición litigante proyecta la suscripción del contrato de trabajo y a las que antes se hizo referencia. A las presiones implícitas se le añaden factores materiales, como los que se concretan en las dificultades para recopilar pruebas que acrediten los hechos.

Añadamos a estos condicionantes fijos los propios que acarrea la acreditación de un atentado a la dignidad, cuando tal concepto no acaba de definirse de forma inequívoca. Esto es, parece más o menos indiscutible que cualquier lesión sobre los derechos fundamentales acarree un menosprecio a la dignidad de quien lo sufre, pero, precisamente, lo indiscutible de la afirmación lleva a que quien se proponga ejecutar semejante comportamiento adopte las medidas oportunas para evitar ser descubierto. El empresario o la empresaria, ni más ni menos, gracias a su dominio del espacio físico y jurídico donde se realiza la prestación de trabajo, puede encubrir sus excesos y así evitar una reclamación de estas características. Sin duda, no resulta extraño que, a veces, algunas situaciones queden al descubierto, por no haberse molestado el empresario o la empresaria en ocultar su conducta. Tal sucede cuando aquél o aquélla tiene la confianza en que la ley le permite protagonizarla sin mayores riesgos o cuando, pese a no dudar de su ilegitimidad, no adopta las debidas precauciones para impedir que sea probada.

Un vistazo a los pronunciamientos judiciales que planean sobre el art. 4.2. e), asociados también al art. 50, ambos del ET, sirve para poner de manifiesto lo anterior. El empresario consideraba correcto, o al menos no ocultó, comportamientos como los que se relacionan a continuación: una reducción de categoría más una prohibición de ejecutar horas extras, acompañada de descalificaciones públicas con imputaciones de delitos e irregularidades a un trabajador, sumado ello a una prohibición, dirigida al resto de la plantilla, de hablar con el trabajador demandante completándose el elenco con el desplazamiento del afectado a un lugar aislado del resto de sus compañeros y compañeras (61). Otra sentencia tomó en consideración algunos de esos hechos, limitándose a constatar una reducción de categoría, asociada a descalificaciones públicas con imputaciones de delitos o de irregularidades (62). A las anteriores se añade otra, seguramente peculiar, que además de detectar ciertas conductas (la alteración del encargo laboral del afectado, así como su aislamiento, acompañado de una limitación de acceso a los recursos informáticos) destaca por con-

(61) STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 28-11-2.001, N° registro 9.352/01.

(62) STSJ Castilla La Mancha (Albacete), Sala de lo Social, de 14-5-2.002, N° registro 957/02.

siderar que cada una de esas medidas forma parte de una especie de plan preconcebido, destinado a lesionar al trabajador, y que les da coherencia (63).

En efecto, la mayoría de estas actuaciones, conducentes luego, gracias a su juego combinado, a poner de manifiesto un atentado a la dignidad de la persona trabajadora, pasan por ser perfectamente posibles dentro de los márgenes que concede el ET a la parte empresarial como especificadora de la obligación de trabajar. Esto es, el empresario o empresaria puede, con apoyo en su poder directivo, reducir la categoría de un trabajador o trabajadora, no asignarle horas extras, desplazarlo al lugar de la empresa donde considere su presencia más adecuada en relación con la actividad del conjunto e incluso privarle del manejo de algunos recursos de la empresa, cuando ello no resultare preciso para la ejecución de sus funciones. No obstante, el ejercicio de tales prerrogativas puede ser controlado de acuerdo con la motivación perseguida, que, en condiciones normales, no puede ser otra que procurar una mejor ordenación de los recursos en la empresa y nunca el provocar la renuncia del trabajador o de la trabajadora.

Asimismo, el empresario o empresaria puede considerar que determinados comportamientos, pese a su carácter abusivo, pueden perfectamente pasar desapercibidos si son considerados de forma aislada. Tal sería el caso de las manifestaciones ante terceras personas en las que se impute al trabajador o a la trabajadora determinados errores o incumplimientos; también cabría incluir en este apartado la prohibición dirigida al resto de la plantilla de hablar con la persona acosada o, incluso, el ordenar el aislamiento de la persona afectada. Y si bien es cierto que todas estas decisiones suponen ejercicios desmedidos del poder directivo, seguramente por sí solas no llegan a constituir incumplimientos graves de las obligaciones imputables al empresario o empresaria desde el contrato de trabajo. De ahí que éste o ésta, pese a conocer que tales conductas no son ni de lejos admisibles, no tome mayores precauciones en hacerlas opacas en previsión de una eventual demanda.

Sin embargo, determinados episodios sí que suponen, de forma categórica y sin mayores contemplaciones, verdaderos atentados a la dignidad de la persona trabajadora, por lo que su comisión a la luz pública supone un error de bulto no demasiado frecuente. Se trata de esas descalificaciones graves que un empresario o empresaria pudiese hacer en público, cuando incluyen imputaciones de delitos y están abiertamente destinadas a desacreditar al trabajador o a la trabajadora. Este comportamiento, por sí sólo, ya supone un incumplimiento suficientemente grave como para asegurar la extinción indemnizada a que se refiere el art. 50 ET.

Pese a que no deja de ser interesante el contemplar los comportamientos que protagoniza el empresario, en la confianza de mantener impunes determinadas estrategias inconfesables, resulta aún más importante contemplar en qué se basaron los reseñados pronunciamientos para considerar producido el incumplimiento del contrato. Cada una de las sentencias sostiene una particulari-

(63) STSJ Valencia, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 25-9-2.001.

dad reseñable y podrían dar lugar a tres caracterizaciones del fenómeno. La primera de ellas basaría su fallo estimatorio en el desvalor de algunas de las conductas del empresario, seguramente las menos aceptables, sin tener en cuenta las patologías que pudieron llegar a causar al demandante. La segunda estima la demanda combinando conductas con sus efectos, por lo que resultará menos capacitada para prevenir las consecuencias clínicas del hostigamiento. La tercera, por último, se caracteriza por asociar el conjunto de las conductas a un plan preestablecido, considerando que todas ellas han de integrarse en una unidad mayor –acoso moral- que pretende la desactivación del trabajador dentro de la organización, cuando no su renuncia.

Seguramente es la primera de estas sentencias (STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 28 de noviembre de 2.001, Nº registro 9352/01) la que asegura una fórmula más adecuada para combatir el fenómeno perverso del acoso moral, ya que, al no exigir daños sobre la salud (64) anticipa la barrera protectora. El que el pronunciamiento exija la manifestación de unos daños o, al menos, los mencione junto con las conductas desviadas, induce a pensar que sólo el concurso de esos dos factores (conducta y perjuicio) puede propiciar la estimación de la demanda (parece el caso de la STSJ Castilla La Mancha –Albacete-, Sala de lo Social, de 14-5-2.002, Nº registro 957/02 (65)).

La tercera (STSJ Valencia, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 25-9-2.001) constituye una especie particular, seguramente por el planteamiento que la propicia, no dirigido a obtener una indemnización, sino más bien a imponer al empresario una multa por protagonizar actos contrarios a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras (art. 8.1.11 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social LISOS, RDL 5/2.000). Los fundamentos en que se basa el TSJ de Valencia para imponer la sanción administrativa cabe localizarlos en la suma que componen, por una parte, el elenco de conductas protagonizadas por el empresario (descenso de categoría, aislamiento y prohibición de uso de los recursos informáticos) y, por otra, los daños producidos sobre la salud de algunos trabajadores –se trataba de ansiedad y depresiones- (66). Asimismo, la STSJ mencionada llegaba a considerar que el conjunto de los actos protagonizados por el empresario obedecía a un plan preconcebido, orientado a lesionar a los trabajadores, por lo que, de alguna manera, el pronunciamiento sanciona no tanto la suma de las conductas (sin olvidar sus consecuencias clínicas), sino más bien el propósito que agrupa todo. Esta es la sentencia, de entre las consideradas, que más se acerca a la contemplación del acoso moral como suceso diferenciado,

(64) Se alinea con esta tesis la sugerente sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Girona, de 17-9-2.002, 291/2.002, que define al *mobbing* como *presión laboral tendenciosa*; también la del Juzgado de lo Social nº 3 de Vigo, de 28-2-2.002.

(65) En esta línea –que exige conducta dañosa con manifestaciones objetivas sobre la salud - parece alinearse la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Pamplona, de 24-9-2.001, 319/2.001.

(66) En términos similares puede manejarse la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria-Gasteiz, de 31-1-2.002, 55/2.002.

por no reprochar tanto la suma de comportamientos singulares, sino la existencia de ese plan preconcebido (deducible a la luz de las conductas).

3.6.3

EL ACOSO MORAL COMO CONDUCTA DOLOSA Y DAÑOSA. LA INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS

Hasta ahora hemos comprobado cómo la víctima puede suplicar de los tribunales la caracterización de su patología psíquica como accidente de trabajo, si es que consigue imputarlo a un factor de origen laboral. También hemos visto cómo es posible, a condición de recopilar -y acreditar posteriormente- un conjunto de conductas extralimitadas, imputar al empresario o empresaria un incumplimiento de su deber de protección de la dignidad del trabajador y de la trabajadora [Art. 4.2 e) ET] y extinguir el contrato de trabajo contra el pago de una indemnización de 45 días por año de servicio con el límite de 42 mensualidades (Art. 50 ET). A esto también puede acompañarle una denuncia ante la Inspección de trabajo conducente a la imposición de una sanción por falta muy grave (art. 8.1.11 LISOS). Sin embargo, no es fácil encontrar pronunciamientos encomendados a solicitar de los tribunales una indemnización complementaria a la derivada de la extinción, justificada en los daños que la conducta del empresario o empresaria pudiere haber causado al trabajador o trabajadora. Contamos con una importante excepción que, además, constituye uno de los casos señeros en materia de acoso moral por haber llegado a provocar el pronunciamiento del TS (67).

El esquema es muy parecido al propio de las reclamaciones derivadas por un accidente de trabajo. En tales casos, el trabajador o la trabajadora recibe una prestación de la Seguridad Social, que habrá de afrontar la Mutua de Accidentes de trabajo, a la que puede añadirse una indemnización por el daño causado, con fundamento en el art. 1.101 del CC (aunque a veces la justificación se haya ubicado en otro precepto del mismo bloque normativo, esta vez el art. 1.902). Nada impide que el daño psíquico causado por ciertas conductas haya de ser indemnizado cumplidamente, al margen por supuesto, de las prestaciones de Seguridad Social que resultaren adecuadas en función del hecho causante.

Como se ha anunciado, el escenario corresponde al enjuiciado por la STS de 23-7-2.001, si bien ha de ponerse de manifiesto que aquélla tiene su origen en una relación estatutaria, trenzada entre un funcionario y una Administración (Ayuntamiento de Coria). El primero sufrió, con la excusa del mal funcionamiento del servicio a que estaba adscrito –suministro de aguas- un conjunto de sanciones indirectas y tratos degradantes que desencadenaron en episodios de depresión con somatización. El funcionario afectado solicitó una indemnización por tales perjuicios, definitivamente

(67) Se trata de la STS, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 23 de julio de 2.001, RAJ 8.027/2.001.

te cifrada en 750.000 pesetas (suma determinada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ Extremadura (68) y confirmada por la homónima del Tribunal Supremo).

Los hechos acreditados por las reseñadas sentencias corresponden a un episodio de tintes dantescos, cuya especial gravedad provocó una apreciable irritación en el propio TS, a juzgar por algunos extractos de la mencionada sentencia (69). Sucintamente, el Ayuntamiento encausado, y recibida una serie de quejas a propósito de un mal funcionamiento en el suministro de agua, la emprende con el funcionario adscrito al servicio, con la intención de responsabilizarle ante los usuarios y usuarias de los anotados inconvenientes.

La primera medida que adopta es la de abrirle al funcionario dos expedientes administrativos, justificados en las anotadas disfunciones en el servicio de aguas y que finalizaron con la imposición de dos sanciones (posteriormente los tribunales las anularán por infundadas, añadiendo a tal determinación el hecho no poco importante que el propio funcionario no sólo no había provocado los daños, sino que, incluso, había ya advertido al Ayuntamiento de su posible manifestación). A los expedientes les acompañan denuncias del Ayuntamiento ante el Juzgado de guardia, por sabotaje, finalmente archivadas, si bien de las mismas se hizo eco la opinión pública, que consideró al funcionario responsable del mal funcionamiento. Mientras se tramitaban ambos expedientes, el citado Ayuntamiento comunicó al funcionario su traslado a otro lugar de trabajo, sito en el sótano del edificio consistorial, sin ventilación ni luz, y en el que no se le atribuyó función alguna.

El funcionario protagoniza un episodio de depresión concurrente con una somatización de los síntomas, que exige, a tenor de facultativo, la baja laboral correspondiente. Y en lo que constituye el momento más escalofriante de toda la secuencia, el Ayuntamiento deniega la baja por considerar que el funcionario no tiene atribuida función alguna y, por tanto, no precisa disfrutar de tal beneficio para poder compatibilizar su recuperación con la asistencia a su puesto. Asimismo, en la resolución se conmina al funcionario a recabar otro diagnóstico, respuesta que se reitera en más de una ocasión.

A la vista de estos hechos, el funcionario interpondrá demanda ante lo Contencioso-Administrativo, sosteniendo una reclamación de responsabilidad patrimonial por un funcionamiento anormal de la Administración Pública, basado en el Título X de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC, arts. 139 a 146), que será estimada, tal y como acabamos de comprobar, tras establecerse la relación de causalidad entre los daños producidos sobre la salud del funcionario y la conducta descrita por el Ayuntamiento demandado (70).

(68) STSJ Extremadura, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 20-2-1.997.

(69) *"La descripción de los hechos que queda arriba transcrita es de por sí harto elocuente. Bástenos decir, por ello, que estamos ante un verdadero paradigma de cómo no debe actuar un poder público en un Estado de derecho"*. F.J. 3º STS, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 23 de julio de 2.001, RAJ 8.027/2.001.

(70) Puede confrontarse este pronunciamiento con la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, de 18-6-2.001, RAJ 1.667/2.001, que desestimó la petición por no considerar acreditada la relación de causalidad entre los episodios patológicos y las conductas de hostigamiento alegadas.

3.7

LA TUTELA FRENTE AL ACOSO MORAL. OBJETIVOS IDEALES Y RESULTADOS ALCANZADOS POR LAS SENTENCIAS DISPONIBLES HASTA LA FECHA

De los anteriores resultados cabe extraer algunas conclusiones. En primer lugar, algunas de las anteriores sentencias pueden servir de rudimentos para la conceptualización del acoso moral o *mobbing*, expresión empleada por algunas de ellas. Asimismo, los diferentes pronunciamientos vienen a caracterizar variadas posibilidades defensivas frente al acoso moral, siendo todas ellas perfectamente acumulables. Falta aún en el elenco un pronunciamiento que permita una defensa inmediata y expeditiva frente al acoso, a modo de tutela inhibitoria, pero ello no debería de ser problemático, a tenor de los resultados ya alcanzados.

En efecto, la operativa espontánea de los directamente implicados y su reflejo en los reseñados pronunciamientos ha alcanzado los siguientes objetivos. En primer lugar, la víctima de acoso moral no ha de acreditar perjuicios objetivos sobre su salud, ya que una parte importante de las sentencias consultadas definen al *mobbing* como un conjunto de decisiones organizativas –entre anómalas e ilegales si se consideran aisladamente- caracterizadas por adscribirse a un plan predefinido, cuya justificación resulta abiertamente intolerable por el Derecho. En segundo lugar, si se producen daños sobre la salud de la víctima, ésta puede resarcirse sin mayor problema. Al fin y al cabo, la consideración de aquellos daños como accidente de trabajo propicia acceder a los beneficios procedentes de la Seguridad Social, a los que se añaden, en este caso, las correspondientes indemnizaciones en función del perjuicio causado. En tercer lugar, este acoso moral de elaboración jurisprudencial se ha caracterizado como atentado a la dignidad de la persona trabajadora, con lo que a las anteriores consecuencias se habrían de añadir otras, de índole administrativo-sancionatorio, justificadas en el art. 8.1.11 LISOS. Ya en cuarto lugar, el incumplimiento del deber de protección de la dignidad de la persona trabajadora remite directamente a la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora solicite la extinción del contrato, que se habría de acompañar de una indemnización equivalente a las establecidas para el despido improcedente. En los anteriores pronunciamientos se echa a faltar uno que haya permitido a la persona trabajadora imponer al empresario o empresaria una obligación de cesar en el hostigamiento, si bien tal objetivo puede perfectamente alcanzarse de la mano de una denuncia ante la Inspección de Trabajo justificada en el reseñado art. 8.1.11 LISOS. Asimismo, no cabe duda que este tipo de tutela de choque o urgente no puede sino implicar directamente al sindicato, siendo éste el instrumento más adecuado para materializarla, aunque en cada supuesto la estrategia sea distinta.

La pregunta sobre si resulta adecuada o no una normativa expresa sobre mobbing sólo se puede responder si se comparan dos magnitudes reales, ya que cualquier comparación entre lo existente y lo inexistente cae siempre en favor de esto último. Existe una evidente y humana tendencia a idealizar lo que podría existir así como a comparar los modelos vigentes con eventuales sistemas perfectos, tan ideales como imposibles, que por ello no pasan de ser meras entidades de razón. El acoso moral, en la actualidad, puede combatirse gracias a un entramado no demasiado complejo, si bien compuesto por pronunciamientos judiciales. La duda radica, por tanto, si este entramado puede alcanzar mayores cotas, así como mantener las actuales, de incorporarse a una norma estricta.

Lo cierto es que el modelo jurisprudencial garantiza, en la actualidad, que la víctima de acoso pueda considerar sus secuelas psíquicas como un accidente de trabajo y la conducta del empresario o empresaria un atentado a su dignidad. De estas consideraciones surge la posibilidad de reclamar indemnizaciones y prestaciones de Seguridad Social, sin perjuicio de poder deducir la extinción indemnizada del contrato y poder denunciar los hechos a la Inspección de Trabajo a fin de desencadenar un procedimiento sancionatorio.

El problema es que tales tutelas se asientan sobre una caracterización inestable del acoso moral, ya que cada pronunciamiento lo define de forma particular o, al menos, da importancia a unos u otros factores; todo ello debido a que en cada caso se dieron diferentes circunstancias.

Por otra parte, una definición de acoso moral tendría más utilidad en aquellos casos en los que la conducta protagonizada por el empresario o empresaria no pudiera adscribirse con claridad a un incumplimiento típico, ya considerado por la norma. Resulta preciso, por ello, distinguir supuestos de acoso moral de otros en los que la persona juzgadora no ha precisado recurrir a tal caracterización para llegar a un resultado estimatorio. Un ejemplo puede resultar especialmente revelador. No hace falta demostrar la existencia de un plan preconcebido destinado a anular a un trabajador o trabajadora cuando éste o ésta puede acreditar que el empresario o empresaria le ha modificado sus condiciones de trabajo con atentado a su formación profesional o a su dignidad. Este escenario está ya perfectamente contemplado por la ley (Art. 50 ET), y tiene ya una consecuencia pretasada. Por tanto, la utilidad o valor añadido que hubiere de asegurar una normativa sobre acoso moral consistiría en asegurar que comportamientos acumulados –no especialmente dañosos, pero orientados a causar un perjuicio- no quedaren impunes.

Hay casos, sin embargo, en los que el juzgador o la juzgadora ha debido leer entre líneas, por no haber podido disponer de unos hechos palmariamente ilícitos. Por tanto, estos casos que podríamos considerar más difusos son los que suscitan la duda sobre si una normativa expresa sobre

acoso moral pudiere resultar oportuna. De los pronunciamientos analizados se deduce que el Juzgador ha apreciado la existencia de acoso –plan preconcebido- cuando ha acumulado la manifestación de ciertas decisiones organizativas (modificaciones de funciones) con actuaciones escasamente justificables (descalificaciones públicas, aislamientos en sótanos, querellas en falso, comentarios inadecuados). Cabría sostener, por tanto, que resultará más complicada la acreditación de un acoso moral cuando sus manifestaciones se limiten a una decisión organizativa más o menos discutible; si bien aquella habrá de estar respaldada por razones alejadas de cualquier propósito inadecuado.

Esto es, habida cuenta que los resortes jurisprudenciales aseguran a la víctima la posibilidad de una tutela indemnizatoria, extintiva e incluso inhibitoria, la implantación de un tipo expreso sólo mejoraría lo presente si incorporara una definición de acoso moral, destinada a facilitar a la víctima la identificación de los supuestos. No obstante, esa definición ya pétrea de acoso moral correría el riesgo de dejar sin persecución determinados comportamientos, no contemplados por la norma, cuando al fin y al cabo lo que caracteriza a estos supuestos no es tanto una conducta definida cuanto las intenciones que aquella revela. Por lo que, si de lo que se trata es de perseguir intenciones, lo más adecuado es que siga siendo el juzgador o la juzgadora quien, de la mano del esfuerzo de las partes y a la vista de los elementos disponibles, establezca cuál es el móvil que lleva al empresario o empresaria a protagonizar cualesquiera comportamientos.

LUISA IGLESIAS HITOS

**ERGA formación, empleo y
género, S.L. Sevilla**

*La
intervención de
los sindicatos en
el impulso de
planes de
acción positiva
en las empresas:
aspectos
prácticos*

El contenido de este artículo son las conclusiones extraídas acerca del trabajo desarrollado por las personas que desde el ámbito sindical, están impulsando la implantación de Planes de Acción Positiva en las Empresas.

Tras años de experiencia en el trabajo con empresas de cara a introducir acciones encaminadas a impulsar la igualdad de oportunidades desde los propios sindicatos, es referencia obligada la metodología de trabajo que pone en marcha el programa Optima en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Esta metodología, desarrollada en colaboración con los sindicatos mayoritarios: Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, supone una intervención global en la empresa, con carácter participativo y de impulso de acciones desde quienes son co-protagonistas en la vida de la empresa.

El Programa Óptima se crea para incorporar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, en sus estrategias y políticas, en sus procesos y prácticas cotidianas, a través de la implantación de Planes de Acción Positiva que impulsen la participación de unas y otros en condiciones igualitarias.

Para que la finalidad del programa se convierta en realidad tienen que existir al menos tres requisitos fundamentales: un conocimiento profundo de la empresa, un sistema de asesoramiento, orientación y formación de calidad en materia de igualdad por parte de quienes lo ejecutan y, por último, pero no menos importante, sino todo lo contrario, una voluntad de cambio profundo y permanente por parte de las personas que integran la empresa. Ningún intento de implantar el Programa Óptima en una organización sería una práctica exitosa si no se dieran, al menos, estos tres requisitos.

La implicación de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa en el Programa Optima, en su triple condición de conocedora de su realidad, asesora en materia laboral de quienes trabajan en ella, y agente muy presente en la configuración de la cultura de la organización, se convierte en uno de los factores más importantes para que la implantación de planes de acción positiva se convierta en exitosa.

Por ello, y fruto de la evaluación y la reflexión de la práctica, en Optima Andalucía se incorpora a las centrales sindicales mayoritarias como agentes activos en la ejecución del programa en las empresas.

A lo largo de este documento analizaremos el papel que juegan los sindicatos en todo el proceso, las prácticas que han supuesto experiencias exitosas y las dificultades y resistencias encontradas en el camino.

2.

Los sindicatos en Óptima

2.1

ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS

La participación de Comisiones Obreras de Andalucía y de Unión General de Trabajadores de Andalucía (en adelante CC.OO.-A y UGT-A) se articula a través de un convenio de colaboración entre el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y cada sindicato, donde se especifica cuáles son las funciones de cada entidad, las acciones a ejecutar y la asignación presupuestaria para cada convocatoria.

Llamamos convocatorias al proceso completo de trabajo con las empresas, que comienza con la captación y finaliza con la entrega del distintivo Óptima para aquellas que hayan, al menos, iniciado el proceso de implantación del Plan de Acciones Positivas. En cada fase participan aproximadamente doce empresas, y el proceso total tiene una duración en tiempo de aproximadamente dos años, durante los cuales se mantiene vigente el convenio IAM / Sindicatos. El convenio de colaboración se renueva en cada convocatoria, introduciendo, previo acuerdo de todas las partes, aquellas modificaciones que se estimen oportunas para la mejora del programa.

En la ejecución del programa Óptima, ambos sindicatos tienen las mismas funciones, participan con los mismos objetivos, acciones y presupuestos, y obviamente el mismo planteamiento de participación. La unidad de acción entre las dos centrales y la realización de acciones conjuntas es una condición indispensable para el buen desarrollo del programa y ha constituido un factor clave para el éxito del mismo.

A nivel práctico, el hecho de que uno u otro sindicato intervengan en una empresa depende de la configuración sindical de la misma. Esto es, CC.OO. lidera la intervención sindical en aquellas organizaciones en las que tiene la mayoría de la representación, y al contrario en el caso de UGT. En el caso de aquellas empresas en las que no hay diferencia de representación o no existe representación legal, se decide, por consenso de las tres partes y de forma equitativa, quién lleva una empresa u otra.

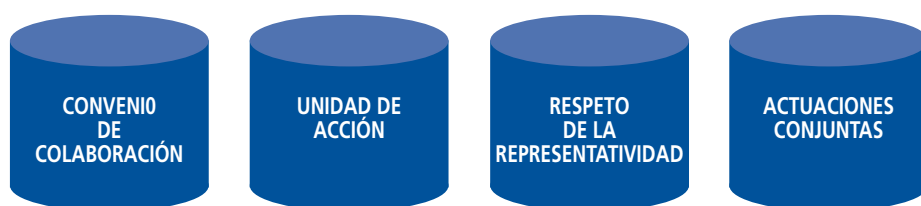
Es un criterio importante para la participación en el programa que no haya, en aquellas empresas que soliciten participar, conflicto entre sindicatos dentro de las delegaciones o el comité de empresa, ya que este hecho dificulta bastante el trabajo interno en la empresa. En aquellos casos en los que esto sucede, ambos, UGT y CC.OO. plantean a sus respectivos delegados y delegadas el criterio de unidad de acción para el desarrollo del programa, independientemente de los intereses sindicales particulares que existan.

Una vez decidida la participación de una empresa en Óptima, el sindicato que trabaja con ella siempre solicita, desde el primer contacto con el comité, la colaboración de quienes representan al

otro sindicato, no estableciendo diferencias en cuanto a la participación en todas las actividades que se plantean.

Se ha dado el caso de una empresa en la que ambos sindicatos han desarrollado el programa conjunta y simultáneamente en una empresa. Se trata concretamente de la empresa cuya experiencia, por ser especialmente exitosa, se expone en este documento.

En definitiva, son cuatro los pilares que sustentan la participación de las centrales sindicales en Óptima Andalucía, requisitos previos e indispensables para el buen desarrollo del programa:



2.2

OBJETIVOS

La necesidad de consolidar la introducción de acciones positivas en las organizaciones y reforzar su seguimiento, así como generar una actitud favorable en el interior de las empresas y en el marco de la negociación colectiva, ha hecho posible la colaboración de los sindicatos, con cuatro objetivos básicos:

1. Asegurar la implicación, dentro de las empresas, de sus comités, como representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.
2. Diseñar estrategias de intervención integrales, que aseguren una mayor difusión del programa en las organizaciones, así como su permanencia y su posterior impacto.
3. Utilizar sus estructuras para captar empresas u organizaciones interesadas e interesantes para los objetivos del programa.
4. Hacer de la negociación colectiva una herramienta de eliminación de la discriminación por razón de sexo.

2.2.1

OBJETIVOS DE LAS CENTRALES SINDICALES

Tomando como referencia los objetivos del programa Óptima Andalucía, el planteamiento de las centrales sindicales es fundamentalmente incidir en los procesos de Negociación Colectiva con el objeto de hacer de éstos la vía principal, dentro de las empresas, de erradicación de situaciones en las que las mujeres están en desventaja, así como fomentar la incorporación del enfoque de género en la actividad del sindicato en las empresas. Concretamente:

1. Analizar la situación de los convenios de las empresas participantes en materia de igualdad de oportunidades.

2. Incidir en la negociación colectiva y en la actividad sindical, para integrar en ella la igualdad de oportunidades. A través de:
 - a) Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a los delegados y delegadas sindicales, miembros del comité de empresa y/o agentes principales de la negociación colectiva.
 - b) Asesorar a los delegados y delegadas sindicales para la detección de situaciones y conductas, en todos los ámbitos de la empresa, contrarias a la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad de las personas.
 - c) Informar a delegaciones sindicales y comités de empresa de las legislaciones vigentes en materia de igualdad de oportunidades, acciones positivas y mecanismos legales de tutela de los principios de igualdad y no discriminación.
3. Animar a los hombres a compartir responsabilidades a través del ejercicio de los derechos que las normas otorgan a los padres en materia de conciliación.
4. Recoger propuestas de la plantilla de las empresas para erradicar las situaciones discriminatorias a través de Acciones Positivas, haciéndoles partícipes del proceso de cambio en su empresa
5. Introducir acciones positivas en las empresas.
6. Velar por el cumplimiento de los Planes de acciones positivas.
7. Difundir las experiencias y promover el intercambio de buenas prácticas sindicales entre quienes han participado o participan en Optima.

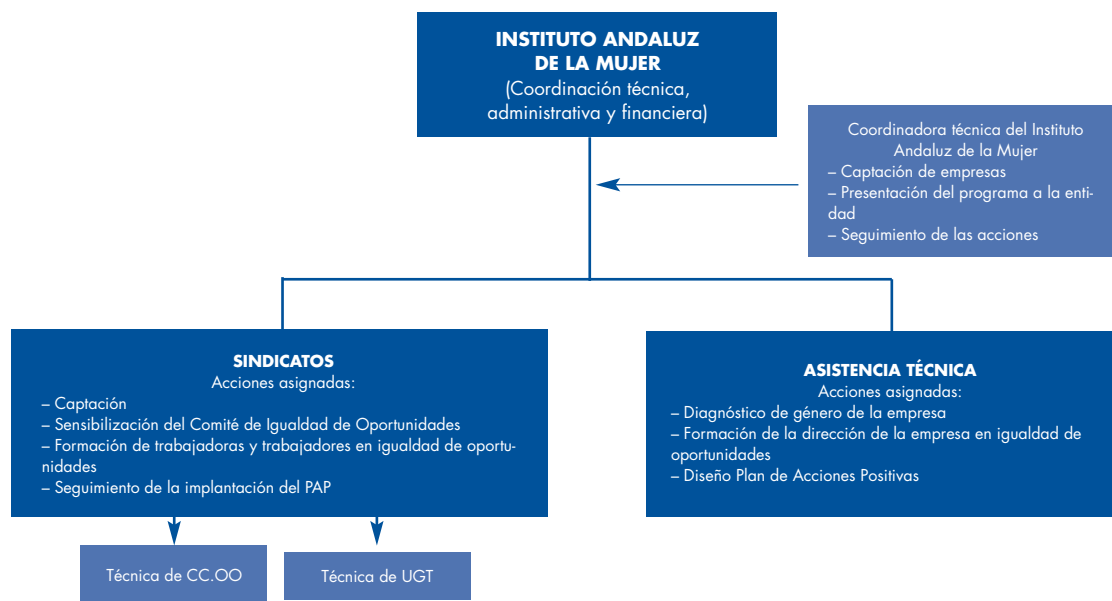
2.3

ORGANIZACIÓN

Con la participación de las dos centrales sindicales mayoritarias en el territorio, Comisiones Obreras de Andalucía y Unión General de Trabajadores de Andalucía (en adelante CC.OO.-A y UGT-A), son cuatro las entidades o agentes que intervienen directamente en la ejecución del programa Optima Andalucía:

- El Instituto Andaluz de la Mujer (en adelante IAM), organismo promotor, que asume la dirección y la coordinación técnica, administrativa y financiera del proyecto a través de la coordinadora del programa.
- La asistencia técnica contratada para la realización de los servicios y acciones en las empresas: diagnóstico de género, formación, asesoramiento, elaboración de los Planes de Acción Positiva y seguimiento y evaluación de los mismos.
- Las Secretarías de la Mujer de CC.OO.-A y UGT-A, que en coordinación con el IAM y la asistencia técnica, ejecutan aquellas acciones que implican a las plantillas de las organizaciones y a los comités de empresa, delegaciones sindicales: acciones internas de sensibilización y difusión del programa, análisis de convenios colectivos, formación de representantes de trabajadoras y trabajadores, seguimiento del desarrollo de las acciones positivas.

Quedaría gráficamente explicado con el siguiente organigrama:



2.3.1

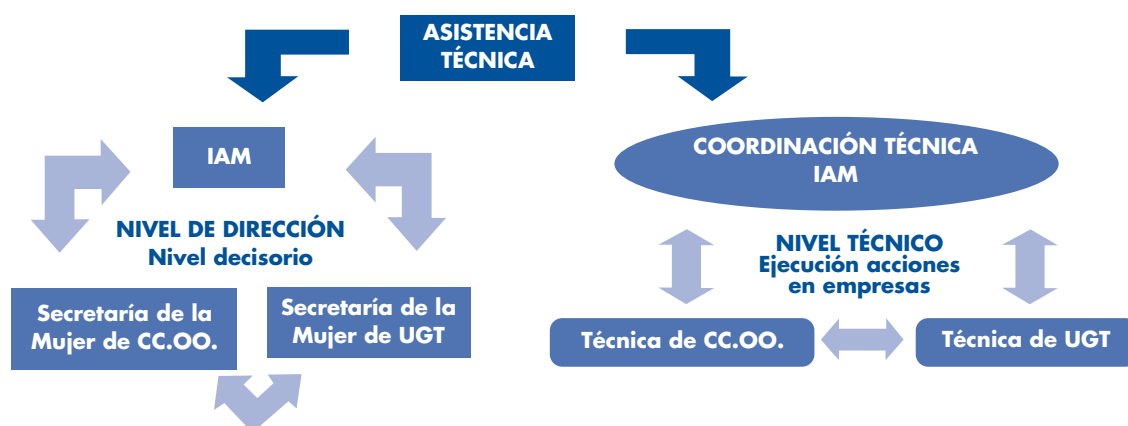
EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo, se articula en dos niveles:

Un primer nivel político o de dirección, compuesto por la dirección del IAM y las responsables de las Secretarías de la Mujer de ambos sindicatos, que toma decisiones sobre el programa en cuanto a objetivos, contenidos a abordar, trayectoria que se debe seguir, etc.

Un equipo técnico, compuesto por la coordinadora del programa Óptima en IAM y una técnica experta en género por cada sindicato, que ejecuta y coordina en las empresas las acciones asignadas a cada entidad en el marco del programa, y está en constante relación con el equipo de trabajo de la asistencia técnica.

El esquema de funcionamiento sería el siguiente:

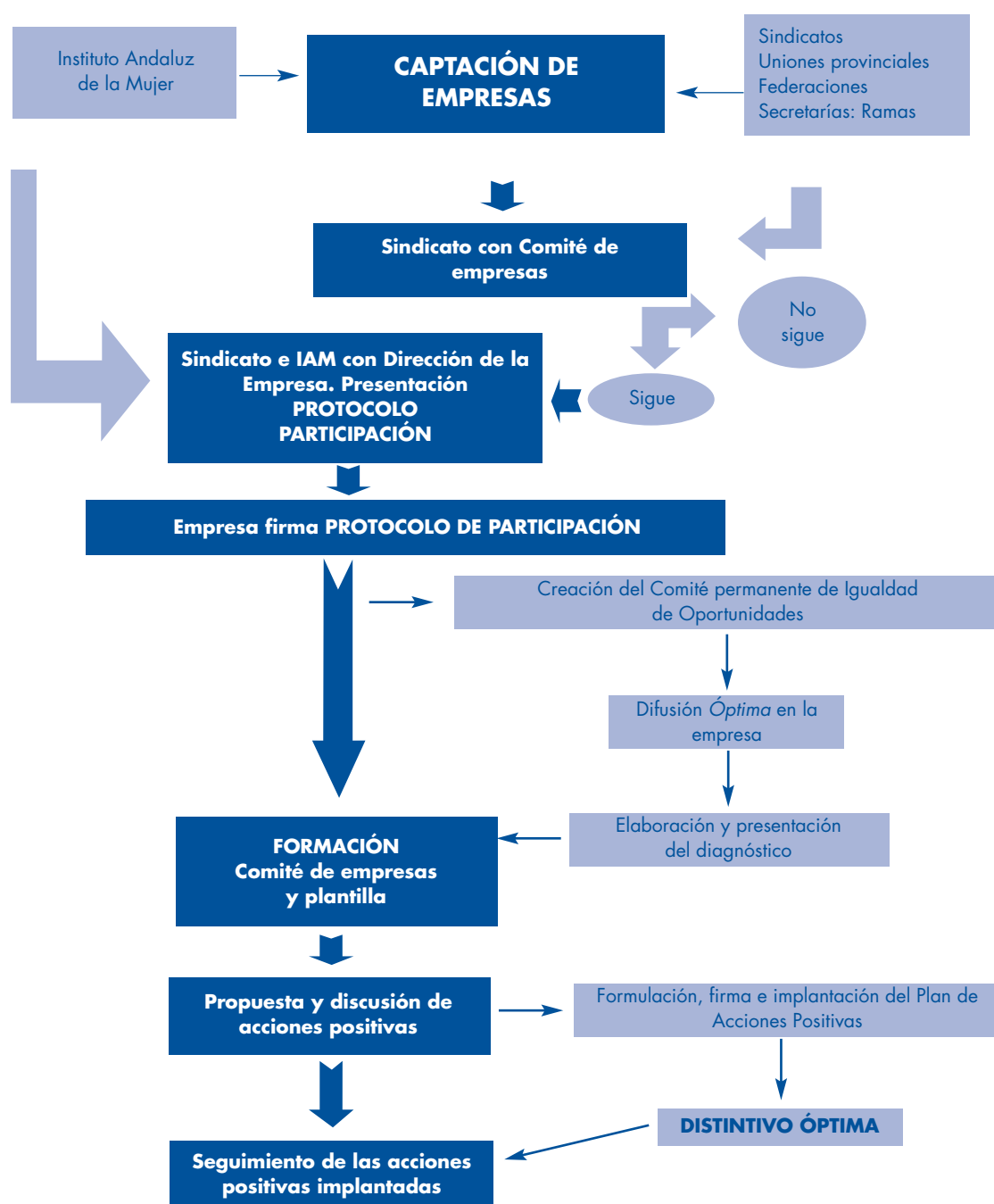


2.4

PROCEDIMIENTO DE TRABAJO: ¿DÓNDE Y CÓMO INTERVIENEN LOS SINDICATOS EN ÓPTIMA?

La intervención de las centrales sindicales en el programa, de cara a las empresas consiste en la captación de las mismas, participación de la difusión del programa en la empresa, sensibilización y formación de los cuadros sindicales, propuesta de acciones para incluir en el Plan, y seguimiento de la implantación del mismo.

Su intervención, que pasamos a explicar fase a fase, queda articulada de la siguiente forma:



2.4.1

CAPTACIÓN EMPRESAS

Según lo establecido en Optima Andalucía, las empresas pueden iniciar su proceso de participación por tres vías: por voluntad propia, poniéndose en contacto directo con IAM, por una campaña de captación por parte de los Centros Provinciales del Instituto, o bien por alguno de los dos sindicatos.

Tanto Comisiones Andalucía como UGT Andalucía, difunden el programa a través de sus estructuras, uniones provinciales, federaciones o ramas, secretarías de la mujer provinciales, etc., y a través de ellas establecen contactos con empresas que puedan resultar interesantes.

Entre los requisitos previos que se establecen para que las empresas puedan participar (empresas medianas y grandes, ubicación en territorio andaluz,...) son de destacar tres, en cuanto que son los que facilitan, a priori, un desarrollo adecuado del programa:

1. Existencia de representación legal de trabajadoras y trabajadores.
2. La ausencia de conflictos laborales o sindicales entre la representación sindical y la empresa.
3. La presencia de canales de comunicación correctos entre la representación sindical y la empresa.

Además de estos tres, se valora especialmente si la empresa está en proceso de negociación del convenio colectivo, o sus representantes sindicales están participando en la negociación de convenios del sector. Que una empresa cumpla este requisito constituirá un factor muy importante, ya que permite la posible transferencia de las acciones positivas a la negociación colectiva.

La experiencia de captación de empresas nos dice que el programa tiene un mayor impacto y más profundo en aquellas organizaciones que se "adscriben voluntariamente", es decir, empresas que solicitan por decisión propia participar en el programa. Si bien el procedimiento contempla la sensibilización hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es cierto que en la fase de captación es necesario desechar o dejar a la espera a aquellas empresas que se muestran muy reticentes a este tema.

El procedimiento en esta fase, en el caso de empresas captadas por los sindicatos sería: un primer encuentro con el comité de empresa (la técnica del sindicato y la persona de su estructura que ha establecido en contacto), comunicación a la dirección de la empresa, en caso de aceptación por parte del comité, reunión con la dirección de la empresa (IAM y sindicato) y espera a la aceptación de la participación.

2.4.2

COMITÉ PERMANENTE

CREACIÓN DE UN COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Una vez que la empresa acepta su participación en el programa, y se ha firmado el protocolo de participación, es necesario crear un grupo de trabajo que impulse el programa y coordine las acciones dentro de la empresa.

Ese grupo de trabajo, llamado Comité Permanente de Igualdad de Oportunidades, está compuesto en Andalucía paritariamente por representantes de trabajadoras y trabajadores y representantes de la empresa. Estas personas son elegidas por el comité de empresa y la dirección de la misma, respectivamente. El número de componentes depende de la organización de la empresa y el tamaño de la misma.

En la difusión del programa en la empresa participa activamente el comité de empresa, a través de sus cauces de comunicación habituales.

2.4.3

DIAGNÓSTICO / CONOCER LA EMPRESA

Para plantear un proceso de intervención en una empresa, y especialmente para plantear un cambio cultural como supone la introducción de la igualdad de oportunidades en su gestión integral, es imprescindible, como decíamos en un principio, un conocimiento profundo de la misma.

Las delegaciones sindicales, y/o comités de empresa, juegan en la recogida de información o diagnóstico un doble papel:

- En cuanto que constituyen la representación legal de trabajadores y trabajadoras, disponen de información, explícita y no explícita, sobre las políticas de personal y su práctica diaria, desde un enfoque que contrasta, e incluso a veces se opone al ofrecido por las personas responsables de la gestión de la empresa. Contar con su participación a la hora de realizar el diagnóstico de género de una empresa, supone obtener una fuente de información cualitativa muy valiosa para describir, lo más fielmente posible, la realidad de una empresa.
- También como representación legal de la plantilla, canaliza las necesidades y demandas de la misma, que nos ofrecerá información sobre como "toman cuerpo" las políticas de recursos humanos y el impacto que produce sobre los hombres y las mujeres que componen la empresa.

El comité de empresa participa en la recogida de datos para el diagnóstico, organizando el reparto de cuestionarios, y facilitando a la asistencia técnica el contacto con la plantilla de la empresa, y todos los datos e informaciones que se demanden para la elaboración del informe.

ANÁLISIS DE CONVENIOS

Paralelamente, la técnica de cada sindicato realiza un análisis del convenio de empresa o el del ámbito que le afecte, desde un enfoque de género, y se ofrece esta información para su inclusión en el informe diagnóstico.

Las categorías de análisis de los convenios, con los indicadores correspondientes, fueron:

- Selección de personal
- Modalidades contractuales-contratos a tiempo parcial
- Referencia a las ETTs
- Retribuciones: determinación de complementos, beneficios sociales
- Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo

-
- Organización del trabajo
 - Jornada
 - Promoción
 - Movilidad funcional y geográfica
 - Salud laboral
 - Formación profesional
 - Comisión antidiscriminación
 - Otras comisiones
 - Garantías y derechos sindicales.
 - Cláusulas generales antidiscriminatorias
 - Cambios en las condiciones de trabajo durante el embarazo y la lactancia.
 - Permiso de maternidad
 - Permisos
 - Reducción de jornada por atención a familiares
 - Excedencia por maternidad o atención a familiares
 - Acoso sexual

2.4.4

FORMACIÓN DE TRABAJADORAS, TRABAJADORES Y COMITÉ DE EMPRESA

Cada sindicato imparte, al menos, un curso de formación de 20 horas de duración dirigido a personas integrantes del comité de empresa y a trabajadoras y trabajadores de la misma, y con los siguientes objetivos:

- Hacer visible las desigualdades y discriminaciones hacia las mujeres que se producen en todos los ámbitos especialmente en el ámbito laboral, para sensibilizar a los y las participantes acerca de la necesidad de intervención. Esta es quizás la parte más importante y donde se invierte más tiempo.
- Mantener actualizados los conocimientos necesarios para ejercer su responsabilidad como representantes de los trabajadores y trabajadoras desde y para la igualdad de oportunidades en el seno de las empresas.
- Conocer los conceptos, metodología e instrumentos prácticos para introducir, a través de la negociación, acciones positivas en las organizaciones y conseguir convenios colectivos no discriminatorios.
- Diseñar acciones positivas a implantar en la propia empresa.

ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DE LA FORMACIÓN

La formación se estructura en tres módulos, cuya distribución horaria depende de las circunstancias de cada empresa:

MÓDULO 1: INTRODUCCIÓN Y CONCEPTOS CLAVE.

U.D.1. La igualdad entre mujeres y hombres

Conceptos clave de la cultura de género: El proceso de socialización y la teoría del sexo-género, el concepto de igualdad, el concepto de discriminación, tipos de discriminación.

U.D.2. Las mujeres y el empleo

Conceptos clave en el ámbito laboral: datos básicos sobre el trabajo y el empleo de las mujeres en Europa, en España, en Andalucía. Las mujeres en la empresa: las principales vías de discriminación.

MÓDULO II: LAS ACCIONES POSITIVAS: UNA ESTRATEGIA PARA SUPERAR LAS DESIGUALDADES DISCRIMINATORIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

U.D.1. Las políticas de igualdad

Las acciones positivas: definición, objetivos y justificación. Necesidad de las acciones positivas: de cumplimiento de la legislación, necesidad de potenciar el desarrollo empresarial, necesidad de optimizar los recursos humanos.

U.D.2. El programa de acción positiva

Los programas de acción positiva: características, estrategias y ámbitos de aplicación de los programas de acción positiva.

Fases de un programa de acción positiva en la empresa: preparación, diagnóstico, diseño y planificación, programación, ejecución y evaluación de resultados.

U.D.3. Diseñar un plan de acción positiva

Pautas para el diseño de un plan de acción positiva.

MÓDULO III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA

U.D.1. El Proceso de negociación colectiva.

La defensa de los derechos e intereses de las trabajadoras y los trabajadores. La plataforma de negociación.

U.D.2. La negociación colectiva en la igualdad de oportunidades.

Las cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos: en el acceso al empleo y condiciones de trabajo, en la remuneración.

La tutela de los derechos en los convenios colectivos: referente a la maternidad/paternidad, a la seguridad y salud, al acoso sexual.

Reconocimiento del derecho de igualdad de trato, medidas sobre promoción, creación de comisiones de igualdad.

Sugerencias para la introducción del enfoque de género en la negociación colectiva.

Metodológicamente, el enfoque de las sesiones de formación es eminentemente práctico. Destacamos la utilización de dos herramientas básicas: el informe diagnóstico de la propia empresa y el convenio colectivo que le afecta.

El trabajo con el informe diagnóstico nos permite dar respuestas reales y adaptadas a la empresa, y proponer aquellas acciones que desde los trabajadores y las trabajadoras se consideran viables y adecuadas a sus necesidades.

El trabajo con el convenio colectivo de la empresa permite identificar qué contenidos y acciones serían susceptibles de introducir en la negociación colectiva, de cara a transferir las experiencias y provocar un cambio estable y duradero en el tiempo.

2.4.5

PLAN DE ACCIONES POSITIVAS

El Plan de Acciones Positivas lo elabora la asistencia técnica con aquellas acciones propuestas, por un lado, en la formación de la dirección de la empresa, y por otro, con las acciones también propuestas por parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores en los cursos de formación que se imparten desde los sindicatos.

Una vez elaborado el plan, se debate en el Grupo de Trabajo o Comité Permanente, que decide o propone cuáles serán las acciones más pertinentes en función de la situación de la empresa con respecto a la igualdad de oportunidades y los resultados del informe diagnóstico.

Ocorre, en muchos casos, que algunas de las acciones propuestas son las mismas desde la parte empresarial que desde la plantilla, lo cual agiliza la aprobación del plan y su implantación, dada la voluntad por todas las partes de ponerlas en marcha.

2.4.6

SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Corresponde a la asistencia técnica hacer el seguimiento de la implantación de los planes y su impacto, pero desde los sindicatos se asume una labor de tutela de las acciones, sobre todo, de comunicación si el plan no se está ejecutando.

Normalmente las personas integrantes del comité de empresa, pertenecen a los grupos de trabajo que se forman para el desarrollo de las acciones, lo cual facilita la labor de seguimiento y fomenta la implicación de las plantillas de las empresas en la ejecución del plan.

3.

Un elemento clave: el intercambio de experiencias

JORNADAS DE ENCUENTRO DE COMITÉS DE EMPRESAS ÓPTIMA

La experiencia en el programa y la intención de difundir aquellas experiencias exitosas, desde el punto de vista sindical, en el marco del programa Óptima, ha llevado a los sindicatos a organizar, al menos una vez por convocatoria, encuentros entre comités de empresa participantes en el programa Óptima.

La organización de jornadas y encuentros permite a los comités analizar obstáculos y transferir procedimientos y metodologías de trabajo exitosas, así como transmitir una visión sindical de los planes de acción positiva que permita crear estrategias para incorporarlos progresivamente a la Negociación colectiva.

4.

Una experiencia de principio a fin. Qualytel Teleservices

Es una empresa del sector de telemarketing, que se dedica fundamentalmente a la atención telefónica de los servicios de emergencia. Acudió al Instituto Andaluz de la Mujer por voluntad propia, interesada en aplicar políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que el equipo de dirección está formado exclusivamente por mujeres, que provienen de otra empresa que sí estuvo en el programa Optima confederal.

Es una empresa de ámbito regional, con servicios en todas las provincias andaluzas, y una presencia fuerte en el sector.

Al tener la empresa una representación más o menos equilibrada de ambos sindicatos, se decide llevarla conjuntamente, simultáneamente por parte de CC.OO. y de UGT. En el comité permanente de igualdad de oportunidades se establece presencia paritaria de ambos sindicatos y también de éstos con la empresa.

Simultáneamente a la participación en Optima, se está negociando el convenio de telemarketing a nivel estatal, en cuya negociación participa uno de los miembros del grupo de trabajo de Optima, delegado sindical de la empresa.

Situación de partida:

- Debido a la naturaleza de los servicios que presta la empresa, existen tres turnos de trabajo, rotatorios, lo que supone una gran dificultad para compatibilizar vida laboral y vida familiar.
- Existencia en la empresa de categorías feminizadas y masculinizadas (teleoperadoras y técnicos informáticos).
- Desconocimiento del proceso de selección y del contenido de la entrevista personal de acceso a la empresa por parte del comité de empresa.

Se realizan dos cursos de formación: uno para las delegaciones orientales, que imparte UGT y otro para las delegaciones occidentales, que corre por parte de CCOO.

A todas las reuniones asisten ambos sindicatos, y en ambas sesiones de formación participan delegados y delegadas de las dos organizaciones sindicales.

El plan de Acciones Positivas que se aprueba y pone en marcha es el siguiente:

CUALYTEL TELESERVICE ANDALUCIA	
ACCIONES POSITIVAS	ACTIVIDADES
ACC.1: Conciliar la vida familiar y laboral del personal con responsabilidades familiares.	1-Las trabajadoras tendrán derecho a sustituir los turnos de noche por turnos de día durante el embarazo, sin merma de retribución. Esto supone que la trabajadora podrá cambiar los turnos de noche por turnos de mañana o tarde, a razón de 1x1, sin que ello afecte al descanso semanal o a otras libranzas que le correspondieran, manteniendo el plus de nocturnidad que percibiría como si realizara turnos nocturnos. Para disfrutar de este derecho la trabajadora tendrá que solicitarlo por escrito a la empresa con un documento que acredite el embarazo. Este derecho no supondrá el aumento de turnos nocturnos para el resto del personal, salvo que se acepte voluntariamente. 2-La empresa completará la prestación de baja por riesgo durante el embarazo hasta el 100%. 3-El personal de la empresa, además de lo establecido en la ley de Conciliación respecto a la reducción de jornada por motivos familiares, la mejorará: aumentando a 8 años la edad de las y los menores para solicitar la reducción de jornada por cuidado de menores y la reducción podrá ser inferior a un tercio de la jornada. 4-Las trabajadoras y trabajadores, que durante el periodo de 9 meses de lactancia que la Ley establece tienen derecho a ausentarse una hora o dividir en dos fracciones o sustituirlo por una reducción de media hora de su jornada, podrán optar por sustituir este periodo de 9 meses de lactancia por un permiso retribuido de 14 días naturales continuados inmediatamente posteriores al permiso por maternidad. 5-Las 35 horas de permiso retribuido que recoge el convenio colectivo para asistir a consultas médicas del propio personal, podrán utilizarlo para acompañar a consultas médicas a menores de 9 años o mayores de 65 que dependan del trabajador o la trabajadora. En caso de agotar las 35 horas, se tratarán como permisos no retribuidos, conforme al Convenio.

ACC.2: PROMOCIÓN.	Actividad 1 La empresa diseñará programas de información, motivación y formación para el acceso de las trabajadoras a los siguientes puestos de trabajos donde su presencia es menor: técnica informática y técnica en coordinación de emergencias. Se planificarán acciones formativas para las trabajadoras de la empresa que reuniendo los conocimientos necesarios para estos puestos quieran acceder a los mismos en caso de vacante. Actividad 2 Ante la existencia de una vacante en la empresa se tendrá en cuenta a las mujeres en aquellos departamentos donde no haya presencia femenina hasta que se consiga un equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos especialmente en los de gestión y dirección. La empresa dará preferencia a la promoción interna sobre la selección externa para cubrir las vacantes que se produzcan. Actividad 3 La empresa deberá dar la mayor difusión posible a través de los canales de comunicación interno de todas las plazas vacantes que se produzcan en cualquier centro y deberá informar a la representación sindical de la existencia de vacantes y de los procesos de promoción internas para cubrirlas.
ACC.3: Selección no discriminatoria	Actividad 1 La empresa confeccionará un guión de entrevista de selección estándar conforme al principio de igualdad de oportunidades, que contenga preguntas relacionadas con los requisitos del trabajo a realizar, excluyendo cuestiones personales o familiares. Actividad 2 La empresa confeccionará un procedimiento escrito de selección estándar, donde se establezca el orden de las pruebas, el contenido, y los requisitos que se solicitan, las actitudes y aptitudes que se valoran. Actividad 3 La empresa deberá mantener informada a la representación sindical de los procesos de selección que se realicen, así como los posibles cambios que se produzcan en el procedimiento establecido. La representación sindical podrá consultar a las personas entrevistadas sobre la opinión que tienen de la entrevista y el proceso de selección. Actividad 4 Las personas encargadas de realizar las entrevistas y los procesos de selección recibirán formación en perspectiva de género, con el fin de establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias.

En la negociación futura del convenio colectivo estatal, la mayor parte de estas acciones irán a la plataforma de negociación, lo que permitirá, en caso de su inclusión en convenio, la permanencia de las acciones y que de ellas se benefician todas las personas que trabajan en el sector.

Contactos

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

Servicio de Formación y Empleo

C/ Imaginero Castillo Lastrucci, nº 12 3º A

Sevilla 41002

Tfno.: 95 504 05 00

e-mail: misabel.arroyo@juntadeandalucia.es

SECRETARÍA DE LA MUJER DE CC.OO. ANDALUCÍA

C/ Trajano 1, 6º planta

Sevilla 41002

Tlfno: 95 450 70 25

e-mail: mujer.an@and.ccoo.es

SECRETARÍA DE LA MUJER UGT ANDALUCÍA

C/ Antonio Salado 12, 1º planta

Sevilla 41002

Tlfno: 95 450 63 51

e-mail: smujer@andalucia.ugt.org

ERGA formación, empleo y género

C/ Francos, 14, V3 local 4

41004 Sevilla

954 560746

erga@telefonica.net

BLOQUE TEMÁTICO 7

*Equilibrio
vida personal,
familiar y
laboral*

**GUILLERMO L. BARRIOS
BAUDOR**

**Dpto. de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Universidad Rey Juan Carlos I.
Madrid**

*Marco jurídico
de la
conciliación de
la vida laboral
y familiar ⁽¹⁾*

(1) Abreviaturas más frecuentes: ET (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); LGSS (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social); LPL (Real Decreto Legislativo 2/1995; de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral). SAN (Sentencia de la Audiencia Nacional); SJS (Sentencia del Juzgado de lo Social); STC (Sentencia del Tribunal Constitucional); STS (Sentencia del Tribunal Supremo); STSJ (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia); STJCE (Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas). AS, RJ, RTC (Repertorios Aranzadi de Jurisprudencia).

Por cuanto aquí interesa, la incorporación de la mujer al mundo laboral plantea dos cuestiones fundamentales. Por un lado, la de garantizar la igualdad real de hombres y mujeres trabajadoras y, por otro, la de conciliar la vida laboral y familiar. La primera de ellas ha sido abordada ya en un bloque temático anterior, por lo que es momento de centrarse ya en la segunda de tales cuestiones.

A tal fin, siquiera sea de forma muy básica (bien que con apoyo en la doctrina judicial del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y demás Tribunales superiores), se procede a exponer a continuación el marco jurídico español de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Partiendo del ordenamiento laboral vigente (por meras razones de espacio, fuera del presente estudio queda el marco jurídico del funcionariado público, si bien cabe adelantar que gozan de unos derechos muy similares) y teniendo en cuenta la incidencia que en el mismo poseen los diversos aspectos familiares de los trabajadores y trabajadoras, especial atención se dedica a los permisos retribuidos, a las reducciones de jornada y a las suspensiones del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, maternidad/paternidad y excedencias. Referencia puntual merecen, asimismo, otras medidas de protección a la familia más o menos dispersas normativamente. Finaliza el presente estudio con una referencia bibliográfica meramente indicativa de los extraordinarios estudios existentes sobre el particular y con el planteamiento de diversos supuestos prácticos.

En cualquier caso, antes de comenzar la exposición de cada uno de los temas propuestos, procede efectuar ahora las siguientes consideraciones:

- a) Desde el momento presente ha de dejarse sentado que la conciliación de la vida laboral y familiar no tiene como única destinataria a la mujer trabajadora, sino más bien a las "personas trabajadoras", ya sean hombres o mujeres. Las responsabilidades familiares se atribuyen, pues, a ambos géneros, por lo que unos y otros podrán hacer uso, en su caso, de sus derechos laborales. Es más, un mayor ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores contribuiría de manera notable a desterrar definitivamente preteritos prejuicios empresariales que obstaculizan la contratación de la mujer.
- b) Aun cuando no se trate de un tema novedoso, ha de reconocerse que, pese a sus manifiestas limitaciones y carencias, la Ley 39/1999, de 16 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, ha supuesto un importante punto de inflexión en la materia. Ciertamente, todavía queda mucho por hacer. Ello no obstante, el espíritu de esta norma (pro conciliación) se halla muy presente en las recientes interpretaciones judiciales.
- c) La protección de los intereses familiares no se agota en el estricto marco jurídico legal. De ahí que la negociación colectiva (o, en su defecto, el pacto individual) adquiera en la materia un papel especialmente relevante. En este sentido, los interlocutores sociales, tradicionalmente preocupados por otros aspectos laborales, se hayan llamados a jugar un papel protagonista

al respecto, promoviendo, en la medida de las posibilidades concurrentes en cada caso, una más adecuada conciliación de los ámbitos familiar y profesional.

- d) Si bien es cierto que las Comunidades Autónomas no tienen competencias en materia de legislación laboral o de Seguridad Social, las mismas pueden contribuir a promover la conciliación de la vida laboral y familiar por otras vías (por ejemplo, a través de la asistencia social).

2.

La interrupción del contrato de trabajo: los permisos retribuidos

2.1

CONSIDERACIONES PREVIAS

En primer lugar, pasa a exponerse el régimen jurídico de los permisos retribuidos (verdaderos supuestos de interrupción de la prestación de servicios) en los que, por motivos familiares, los trabajadores y trabajadoras pueden ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y subsistencia tanto del alta en la Seguridad Social cuanto de la obligación de cotizar (art. 69.1 RD 2064/1995, de 22 de diciembre).

Junto a otros, su regulación básica se contiene en el artículo 37 del ET. Ello no obstante, mediante convenio colectivo o contrato individual pueden pactarse otros supuestos distintos, como también previsiones específicas que mejoren o aclaren lo dispuesto en dicho precepto.

Independientemente de su sexo, las personas beneficiarias de los permisos que a continuación se indican lo son las trabajadoras y trabajadores individualmente considerados. De ahí que un mismo supuesto de hecho pueda dar lugar, según los casos, a más de un permiso de trabajo. Con todo, adviértase que dichos permisos tienen para el trabajador y la trabajadora el carácter de potestativos, pudiendo no hacer uso de ellos.

Por su propia finalidad, los permisos deben ser disfrutados nada más conocerse por el trabajador o la trabajadora el supuesto de hecho que los justifica y, lógicamente, han de destinarse de un modo coherente al objeto para el que son concedidos (2). En principio, pues, todos ellos han de realizarse, con carácter general, en la fecha en que se produzca su respectivo hecho causante. De ahí que, en el supuesto de no poderlos disfrutar en ese momento, se esté ante un caso fortuito por el que nadie debe responder perdiéndose por tanto tal derecho (salvo acuerdo en contrario), sin

(2) La utilización del permiso para una finalidad distinta puede implicar una vulneración del deber de buena fe contractual. Al respecto cfr. la STS 19 de junio de 1989 [RJ 1989, 9896]].

que sea exigible del empresario o empresaria el que otorgue un nuevo señalamiento para su efectivo disfrute (3).

En todo caso, el previo aviso (antelación razonable según las circunstancias) y la justificación (en el momento en que sea posible, con carácter previo o posterior al disfrute efectivo del permiso) del trabajador o trabajadora a su empresa constituyen requisitos comunes al disfrute de todos los permisos (4). Concurriendo éstos, su concesión deviene obligatoria para la empresa.

2.2

SUPUESTOS CONCRETOS

2.2.1

MATRIMONIO

Según el apartado a) del artículo 37.3 ET, el matrimonio da derecho a un permiso mínimo (mejorable por pacto colectivo o individual) de quince días naturales (5).

El ET no define un modelo concreto de matrimonio, por lo que habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 44 y concordantes del Código Civil. Con todo, el permiso únicamente puede obtenerse cuando legalmente exista aquél, no hallándose amparadas por la norma (salvo acuerdo individual o colectivo en contrario) las uniones extramatrimoniales (6).

A tal efecto, el matrimonio puede celebrarse, válidamente, ante el Juez o Jueza o persona funcionaria que haga sus veces (art. 51 y siguientes del Código Civil) o en forma religiosa (art. 59 del Código Civil). Ahora bien, sólo produce plenos efectos civiles desde su inscripción en el Registro Civil (art. 61 del Código Civil), de manera que en tanto ello sucede sería posible que la parte empleadora rechazase el disfrute del permiso por matrimonio.

(3) En este sentido se muestra la STSJ País Vasco 20 de septiembre de 1994 (AS 1994, 3575).

(4) Declarando injustificada por falta de preaviso la ausencia del trabajo motivada por razón de matrimonio cfr. la STSJ País Vasco 20 de marzo de 2001 (AS 2001, 4383). Con todo, el empresario o empresaria no se hallaría habilitado para introducir de forma unilateral requisitos adicionales a los arriba contemplados, de tal manera que, concurriendo el supuesto que legitima el disfrute del derecho, no cabría sancionar a quien no sigue un determinado cauce para justificar el permiso [STS 14 de marzo de 1988 (RJ 1988, 1919)].

(5) Respecto de trabajador o trabajadora que contrae matrimonio hallándose en situación de baja por incapacidad temporal, la STSJ País Vasco 20 de septiembre de 1994 (AS 1994, 3575) rechaza la posibilidad de posponer al alta médica el inicio del permiso por tal motivo.

(6) En este sentido se muestran las SSTSJ País Vasco 3 de marzo de 1998 (AS 1998, 1290) y 14 de noviembre de 2000 (AS 2000, 253896).

2.2.2

NACIMIENTO DE HIJO/HIJA

Por su parte, el apartado b) del artículo 37.3 ET contempla dos días naturales (ampliables por pacto individual o colectivo) de permiso retribuido por el nacimiento de un hijo o hija. Dicho permiso se amplía a cuatro días cuando, con tal motivo, el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento.

Lógicamente, aun cuando las personas beneficiarias de este permiso puedan serlo, según se dijera anteriormente, tanto el padre trabajador como la madre trabajadora, el permiso de esta última generalmente quedará absorbido por el juego de la suspensión contractual por maternidad.

2.2.3

FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES

Junto al supuesto anterior, el apartado b) del artículo 37.3 ET contempla, asimismo, dos días naturales (ampliables por pacto individual o colectivo) de permiso retribuido con motivo de los siguientes supuestos en relación a determinadas personas parientes:

- a) Fallecimiento. Lo que comprendería tanto la defunción como el sepelio.
- b) Accidente o enfermedad graves (7).
- c) Hospitalización. Resulta indiferente la causa de la que la hospitalización deriva (8). Ello no obstante, no basta con la mera entrada en el hospital o clínica, sino que parece exigirse la permanencia como paciente ingresado o ingresada lo que generalmente equivale a una estancia de más de veinticuatro horas.

Las personas familiares comprendidas al efecto son el o la cónyuge (9), así como el resto de parientes hasta segundo grado de consanguinidad (padres, madres y abuelas y abuelos; hijas e hijos y nietas y nietos; hermanos y hermanas) o afinidad (cónyuges de las hijas e hijos y de las nietas y nietos; padres, madres, abuelos y abuelas y hermanas y hermanos políticos (10)).

(7) Interpretando el concepto de enfermedad grave, cfr. la SJS número 1 de Vitoria de 24 de marzo de 2000 (AS 2000, 703). Por su parte, equiparando al concepto de enfermedad grave toda intervención quirúrgica, ya se encuentre ésta programada o no parezca especialmente grave o complicada, *vid.* la SJS núm. 1 de Vitoria de 10 de diciembre de 1999 (AS 1999, 4385). Es más, para la STSJ País Vasco 9 de febrero de 1999 (AS 1999, 2047) cabría catalogar como enfermedad grave toda intervención quirúrgica, conlleve o no ingreso hospitalario.

(8) Al respecto cfr. la SJS número 1 de Vitoria de 24 de marzo de 2000 (AS 2000, 703).

(9) Según la STSJ País Vasco 30 de noviembre de 1999 (AS 1999, 3805), tal derecho subsiste aun mediando entre las personas cónyuges separación judicial.

(10) Para las SSTS 18 de febrero y 27 de mayo de 1998 (AS 1998, 2209 y 4932) no sólo es cuñado el hermano del cónyuge, sino también el cónyuge del hermano. De hecho, en relación a intervención quirúrgica de cuñado *vid.* la SJS núm. 1 de Vitoria de 10 de diciembre de 1999 (AS 1999, 4385). Fuera quedarían, sin embargo, los con cuñado y con cuñadas y con suegros y con suegras [STSJ País Vasco 12 de marzo de 2002 (JUR 2002, 220206)].

En fin, también aquí dicho permiso resulta ampliado a cuatro días cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento.

2.2.4

TRASLADO DE DOMICILIO

Un escueto apartado c) del artículo 37.3 ET contempla un día de permiso retribuido (ampliable por pacto colectivo o individual) por traslado del domicilio habitual.

Lógicamente, a diferencia del supuesto anterior, el traslado de domicilio que da derecho al permiso hace referencia al del propio trabajador o trabajadora, más no al de sus parientes. No en vano, lo que se persigue con este permiso es facilitar a aquél o aquélla el cambio de ubicación de su hogar (mudanza) por motivos ajenos a la empresa, lo que de por sí no exige la marcha a localidad lejana o distinta (11).

Así las cosas, por muy habituales que sean, no se hallaría encuadrado en el supuesto que ahora se contempla el traslado desde el domicilio habitual a las segundas residencias o casas de vacaciones.

2.2.5

EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

Dispone el apartado f) del artículo 37.3 ET que el trabajador (y la trabajadora) podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Evidentemente, la concesión de este permiso tendría por finalidad tutelar la salud de la madre y del feto. De ahí que su única persona destinataria posible parezca serlo la trabajadora embarazada. Lo que, en principio, excluiría (salvo pacto en contrario) interpretaciones amplias tendentes a conceder al varón el derecho a acompañar a la mujer trabajadora.

Pese a su inicial indefinición jurídica, por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto habrá de entender los ligados a las comprobaciones necesarias acerca de la salud de la madre y del feto durante el embarazo.

En cualquier caso, repárese cómo la norma está regulando dos permisos perfectamente diferenciados y por consiguiente susceptibles de ser disfrutados en momentos también distintos. Así las cosas, es perfectamente posible utilizar ambos permisos durante la misma jornada de trabajo (de for-

(11) Según la STS 7 de mayo de 1992 (RJ 1992, 3523), para que opere el supuesto ahora contemplado no es requisito necesario que exista traslado de muebles, pudiéndose justificar el cambio de domicilio por muy diversos medios.

ma continua o discontinua) o en días distintos (sucesivos o no); e, incluso, una misma causa, puede dar lugar, en un mismo día, a más de un permiso.

Téngase en cuenta, además, que no se limita el número de estos permisos, pudiéndose hacer uso de los mismos "por el tiempo indispensable", entendiendo por tal "el necesario" según las circunstancias de cada caso.

Lógicamente, la trabajadora podrá hacer uso del permiso antes de iniciar su jornada de trabajo (para, en su caso, reincorporarse a ella posteriormente), como una vez iniciada aquélla.

2.2.6

NEONATAS Y NEONATOS HOSPITALIZADOS

En los casos de nacimientos de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, establece el artículo 37.4 bis ET que la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Como puede apreciarse, el supuesto de hecho aquí contemplado, no es exactamente el nacimiento de hijas o hijos prematuros, sino más bien, la permanencia tras el parto de las hijas o hijos (prematuros o no) en el centro hospitalario. En consecuencia, dicho beneficio no se halla sometido a un lapso temporal predeterminado. El mismo durará en tanto se prolongue la situación de internamiento de la recién nacida o nacido. Y finalizará una vez que la misma o el mismo obtenga el alta hospitalaria, por más que requiera atención domiciliaria.

Independientemente de si existe o no vínculo de unión entre ambas personas y, en su caso, de cuál sea su régimen concreto, las personas beneficiarias de este permiso pueden serlo tanto el padre como la madre, ya sea ésta o no trabajadora. Nótese que la norma no atribuye a la madre la titularidad en exclusiva del permiso.

Mientras persista la hospitalización del recién nacido, la ausencia al trabajo puede ejercerse todos y cada uno de los días durante los cuales se preste actividad laboral, no habiéndose contemplado la posibilidad de fraccionar la duración del permiso.

En fin, aun cuando nada se diga expresamente al respecto, ninguna duda cabe de que el permiso que ahora se contempla tiene carácter retribuido.

2.2.7

LACTANCIA

A su vez, con motivo de la lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, el artículo 37.4 ET concede a las trabajadoras el derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Como puede apreciarse, la titular originaria del derecho al permiso de lactancia es aquí la madre trabajadora, independientemente de cuál sea su estado civil. Ello no obstante, en el supuesto de que ambos trabajen por cuenta ajena (ya sea en la misma o en distinta empresa), la madre trabajadora puede transmitir su derecho al padre (con independencia de que entre ambos exista o no vínculo matrimonial). Ahora bien, dicha transmisión, como también el disfrute efectivo del permiso,

no será posible si la madre no ostenta la condición de trabajadora por cuenta ajena (12). En cualquier caso, una sólo de las dos personas podrá hacer uso del permiso en cuestión.

Por lo demás, tal y como se halla legalmente configurado, el permiso por lactancia responde a un dato objetivo: que el hijo o hija sea menor de nueve meses. En consecuencia, dicho beneficio se mantiene en el tiempo hasta que el menor o la menor cumpla tal edad. Y ello con independencia de si existe o no una efectiva lactancia biológica, como también de si ésta implica una mayor o menor duración en el tiempo. Una vez que el hijo alcanza esa edad desaparece automáticamente el permiso, a no ser que el mismo se halle ampliado por pacto individual o colectivo.

Atendiendo a la finalidad del permiso y según sus concretas necesidades, corresponde, en principio, a la persona beneficiaria del derecho (no a la empresa) determinar la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia (art. 37.6 ET), pudiendo consistir aquélla, según ha quedado dicho, en las siguientes alternativas:

- a) Una hora total de ausencia del trabajo. Nada impide que dicha hora se sitúe al final de la jornada de mañana o al principio de la jornada de tarde cuando el horario es partido.
- b) En dos ausencias de una hora en total. La norma no exige que sean, exactamente, dos mitades, admitiendo implícitamente su desigual duración temporal. Ahora bien, ambas ausencias habrán de equivaler en cómputo conjunto a la hora.
- c) Reducción en media hora de su jornada.

Con todo, las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute habrán de ser resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la LPL. Como puede apreciarse, pese a conferir inicialmente a la persona trabajadora la facultad de señalar la concreción horaria de su reducción de jornada, el ET admite que puedan existir discrepancias entre la parte empresarial y la parte trabajadora, lo que implica que a la parte empresarial le cabe la posibilidad de rechazar los términos en que la parte trabajadora pretenda ponerla en práctica (art. 37.6 ET).

En todo caso, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria (art. 37.6 ET).

(12) Así lo entiende, también, la STSJ País Vasco 24 de abril de 2001 (AS 2001, 2100). Reconociendo la constitucionalidad de esta medida vid. la STC 25 de marzo de 1993 (RTC 1993, 109).

3.1**CONSIDERACIONES PREVIAS**

En segundo lugar, a continuación se expone el régimen jurídico de las reducciones de jornada de los trabajadores y trabajadoras por motivos familiares. Su regulación básica se contiene, igualmente, en el artículo 37 del ET. Ello no obstante, mediante convenio colectivo o contrato individual pueden pactarse otros supuestos distintos, como también previsiones específicas que mejoren o aclaren lo dispuesto en dicho precepto.

Con o sin suspensión proporcional de sus salarios, los supuestos de reducción de jornada a continuación expuestos implican la subsistencia tanto del alta en la Seguridad Social cuanto de la obligación de cotizar por el salario realmente percibido. De todos modos, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de la regla de la proporcionalidad en función de la jornada de trabajo efectivamente prestada, los trabajadores y trabajadoras con jornada reducida han de gozar de los mismos derechos laborales que pudieran corresponder a los trabajadores con jornada a tiempo completo (13).

Con carácter general, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de las reducciones de jornada corresponderán a los trabajadores y trabajadoras, dentro de su jornada ordinaria. Ello no obstante, también aquí, las discrepancias surgidas entre la parte empresarial y la parte trabajadora al respecto deberán ser resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la LPL. Lo que implica, según se advertiera ya, que a la empresa le cabe la posibilidad de rechazar los términos en que su trabajador o trabajadora pretenda ponerlas en práctica. Ahora bien, en modo alguno cabe deducir de ello que es a la empresa a quien corresponde decidir cómo y cuándo se reduce la jornada de trabajo (art. 37.6 ET) (14).

(13) STSJ País Vasco 16 de enero de 2001 (AS 2001, 2991), dictada en relación a un supuesto de reducción de jornada por cuidado de un menor de seis años. Al igual que los permisos, las reducciones de jornada deben destinarse, de un modo coherente, al objeto por el cual fueron concedidas [STS 19 de junio de 1989 (RJ 1989, 9896)].

(14) Interpretando la regulación anterior a las modificaciones legales introducidas en el artículo 37 ET por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral, cfr. las SSTSJ País Vasco 1 de junio y 16 de noviembre de 1993 (AS 1993, 2853 y 5108), 1 de diciembre de 1994 (AS 1994, 4981), 6 de junio, 24 de octubre y 5 de diciembre de 1995 (AS 1995, 2505, 3725 y 4754) y 19 de noviembre de 1996 (AS 1996, 3765) en las que se ponderan los intereses (personales y empresariales) en juego según las circunstancias concurrentes en cada caso.

En fin, siempre que ello sea posible, el trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria (art. 37.6 ET).

3.2

SUPUESTOS CONCRETOS

3.2.1

NEONATAS Y NEONATOS HOSPITALIZADOS

Además del permiso retribuido de una hora por tal motivo, el precitado artículo 37.4 bis ET concede al padre o la madre de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados, el derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, bien que aquí con la disminución proporcional del salario.

Lógicamente, tratándose de un derecho, la reducción de jornada no resulta obligatoria para las personas interesadas, pudiendo hacer uso, únicamente, de la hora diaria de permiso retribuido.

3.2.2

LACTANCIA

Tal y como se indicó en su momento, junto al permiso de lactancia, el artículo 37.4 ET permite a las personas beneficiarias del mismo la posibilidad de sustituir, a su voluntad, dicho permiso por una reducción en media hora de su jornada (sea cual sea ésta, a tiempo completo o parcial, se halle o no reducida⁽¹⁵⁾) con la misma finalidad. Por supuesto, quedan abiertas posibles mejoras por acuerdo individual o colectivo entre la parte trabajadora y la parte empresarial.

En cualquier caso, como podrá apreciarse, esta opción equivale a entrar a trabajar media hora más tarde o a cesar en la prestación de servicios media hora antes. Ahora bien, a diferencia de los demás supuestos, la reducción de jornada que aquí se contempla (recuérdese, que sólo podrá ser disfrutada por el padre o por la madre si ambos trabajan), no conlleva disminución salarial alguna.

3.2.3

CUIDADO DE MENORES O PERSONAS MINUSVÁLIDAS

Tal y como dispone el artículo 37.5 ET, el trabajador o la trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de seis años o un minusválida física, psí-

(15) La STSJ País Vasco 24 de abril de 2001 (AS 2001, 2101) rechaza la posibilidad de reducir proporcionalmente este derecho en relación a quien ya tiene su jornada reducida con carácter previo. Así las cosas, aun cuando en el momento de solicitar el derecho la trabajadora tuviera reducida su jornada ordinaria en un 50%, no puede impedírsele disfrutar íntegramente de la media hora de reducción de jornada con motivo de la lactancia.

quica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Como puede apreciarse, no se contempla aquí la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora deba atender en exclusiva y de manera física a una de tales personas. Tampoco restringe la norma el supuesto a los hijos e hijas, sino que el trabajador o la trabajadora puede tener una persona menor de seis años a su cargo, con independencia de su filiación. Respecto de la minusvalía padecida habrá de estarse a los criterios que permiten obtener la condición de persona minusválida (16).

Con carácter general, la reducción de jornada aquí contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres y mujeres. Ello no obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3.2.4

CUIDADO DE FAMILIARES

Señala, igualmente, el artículo 37.5 ET que tendrá el mismo derecho a reducir su jornada, con disminución proporcional de su salario, el trabajador o trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Como fácilmente puede deducirse, se pretende con ello facilitar a los trabajadores y trabajadoras el que puedan atender mejor a sus familiares directos. De este modo, bien que a costa exclusiva de los trabajadores y trabajadoras, se pretende paliar en parte una de las carencias de nuestro sistema de protección social cual es el tratamiento de la dependencia.

En cualquier caso, la imposibilidad de valerse por los propios medios no ha de interpretarse buscando equivalencia en los niveles incapacitantes de Seguridad Social (incapacidades permanentes), sino más bien en el sentido social, equivalente a que se precisa de otras personas para realizar determinadas tareas o gestiones, incluso aunque las capacidades psicofísicas no estén mermaidas de manera relevante.

Por lo demás, resultan de aplicación aquí cuantas observaciones se hicieron en el apartado anterior en relación al ejercicio de este derecho.

(16) Al respecto cfr. el RD 1971/1999, de 23 de diciembre, en el que se recoge el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

4.

La suspensión del contrato de trabajo

4.1

CONSIDERACIONES PREVIAS

En cuanto estadio intermedio entre la interrupción (permisos) y la extinción del contrato de trabajo, sabido es que nuestro ordenamiento laboral contempla la figura de la suspensión del mismo que, si bien exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, implica en todo caso la reserva del puesto de trabajo (art. 45 ET). Con independencia de su mayor o menor prolongación en el tiempo, toda suspensión es temporal y presupone la voluntad de que se reanude la normalidad; en caso contrario habría que hablar de extinción.

En cualquier caso, que el contrato no se extinga, sino que perviva implica que subsisten ciertos deberes que no van exclusiva e intrínsecamente unidos al intercambio de trabajo por salario (por ejemplo, la persona trabajadora no es libre para realizar una competencia desleal). Del mismo modo, la persona trabajadora podrá ejercitar cuantos derechos laborales (representación, utilización de servicios colectivos de la empresa, etc.) resulten conciliables con la suspensión.

En principio, una vez finalizada la causa de suspensión del contrato, éste debiera recuperar su normalidad. Desde este punto de vista, la reincorporación es, al tiempo que derecho, una obligación la persona trabajadora, que debe llevarla a cabo inmediatamente cese la causa de suspensión contractual.

Pues bien, a continuación pasan a exponerse los distintos supuestos suspensivos que guardan relación con aspectos familiares.

4.2

SUPUESTOS CONCRETOS

4.2.1

EL EMBARAZO DE LA MUJER TRABAJADORA

El embarazo de la mujer trabajadora puede dificultar o impedir el normal desarrollo de su actividad laboral, pudiendo surgir entonces una causa de suspensión contractual (incapacidad temporal por contingencias comunes). En otras ocasiones, sin embargo, la mujer embarazada podría desempeñar su tarea pero poniendo en riesgo su salud o la del feto, lo que se evita mediante el recurso a la suspensión contractual por tal específica causa (riesgo durante el embarazo). Adicionalmente, el permiso por alumbramiento puede adelantarse, en su disfrute, respecto de la fecha prevista surgiendo así la tercera causa suspensiva entroncada con la maternidad (permiso por maternidad). Vayamos por partes (17).

(17) En cualquier caso, repárese que según la STJCE 10 de mayo de 2001 (dictada en relación a una trabajadora que es despedida por no haber indicado en la entrevista de trabajo previa a su contratación que estaba embarazada), la trabajadora no está obligada a comunicar a la empresa su embarazo.

LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando la trabajadora ve afectadas sus capacidades por consecuencia de la gestación puede surgir una causa de incapacidad temporal. Ahora bien, aun cuando de forma indirecta consiga tal función, la incapacidad temporal no persigue como fin en sí mismo considerado la protección de la trabajadora embarazada.

Adviértase, en cualquier caso, que sólo existe suspensión del contrato por incapacidad temporal (con o sin derecho a prestaciones de la Seguridad Social) en la medida en que el servicio médico competente constata que el embarazo de la mujer trabajadora le impide cumplir con sus obligaciones profesionales, sin que surja con la mera manifestación de la misma o la aceptación del empresario o empresaria.

Lógicamente, en tanto no se proceda a dar de alta médica a la trabajadora, la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal se mantendrá en el tiempo hasta que se cause la suspensión por maternidad. En este sentido ha de advertirse que, hallándose en situación de incapacidad temporal, no puede conminársele a la trabajadora para que adelante, antes del parto, la suspensión del contrato de trabajo por causa de maternidad. Es a ella a quien le corresponde tomar tal decisión, pudiendo perfectamente posponer dicha suspensión al momento del parto.

EL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

En este caso, se trata del supuesto en que la trabajadora embarazada no está afectada por un proceso patológico (incapacidad temporal) ni ha decidido poner en marcha la suspensión contractual con carácter previo al parto (maternidad). Ello no obstante, debe desarrollar una actividad laboral que podría provocar daños a su salud o al feto (riesgo durante el embarazo).

Pues bien, cuando, estando la trabajadora embarazada, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no es posible, se le declara en situación de riesgo durante el embarazo, suspendiéndose el contrato y naciendo, en su caso, la protección económica de la Seguridad Social.

Básicamente, el régimen jurídico de este supuesto suspensivo sería el siguiente [arts. 45.1 d) y 48.4 ET; art. 26 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; RD 1251/2001, de 16 de noviembre]:

- a) El empresario o empresaria ha de evaluar si la trabajadora en situación de embarazo está expuesta a un riesgo específico para ella o el feto y, en su caso, adoptar medidas que lo eviten, incluyendo la evitación del trabajo nocturno o en régimen de turnos (primer nivel de protección).
- b) Cuando la adaptación de condiciones fuese imposible o insuficiente se accede a un segundo escalón de protección: hay que buscar a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su estado. El desencadenamiento de esta protección ulterior es algo complejo: 1º) El o la médico del servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora ha de emitir informe. 2º) Los o

las médicas de la Seguridad Social (que paga el subsidio económico si el contrato se suspende) han de certificar que el puesto de trabajo a desempeñar puede influir negativamente en la embarazada o en el feto. 3º) El empresario o empresaria consulta con la representación de los trabajadores y trabajadoras y determina los puestos de trabajo exentos de riesgos. 4º) Se destina a la trabajadora a una nueva ocupación, respetando las normas sobre movilidad funcional o incluso, si no hubiere puesto o función compatible, obviándolas (pero respetando las retribuciones del puesto de origen).

- c) Por fin, en un tercer nivel, cuando los cambios anteriores sean (técnica u objetivamente) imposibles o haya motivos justificados para implantarlos, podrá declararse el paso a la situación del contrato por riesgo durante el embarazo (18).

En cualquier caso, la suspensión contractual se prolonga tanto tiempo cuanto persista la imposibilidad de reincorporarse al puesto originario o a otro compatible con el estado de la trabajadora. También finaliza esta causa suspensiva si comienza la suspensión por maternidad (que es preferente) o se extingue el contrato de trabajo.

En fin, de manera concordante, aparece una protección de Seguridad Social que viene a sustituir a las rentas salariales que la trabajadora deja de percibir como consecuencia de su suspensión contractual; se trata de una nueva prestación, a caballo entre las de incapacidad temporal y maternidad cuya regulación jurídica se contiene, básicamente, en los artículos 134 y 135 de la LGSS y cuyo desarrollo reglamentario se contiene en el RD 1251/2001, de 16 de noviembre.

SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD ANTES DEL PARTO

Según se adelantó en su momento, el permiso por maternidad puede adelantarse, en su disfrute, respecto de la fecha prevista para el parto. En este sentido, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al alumbramiento, la suspensión del contrato de trabajo por maternidad puede tener lugar incluso aun cuando la trabajadora continúe embarazada. La suspensión del contrato ha de instarse previa presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto.

Ahora bien, repárese que el artículo 48.4 ET señala que semejante posibilidad opera, única y exclusivamente, "a opción de la interesada". Es por ello por lo que, aun encontrándose en situación

(18) La STSJ País Vasco 11 de septiembre de 2001 (AS 2002, 964) deniega la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo a cuidadora de personas disminuidas psíquicas profundas que, previamente, tenía suspendido ya su contrato por incapacidad temporal, no habiendo quedado acreditado, además, que la empresa hubiera intentado recolocarle en un trabajo compatible con su estado.

de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo, no puede obligársele a la trabajadora a que en tales casos adelante el disfrute del permiso de maternidad.

4.2.2

EL ALUMBRAMIENTO

Producido éste, tendría lugar el ya mencionado permiso por maternidad. Adviértase, en cualquier caso, que pese a su tradicional denominación, lo cierto es que dicho permiso no sólo puede afectar a la madre trabajadora, sino también al padre, sin que a estos efectos resulte relevante el estado civil de las personas interesadas ni el estatuto legal de los hijos e hijas. De hecho, las últimas reformas han ampliado las posibilidades existentes hasta ahora en orden a un mayor disfrute efectivo por aquél.

SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD

Dispone el artículo 48.4 ET, que en el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida (19). Así pues, una vez que se ha iniciado la suspensión contractual, no cabe suspender su transcurso (por ejemplo, a causa de enfermedad), pues ha de disfrutarse de forma ininterrumpida (20). Recuérdese, en cualquier caso, que ese período puede distribuirse a opción de la interesada antes o después del parto, si bien debe reservarse un mínimo de seis semanas (descanso obligatorio) para después de la fecha pronosticada por la persona facultativa como de alumbramiento.

En los supuestos de parto múltiple, las dieciséis semanas del período de suspensión son ampliables en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo o la segunda. Por tanto, la duración de esta singular suspensión contractual se cifra en dieciséis semanas cuando el alumbramiento es único, que se aumentan dos más por cada hijo o hija adicional en los partos múltiples (dieciocho semanas en caso de parto gemelar; veinte semanas en el de trillizos/trillizas; veintidós para cuatrillizos/cuatrillizas, etc.).

Excepcionalmente, cuando el neonato o la neonata deba permanecer en el hospital a causa del parto o por cualquier otra causa, si quien está disfrutando el permiso por maternidad lo desea, puede quebrar la exigencia de transcurso ininterrumpido. En estos supuestos, el período de sus-

(19) El paso a la situación de maternidad no puede privar a la trabajadora del derecho a la promoción profesional [STJCE 30 de abril de 1998].

(20) Hubiérase iniciado o no el permiso por maternidad, entienden las SSTS 30 de noviembre de 1995 (RJ 1995, 8771) y 27 de junio de 1996 (RJ 1996, 5389) que la trabajadora cuyo descanso por maternidad coincide con período vacacional de toda la empresa no tiene derecho a que se le fije individualmente época distinta de vacaciones ni a reclamar, subsidiariamente, daños y perjuicios.

pensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de trabajo.

Adviértase que la norma presupone que mientras las primeras seis semanas puerperales se dirigen a garantizar la atención a la persona menor y la recuperación materna, el resto del período de descanso por maternidad posee una naturaleza y finalidad diversas: asegurar la atención y cuidado al niño o a la niña (21), lo que explica su posible transmisión al padre. En consecuencia, si el recién nacido o nacida se encuentra bajo atención hospitalaria no parece necesario que el padre/madre deba tener el contrato de trabajo suspendido a tal fin, mientras que la necesidad de cuidado surge, precisamente, tras cesar esa situación. En cualquier caso, resulta imprescindible subrayar que estamos ante una posibilidad, no frente a una obligación, entrando en juego "a instancia" del padre o madre.

SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD

Aun todavía, nuestra legislación sigue configurando a la madre trabajadora por cuenta ajena como titular del derecho a la suspensión del contrato por maternidad. En consecuencia, si ella no trabaja por cuenta ajena tampoco surge en relación al padre semejante figura (22). Es por ello que el padre sólo puede acceder a esta suspensión contractual por derivación; sea porque la madre que genera el derecho fallece, sea porque decide transferirle una parte del descanso.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar del período de suspensión. En la hipótesis de que muera la madre (se insiste, sólo si es trabajadora) durante las primeras semanas posteriores al alumbramiento, el derecho a la suspensión del contrato se transfiere al padre en la medida en que no se hubiere ejercido.

A su vez, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el

(21) Sobre estas finalidades vid. las SSTJCE 15 de mayo de 1986, 5 de mayo y 14 de julio de 1994 y 30 de junio de 1998.

(22) En este sentido se muestran las SSTS 28 de diciembre de 2000 (RJ 2001, 1882), 20 de noviembre de 2001 (RJ 2001, 360) y 18 de marzo de 2002 (RJ 2002, 6236). En similar sentido se manifiesta las SSTSJ País Vasco 27 de marzo (JUR 2001, 300567) y 20 de febrero de 2001 (AS 2001, pág. 4346) en relación a trabajadoras liberales (abogada y psicóloga) no incluidas en el sistema de la Seguridad Social.

de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Como puede apreciarse, en este último supuesto, es la madre quien, libre y discrecionalmente, decide acerca de tal extremo. Y en caso de que, efectivamente, desee trasladar al padre una parte del período, habrá de reservar para sí las seis semanas post-parto que necesariamente tiene que descansar ella, pudiendo disponer de las restantes a favor del padre.

Téngase en cuenta, además, que este descanso paterno puede disfrutarse de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, lo que sin duda abre un cúmulo de posibilidades tanto familiares cuanto jurídicas. No obstante, las previsiones hechas por la trabajadora quedarían sin eficacia caso de que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo comporte un riesgo para su salud, ya que entonces se le impone a ella el descanso.

MATERNIDAD/PATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL

Desde que semejante previsión fuera introducida en el artículo 48.4 ET por la Ley 39/1999, quedó abierta la posibilidad de disfrutar los permisos de maternidad/paternidad a tiempo parcial. Ello no obstante, tal posibilidad no fue operativa hasta la aprobación del RD 1251/2001, de 16 de noviembre, cuya disposición adicional primera regula en la actualidad el ejercicio de este derecho. Básicamente, sus reglas principales serían las siguientes:

- a) El acuerdo entre la parte empresarial y la parte trabajadora afectada, constituye requisito previo para poder acceder a este derecho. El acuerdo deberá estar, asimismo, presente en las posibles modificaciones de su ejercicio.
- b) Resulta imposible su disfrute durante el período de descanso obligatorio.
- c) El período durante el que se haga uso del permiso, se ampliará proporcionalmente en función de la jornada prestada.
- d) El permiso ha de disfrutarse de forma ininterrumpida.
- e) Durante el ejercicio de este derecho resulta imposible realizar horas extraordinarias estructurales o no estructurales.
- f) Esta modalidad de disfrute resulta incompatible con el permiso de lactancia, con las reducciones de jornada por guarda legal de menores y por hospitalización de neonatos y neonatas y con las excedencias por cuidado de familiares. La compatibilidad se predica, sin embargo, con el trabajo parcial y con la incapacidad temporal derivada del trabajo parcial.
- g) No resulta posible compartir con el padre el disfrute a tiempo parcial cuando el contrato de trabajo del padre o de la madre se hubiera extinguido antes del inicio del descanso por maternidad.

4.2.3

LA ADOPCIÓN Y/O EL ACOGIMIENTO

En los supuestos de adopción y acogimiento (permanente o preadoptivo) de menores de hasta seis años, la suspensión del contrato de trabajo prevista en el artículo 48.4 ET tendrá, asimismo, una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo o la segunda.

La duración de la suspensión será, igualmente, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de dieciocho años mayores de seis años de edad cuando se trate de personas discapacitadas o minusválidas o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Las semanas de referencia serán contadas, en todo caso, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuye a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados anteriormente.

En estos supuestos, al no existir un hecho biológico análogo a la maternidad, la pertenencia a uno u otro sexo resulta irrelevante en orden a determinar la titularidad del derecho. De ahí que la misma corresponda tanto al varón cuanto a la mujer con tal de que trabajen. Pero la Ley no quiere generar una doble suspensión por el mismo sujeto causante y, con independencia de que se preste o no la actividad en la misma empresa, pide que el período de dieciséis semanas (o superior) se organice por las propias personas interesadas, admitiendo su disfrute simultáneo o sucesivo, con la condición de que se materialice de manera ininterrumpida.

Respecto del supuesto, cada vez más frecuente, de la adopción internacional se permite que hasta cuatro semanas se disfruten antes de dictarse la resolución mediante la que se constituye la misma. Así, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres y madres al país de origen de la persona adoptada, el período de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Esa anticipación comporta la posibilidad de que se inicie una suspensión de adopción finalmente no consumada, lo que determinará el cese de la suspensión pero, salvo que hubiere mediado mala fe o fraude, ninguna otra consecuencia desfavorable debiera tener para el trabajador o la trabajadora.

En fin, también en estos casos quedaría abierta la posibilidad de disfrutar del permiso correspondiente a tiempo parcial.

4.2.4

LAS EXCEDENCIAS

Una submodalidad de causa suspensiva del contrato de trabajo es la excedencia desencadenada por razones conectadas estrechamente con los intereses personales o familiares de la persona trabajadora. A su vez, varios son los tipos de excedencias conocidos que se relacionan con la protección de intereses familiares y que se contienen, básicamente, en el artículo 46.3 ET.

POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

De entrada, los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo e hija. En este caso, el supuesto de hecho que legitima la solicitud de la excedencia es el de tener un hijo o hija biológica. No se requiere un tiempo determinado y anterior de prestación de servicios en la empresa, ni ésta tiene en su mano oponer obstáculos productivos (salvo en el excepcional supuesto de doble disfrute al que más adelante se hará mención) (23).

La duración legalmente prevista para esta excedencia es de tres años. En este sentido, repárese que son dos las magnitudes cronológicas que debemos combinar para entender el tema de la duración. Por un lado se encuentra el período de referencia, cifrado por la norma en tres años (ampliable por pacto individual o colectivo); este período comienza a correr desde el nacimiento del hijo o hija con independencia de que se solicite o no la excedencia y marca el arco temporal dentro del cual puede ejercerse el derecho. Por otro lado se encuentra la duración de la excedencia en sí misma considerada que, caso de ser activada, necesariamente ha de estar comprendida dentro del lapso trienal. Dicho queda, por tanto, que se fija un máximo, pero no un mínimo, de manera que esto queda a opción de la persona excedente (24).

De hecho, resulta posible solicitar una duración inicialmente más breve y luego ir prolongándola en el tiempo, salvo que haya ejercicio abusivo del derecho (por ejemplo, realizar solicitudes de semana en semana). Como acaba de indicarse, el ET se ha abstenido de fijar una duración mínima (25). Igualmente, presupone que la excedencia se disfruta de manera ininterrumpida, pero no se aprecian obstáculos insalvables para que suceda de otro modo (por ejemplo, excedencia de seis meses, trabajo durante dos años y nueva excedencia de seis meses).

(23) Frente a los obstáculos interpuestos desde las Administraciones Públicas, las SSTC 20 de diciembre de 1999 (AS 1999, 240) y 24 de julio de 2000 (RTC 2000, 203), acaban reconociendo el derecho a solicitar la excedencia para el cuidado de hijos e hijas al personal interino al servicio de aquéllas.

(24) Dentro del período máximo de tres años, la excedencia puede iniciarse y terminarse en cualquier momento [SAN 8 de marzo de 1990 (AS 1990, 54)].

(25) SAN 31 de marzo de 1997 (AS 1997, 748).

Aun cuando el período inicial de cómputo del plazo de tres años se inicie en la fecha del alumbramiento, la excedencia puede solicitarse en cualquier momento anterior al cumplimiento de los tres años del hijo o hija, a quien la norma identifica como sujeto causante. No es preciso (aunque sí usual) que el inicio de la excedencia subsiga a la finalización del permiso por maternidad. En fin, aunque la excedencia sea para atender al cuidado de cada hijo o hija, ello no debe suponer una exigencia de dedicación directa e ininterrumpida, aunque sí desde luego haya que pedir coherencia en el excedente, de modo que obraría fraudulentamente si aduce tal motivo para interesar la suspensión del contrato y lo que hace es cambiar de actividad productiva (26).

POR CUIDADO DE PERSONAS ADOPTADAS Y/O ACOGIDAS

El mismo derecho a solicitar excedencia posee el trabajador y la trabajadora por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. En este caso, el supuesto de hecho que legitima la solicitud de la excedencia es el de tener un hijo o hija adoptiva, así como el acoger a un o una menor, de manera permanente o sólo preadoptiva. Tampoco aquí se requiere un tiempo determinado y anterior de prestación de servicios en la empresa, ni ésta tiene en su mano oponer obstáculos productivos (salvo en el excepcional supuesto de doble disfrute).

La duración máxima de la excedencia se computa desde la fecha de la resolución judicial o administrativa que haya constituido la adopción o acogimiento, sin que en estos casos parezca importar la edad del sujeto causante sino tan sólo la realidad de tales acontecimientos jurídicos, que de algún modo marcan el ingreso en la familia y se equiparan a un nacimiento.

Por lo demás, resultan aquí de aplicación las observaciones vertidas en el apartado anterior en relación a la excedencia por cuidado de hijas e hijos biológicos.

POR CUIDADO DE FAMILIARES

Ha de señalarse, por último, que también tienen derecho a excedencia los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de una persona familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sus propios medios, y no desempeñe actividad retribuida. En este sentido, recuérdese que la expresión "que no pueda valerse por sí mismo" no ha de interpretarse buscando equivalencia en los niveles incapacitantes de Seguridad Social sino más bien en el sentido social, indicativo de que se precisa de otras personas para realizar determinadas tareas o gestiones, incluso aunque las capacidades psicofísicas no estén mermadas de manera relevante.

(26) En tal sentido se muestra la STSJ País Vasco 26 de octubre de 1999 (AS 1999, 3569).

La excedencia será de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva. Como puede apreciarse, aun cuando puedan existir mayores dificultades que respecto de los hijos e hijas para que la persona familiar pueda ser atendida fuera del hogar familiar, la duración de la excedencia en este caso es notoriamente inferior a la precedente: un máximo de doce meses, si bien se indica que ese tope puede ampliarse a través de la negociación colectiva.

Por supuesto, también aquí la atención al cuidado de estas y estos familiares ha de entenderse en términos razonables y no estrictos, de manera que no cabe pedir al trabajador o a la trabajadora una dedicación exclusiva a ese cometido, ni siquiera que conviva con la persona familiar impedida, pero sí que se abstenga de realizar actividades retribuidas alternativas de las que decide suspender.

REGLAS COMUNES A LAS EXCEDENCIAS DESCRITAS

En principio, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Ello no obstante, en estos casos resulta potestad de la persona excedente el reabrir una nueva situación de excedencia o proseguir con la anterior.

Sea como fuere, los supuestos de excedencia contemplados en los apartados anteriores constituyen un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. Pese a ello, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Con todo, en función de un mismo sujeto causante, no existe prohibición respecto del posible uso simultáneo o sucesivo de tal derecho por parte de más de una persona (el padre y la madre, varios hijos e hijas o hermanos y hermanas, etc.) pues se trata de un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. Dándose el supuesto de que varias personas trabajadoras interesen la excedencia para el cuidado de la misma persona, el empresario o empresaria no puede oponerse a ello, salvo en la concreta hipótesis de que varias personas de su plantilla lo solicitaran con fundamento en el mismo sujeto causante, en cuyo caso, por cierto, no se indica cómo la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo. Aun en esta última hipótesis, la limitación patronal ha de basarse en razones objetivas y que tengan que ver con el funcionamiento de la empresa.

Por lo demás, el período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad (27) y el trabajador o la trabajadora tendrá de-

(27) Semejante previsión alcanzaría, según la STS 28 de junio de 2002 (RJ 2002, 9080) dictada en relación a un supuesto de excedencia por cuidado de hijos e hijas, a un premio de antigüedad establecido en virtud de convenio colectivo.

recho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la parte empresarial, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año (a contar desde el inicio de la situación de excedencia) (28) tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Desde este punto de vista, la excedencia queda parcialmente asimilada en sus efectos a la forzosa, bien que con las siguientes matizaciones:

- a) La reserva del puesto de trabajo abarca el primer año de la excedencia, que no tiene por qué corresponderse con el primero en la vida del menor o de la menor, en la adopción o acogimiento, o en la situación de necesidad del sujeto causante.
- b) Por descontado, si se solicita una excedencia para atender a un familiar durante un año, toda ella se encuentra amparada por el régimen de protección máxima (cómputo a efectos de antigüedad y reserva del puesto de trabajo).
- c) A partir de ese tope sigue conservándose algo más que una expectativa; la empresa ha de tomarlo en cuenta y reservar una plaza a la que sea posible adscribir a la persona excedente utilizando la movilidad funcional ordinaria.
- d) Para no perjudicar la promoción y formación profesional del trabajador o trabajadora se reconoce ahora, no obstante la suspensión del contrato, su derecho a que la empresa le convoque a cursos de reciclaje o perfeccionamiento. La norma es bienintencionada, pero adviértase que se accedió a la excedencia, precisamente, para quedar libre de obligaciones laborales. En consecuencia, el derecho del trabajador o la trabajadora no puede convertirse en obligación y el eventual rechazo a las acciones formativas que la empresa le proponga no ha de generarle consecuencias perjudiciales.
- e) El primer año de excedencia, además, se beneficia de la regla que lo considera como período de cotización efectiva pero sólo si se disfruta en razón del cuidado de cada hijo e hija (art. 180 b LGSS) (29).

LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Cuando ya lleve al menos un año de antigüedad en la empresa, la persona trabajadora tiene la posibilidad de pasar a la situación de excedencia voluntaria prevista en el artículo 46 ET. Básicamente, los aspectos principales de la misma serían los siguientes:

(28) SAN 8 de marzo de 1990 (AS 1990, 54).

(29) Para la STSJ País Vasco 2 de abril de 2001 (AS 2001, 2091), la excedencia por cuidado de hijos tendría, además, la consideración de situación asimilada al alta para acceder a las prestaciones por desempleo. En este sentido, cfr. el artículo 4 de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, así como la disposición adicional tercera.2 RD 1251/2001, de 16 de noviembre.

- a) Hay condicionamientos en cuanto a los móviles o razones que impulsen a solicitar la excedencia. Pertenece a la persona trabajadora el conocimiento de los motivos que le mueven a ello, no teniendo por qué explicitarlos ante la empresa, puesto que estamos ante derecho abstracto y no causal. En consecuencia, es claro que cuando una persona desee dar prioridad a sus ocupaciones familiares puede formular la solicitud de excedencia voluntaria.
- b) La misma ha de solicitarse por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Duración diversa a la comprendida entre los plazos mínimo y máximo es posible a través de lo previsto en convenio colectivo o de la suspensión individualmente acordada. Por otro lado, nada impide que se solicite una excedencia de determinada duración y luego, antes de que finalice, se inste su prolongación. Más problemático es que la persona trabajadora pueda acortar la duración inicialmente interesada pues una vez reconocida la excedencia, la misma pasa a ser vinculante, en los términos solicitados, para la propia persona trabajadora, de modo que la empresa no viene obligada a aceptar cambios respecto de sus perfiles (básicamente, acerca de la duración o finalización).
- c) Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Parece que el plazo de necesaria actividad previo a la segunda excedencia (en la misma empresa, se presupone) debe operar con independencia de cuánto hubiese durado la precedente. La exigencia sólo habrá de entrar en juego cuando con anterioridad ya hubiere solicitado el trabajador o la trabajadora otra excedencia de la misma naturaleza; esto es, voluntaria, pese a que así no se especifique.
- d) El trabajador o la trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Regla definitoria de los efectos propios de la excedencia voluntaria, y sólo de ella, pese al censurable silencio que la norma observa. Lo cierto es que en tales casos se posee sólo una expectativa, sine die, y por ello mismo resulta cuestionable si lo que existe es mera suspensión o verdadera extinción con derecho preferente al reingreso.
- e) A la persona trabajadora le corresponde también, en plazo hábil, solicitar el reingreso. Tanto da interesarlo poco antes de finalizar la excedencia cuanto al así acaecer, pero no más tarde porque entonces se piensa que ha perdido su derecho al reingreso (por vía de abandono o decaimiento del derecho a instar la reincorporación). Tal actividad no puede identificarse con otras, como la solicitud de prórroga de la excedencia.

4.2.5

OTRAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN

Entre otros supuestos, el contrato de trabajo puede suspenderse, en todo momento, por mutuo acuerdo de las partes sin que existan límites respecto de la duración, causas, efectos, conservación del puesto de trabajo y cualesquiera otros temas. Vigente el contrato de trabajo, y de forma sobrevenida, en cualquier momento, cabe que se acuerde su suspensión.

Lo único imprescindible (no hay exigencia de forma escrita, plazos previos o de espera, etc.) es que se produzca un válido intercambio de voluntades entre la parte trabajadora y la parte empresarial. El consentimiento obtenido de forma dolosa o con cualquier otro vicio arrastraría a la nulidad de la suspensión acordada. Todo lo demás es irrelevante para la persona legisladora, que se limita a respetar el contenido del acuerdo.

Además, también se suspende la relación laboral por las causas consignadas válidamente en el contrato: la condición prevista por las partes también puede desencadenar la suspensión contractual. Para que el supuesto encaje aquí ha de tratarse de previsión inicial. La exigencia de que se pacte válidamente, entonces, refiere tanto al momento (el inicial) cuanto a la forma (por escrito; es dudosa su eficacia en caso contrario) y al contenido (evitación de abusos, renunciaciones de derechos, etc.). Se trata de adaptar la doctrina de la condición resolutoria al supuesto en que aparece como suspensiva, en el bien entendido sentido de que por la vía del mutuo acuerdo las partes van a poder canalizar posibilidades que aquí les están formalmente cerradas.

Por cuanto aquí interesa, ambos supuestos recogen cauces hábiles para resolver problemas del trabajador y la trabajadora que no tengan encaje en las causas suspensivas o interruptivas del contrato de trabajo anteriormente descritas o para ampliar los derechos (por ejemplo, duración) que la norma establezca respecto de cada una de las causas de suspensión.

5.

Otras medidas de protección a la familia

5.1

CONSIDERACIONES PREVIAS

En último término cabe señalar que, junto a los derechos contemplados en los apartados anteriores, los intereses familiares son atendidos por el ordenamiento laboral y de Seguridad Social de manera más o menos dispersa.

Así, por ejemplo, el ejercicio de determinados derechos directamente relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar encuentra debida protección frente a las decisiones extintivas injustificadas de la empresa (despidos objetivos y disciplinarios).

Pues bien, siquiera sea brevemente y sin ánimo de ser exhaustivos, a continuación se exponen algunas de esas otras medidas de protección a la familia que es posible encontrar en el ordenamiento jurídico laboral español.

5.2

SUPUESTOS CONCRETOS

5.2.1

PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO

Como primer y principal mecanismo de protección de los intereses familiares de los trabajadores y trabajadoras, el ordenamiento laboral arbitra en torno al régimen jurídico de los despidos objetivos y disciplinarios diversas medidas orientadas a asegurar la continuidad de la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras que ejerciten alguno de los derechos anteriormente descritos. Básicamente, la protección se dispensa del siguiente modo:

- a) Despidos nulos. Salvo que se declaren procedentes por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio de los derechos a que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras (30), los artículos 53.4 y 55.5 ET (también, arts. 122.2 y 108.2 LPL) consideran nulos los despidos en los siguientes supuestos:
 - El de los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad (ya derive aquélla del nacimiento, adopción o acogimiento) o riesgo durante el embarazo; también, el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período (31).
 - El de las trabajadoras embarazadas (incluido el acaecido durante el período de prueba) (32), desde la fecha del inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por maternidad o por riesgo durante el embarazo (33).
 - El de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos familiares o reducciones de jornadas contemplados en los apartados 4 y 5 del artículo 37 ET o estén disfrutando de ellos (34).

(30) Al respecto cfr. la STJCE 7 de junio de 2001.

(31) Así lo entiende, entre otras, la STSJ País Vasco 19 de septiembre de 2000 (AS 2000, 3477).

(32) En este sentido vid. las SSTSJ País Vasco 13 y 20 de marzo de 2001 (AS 2001, 159 y 1942).

(33) Al respecto cfr., entre otras, las SSTSJ País Vasco 16 y 23 de mayo y 26 de septiembre de 2000 (AS 2000, 2877, 3292, 3296 y 3480) y 9 de enero de 2001 (AS 2001, 2990). En este sentido, las SSTSJ País Vasco 19 de marzo de 1996 (AS 1996, 478) y 23 de febrero de 1998 (AS 1998, 761) consideran despido nulo la no renovación de un contrato temporal en base, única y exclusivamente, al embarazo de la mujer trabajadora; al respecto cfr. ya las SSTJCE 5 de mayo y 14 de julio de 1994 y 7 de junio de 2001, así como la STC 7 de junio de 1994 (AS 1994, 173) de similar tenor. Adviértase, sin embargo, cómo la STC 25 de febrero de 2002 (RTC 2002, 41) no aprecia indicios de discriminación en un supuesto de despido objetivo debidamente acreditado en el que la empresa desconocía que la trabajadora se hallaba embarazada. En similar sentido cfr. el ATC 21 de marzo de 2000 (RTC 2000, 89).

(34) Entrando a valorar la posible existencia de discriminación en relación al despido de una trabajadora que tenía reducida su jornada de trabajo por cuidado de un menor de seis años cfr. la STSJ País Vasco 16 de julio de 1996 (AS 1996, 3231).

— El de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado la excedencia por cuidado de familiares prevista en el artículo 46.3 ET o estén disfrutando de ella (35).

Como es tradicional, igualmente se reputa nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o en la Ley o bien se produzcan con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores y trabajadoras. Ahora bien, en este último supuesto, es a la persona trabajadora a quien corresponde, cuando impugne la decisión extintiva, aportar pruebas o indicios razonables suficientes de que la conducta empresarial resulta discriminatoria. De hacerlo así (no en caso contrario), se invertiría la carga de la prueba, debiendo ser entonces la parte empresarial quien ha de acreditar, caso por caso, que su decisión resulta ajustada a derecho (36).

Por el contrario, en todos los supuestos descritos anteriormente, la inversión de la carga de la prueba (con las importantísimas consecuencias que de ello se derivan) opera de forma automática. Es decir, basta con que el trabajador o la trabajadora acredite el mero dato objetivo de la coincidencia en el tiempo entre el despido y el ejercicio del derecho familiar de que se trate, para que la parte empresarial deba probar, caso por caso, la procedencia de su decisión extintiva. Dicho de otro modo, para despedir al trabajador en estas circunstancias, el empresario o empresaria debe demostrar, siempre y en todo caso, que existe justa causa para calificar de procedente al despido.

Repárese, en cualquier caso, que, declarada la nulidad, ésta comporta la readmisión obligatoria del trabajador o la trabajadora a su puesto de trabajo, no pudiéndose extinguir en tal supuesto el contrato de trabajo mediante indemnización.

- b) Imposibilidad de considerar faltas de asistencia al trabajo. Con similar finalidad protectora de los intereses familiares, a los efectos del despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo (aun justificadas pero intermitentes) previsto en el artículo 52 d) ET, no cabe la posibilidad de considerar como tales las ausencias del trabajo debidas, entre otros supuestos, a maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia (37).

(35) Para la STSJ País Vasco 9 de diciembre de 1993 (AS 1993, 5394) la denegación empresarial al trabajador o trabajadora de una excedencia por cuidado de hijos e hijas equivaldría a un despido nulo.

(36) Aplicando esta doctrina con anterioridad a las reformas introducidas por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, cfr. la STC 23 de julio de 1996 (RTC 1996, 136) en relación al despido de una trabajadora embarazada.

(37) Para la STJCE 29 de mayo de 1997 la trabajadora no se beneficiaría de la protección contra el despido motivado por ausencias debidas a una enfermedad que aparece durante el embarazo.

5.2.2

PROTECCIÓN FRENTE A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Aunque con un carácter más específico, también es posible encontrar medidas de protección a la familia en el régimen jurídico de la movilidad geográfica. En primer lugar, dispone el artículo 40 ET, en su apartado 3, que si por traslado (a instancias de la empresa) una de las personas cónyuges cambia de residencia, la otra, si fuera trabajador o trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho al trasladado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo en ella.

Como puede apreciarse, semejante derecho se reconoce exclusivamente a la persona cónyuge, por lo que, en principio, la norma presupone la existencia de matrimonio válido según las reglas del Código Civil. A salvo de pacto individual o colectivo, fuera quedarían, por tanto, las uniones extramatrimoniales. Fuera quedaría, incluso, el propio o la propia cónyuge cuando no se trate de personas trabajadoras de la misma empresa.

Adviértase, por lo demás, que, frente a un derecho absoluto al traslado, se contempla aquí un derecho preferente que no permitiría su exigencia siempre y en todo caso, quedando lógicamente condicionado al juego de otros factores diversos (existencia de plazas, derechos preferentes de otros trabajadores y trabajadoras, limitaciones impuestas por la categoría profesional, etc.).

En segundo lugar, el párrafo segundo del artículo 40.4 ET contempla, respecto de los desplazamientos de duración superior a los tres meses, un permiso retribuido de cuatro días laborables en el domicilio de origen del trabajador o trabajadora por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. Como fácilmente puede deducirse, con este permiso, distinto e independiente del previsto en el artículo 37.3 c) ET para el traslado del domicilio, se trataría atenuar el posible perjuicio que para la convivencia familiar de la persona trabajadora desplazada pudiera derivarse de la orden de desplazamiento adoptada por la empresa (38).

5.2.3

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL

Encuentren o no su correlativo derecho en el ordenamiento jurídico laboral, diversos aspectos familiares hallan, asimismo, protección en el ámbito de la Seguridad Social. Siquiera sea por ofrecer ahora una breve referencia de la misma, puede señalarse que, dentro del campo de su acción protectora, aparecen contempladas las siguientes prestaciones específicas:

- a) Prestación de riesgo durante el embarazo (arts. 134 y 135 LGSS; RD 1251/2001, de 16 de noviembre).
- b) Prestación por maternidad/paternidad (arts. 133 bis y siguientes LGSS; RD 1251/2001, de 16 de noviembre).

(38) Al respecto cfr. la STS 28 de mayo de 1994 (RJ 1994, 4412).

- c) Prestaciones por muerte y supervivencia: auxilio por defunción, pensiones de viudedad y orfandad, pensiones y subsidios a favor de familiares e indemnizaciones especiales a tanto alzado en los supuestos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (arts. 171 y siguientes LGSS; Orden 13 de febrero de 1967).
- d) Prestaciones familiares por hijos e hijas a cargo: asignaciones económicas por hijos e hijas a cargo, por nacimientos de terceros o sucesivos hijos e hijas y por partos múltiples; consideración como de cotización efectiva del primer año de excedencia por cuidado de hijos e hijas; consideración como situación asimilada al alta el total período de excedencia por cuidado de hijos e hijas (arts. 180 y siguientes LGSS; RD Ley 1/2000, de 14 de enero; RD 356/1991, de 15 de marzo; RD 1368/2000, de 19 de julio; RD 1251/2001, de 16 de noviembre).

Por lo demás, junto a estas prestaciones específicas, las responsabilidades familiares se encuentran presentes, igualmente, en otros ámbitos de la Seguridad Social. Así ocurre, por ejemplo, respecto de la prestación de asistencia sanitaria, cuyo ámbito de cobertura se extiende en razón de los vínculos familiares del titular del derecho; respecto de la protección, contributiva o asistencial, por desempleo, que atiende a las cargas familiares de la persona beneficiaria en orden, fundamentalmente, a fijar la cuantía y duración de las prestaciones económicas; a su vez, la familia y la convivencia familiar están presentes en la fijación de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas, en la regulación legal de las prestaciones no contributivas o en la configuración jurídica de las prestaciones asistenciales; etc.

5.2.4

PROTECCIÓN PROCESAL

Según se dijera en su momento, dentro de su jornada ordinaria, corresponde al trabajador la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por motivos familiares contemplados en los apartados 4 y 5 del artículo 37 ET. Ello no obstante, sabido es ya que, ante la posibilidad de que puedan existir discrepancias al respecto entre el personal y la empresa, el ET (art. 36) remite la solución del conflicto a la jurisdicción competente (la Social) a través de la modalidad procesal específicamente prevista en el artículo 138 bis LPL.

La justificación de este proceso especial resulta evidente, pues con él se pretende garantizar la eficacia de los derechos reconocidos, poniendo a disposición del sujeto interesado un procedimiento ágil que, huyendo de dilaciones temporales, evite la efectividad práctica de aquéllos.

En cuanto variante del proceso común, este especial procedimiento procesal se caracterizaría por las siguientes singularidades:

- a) El trabajador o la trabajadora dispone de un plazo de veinte días (hábiles), a partir de que la empresa le comunique su disconformidad, para interponer demanda ante el Juzgado de lo Social.
- b) El procedimiento es urgente, por lo que debe dársele tramitación preferente. De hecho, el acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. Por su parte, la sentencia deberá dictarse en el plazo de tres días.

- c) Contra la sentencia, que será firme, no cabe recurso de suplicación, siendo inmediatamente ejecutiva.

5.3

OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA FAMILIA

5.3.1

BONIFICACIONES EN LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Teniendo en cuenta la incidencia que la maternidad de la mujer trabajadora puede tener en relación al empleo femenino, varias son las medidas adoptadas en materia de políticas activas de empleo con la intención de eliminar las reticencias que pudieran tener las empresas a la hora de su contratación (39). Ciñéndonos estrictamente a las más directamente relacionadas con aspectos familiares, cabe citar a continuación las siguientes:

- a) Incentivación del empleo tras la maternidad.

Con el ánimo de fomentar la contratación de las trabajadoras que, tras la maternidad, hubieran abandonado temporalmente el mercado de trabajo, el vigente Programa de Fomento del Empleo para el año 2003 (art. 47 Ley 53/2002, de 30 de diciembre) contempla una bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los doce meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato por la contratación de mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo dentro de los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.

- b) "Coste cero".

A la cotización de las personas trabajadoras (o de las socias y socios trabajadores o socias y socios de trabajo de las sociedades cooperativas) sustituidas durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento (preadoptivo o permanente) y por riesgo durante el embarazo, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con personas desempleadas (RD Ley 11/1998, de 4 de septiembre), les será de aplicación una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de re-

(39) La STJCE 3 de febrero de 2000, considera discriminatoria la actitud de un empresario que se niega a contratar a una candidata embarazada debido a que una prohibición de trabajo motivada por dicho embarazo le impide destinarla, desde el primer momento y durante su embarazo, al puesto de trabajo por tiempo indefinido que se encuentre vacante. Por su parte, la STJCE 8 de noviembre de 1990 considera asimismo discriminatorio el rechazo de la contratación de una trabajadora, juzgada idónea para cubrir un determinado puesto de trabajo, por encontrarse embarazada.

caudación conjunta (Ley 12/2001, de 9 de junio). En tales casos se bonifica, pues, tanto la cotización de las personas trabajadoras sustitutas como de las sustituidas. Al no generar coste social alguno para la empresa ("coste cero"), con esta medida se pretendería incentivar la contratación de las trabajadoras que pudieran encontrarse en tales situaciones.

5.3.2

LA REAGRUPACIÓN FAMILIAR

Pese a que el derecho a la reagrupación familiar no es exclusivo de las personas trabajadoras extranjeras, la incidencia de la inmigración laboral sobre el volumen total de los movimientos migratorios aconseja su referencia en este momento. Por descontado, la reagrupación familiar es un elemento imprescindible para la integración social de las personas extranjeras en España. No en vano, la presencia de sus familiares contribuye a una mayor estabilidad y a una mejor inserción de las y los extranjeros, al permitirles llevar una vida estable y normalizada en compañía de su familia.

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero (modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre), sobre derechos y libertades de las personas extranjeras y su integración social, reconoce en su artículo 16 y siguientes el derecho a la reagrupación familiar de las y los extranjeros residentes en España. A tal efecto, la persona extranjera que desee ejercer este derecho deberá solicitar una autorización de residencia por reagrupación familiar a favor de las personas miembros de su familia que desee reagrupar. Al mismo tiempo, deberá aportar la prueba de que dispone de un alojamiento adecuado y de los medios de subsistencia suficientes para atender las necesidades de su familia una vez reagrupada.

En cualquier caso, para poder cursar tal solicitud, las personas interesadas habrán de acreditar un mínimo de un año de residencia legal en España y tener autorización para residir, al menos, un año. Por su parte, las y los familiares reagrupados podrán permanecer al menos un año con la persona reagrupante, desde su entrada en España.

En fin, familiares que darían derecho a solicitar el reagrupamiento familiar, serían los siguientes:

- a) El o la cónyuge de la persona residente, siempre que no se encuentre separado de hecho o de derecho y que el matrimonio no se haya celebrado en fraude de ley. En ningún caso podrá reagruparse más de un cónyuge, aunque la Ley personal del extranjero admita la poligamia.
- b) Los hijos e hijas de la persona residente y del cónyuge o de la cónyuge, incluidas las personas adoptadas, siempre y cuando sean menores de dieciocho años o estén incapacitadas y no se encuentren casadas. Las personas menores de dieciocho años o incapaces cuando la persona residente extranjera sea su representante legal.
- c) Los y las ascendientes de la persona reagrupante o de su cónyuge, cuando estén a su cargo y existan razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España.

Como fácilmente puede intuirse, el marco legal de la conciliación de la vida laboral y familiar se nos presenta, en mayor o menor medida, insuficiente. De ahí que no resulte extraño que sus previsiones se hallen complementadas en la práctica por la negociación colectiva.

En principio, siempre que se respeten los mínimos legales de derecho necesario, cualquiera de los derechos reconocidos en esta materia puede ser objeto de tratamiento a través de la negociación colectiva. En ocasiones, es la propia norma la que contempla remisiones expresas a la negociación colectiva. Sin embargo, aun en ausencia de tales llamadas, la negociación colectiva se halla legitimada para contemplar mejoras, ampliaciones o aclaraciones de aquellos derechos e, incluso, para establecer nuevos supuestos protegidos que se adapten mejor a las circunstancias del personal afectado por sus respectivos ámbitos de aplicación.

De hecho, la negociación colectiva aparece configurada como el elemento idóneo para potenciar la conciliación de la vida laboral y familiar mediante la inclusión de estrategias que la estimulen y faciliten. Así, por ejemplo, promoviendo una mayor participación de las mujeres en las comisiones de negociación y ámbitos de decisión, ampliando el marco jurídico legal en las distintas materias y favoreciendo su aplicación, actualizando y mejorando el contenido de los convenios colectivos preexistentes, impulsando la acción social en la empresa, contribuyendo en la formación de los trabajadores y trabajadoras, creando organismos específicos al efecto, etc.

Bibliografía indicativa

- AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTÓBAL RONCERO, C.: "Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y su desarrollo normativo", *Tribuna Social*, núm. 134, 2002.
- ARGÜELLES BLANCO, M. A.: *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.
- BALLESTER PASTOR, M. A.: *La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- BLASCO RASERO, C.: *La familia en el Derecho de la Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 2003.
- CABEZA PEREIRO, J.: "Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", *Documentación Laboral*, núm. 61, 2000.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: "Legislación laboral y responsabilidades del trabajador (y II). Algunas reflexiones sobre el proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", *Aranzadi Social*, núm. 8, 1999.
- CHARRO BAENA, P. y HERRAIZ MARTÍN, S.: "Las responsabilidades familiares y el contrato de trabajo. Notas críticas y propuestas", *Aranzadi Social*, núm. 8, 1998.
- CORDERO SAAVEDRA, L.: "La protección de las mujeres embarazadas contra el despido y aplicación de las Directivas 76/207/CEE y 92/85/CEE", *Aranzadi Social*, núm. 7, 2002.
- CRUZ VILLALÓN, J.: "El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (Comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. Extraordinario, 1999.
- MARÍN ALONSO, I. y GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización*, Laborum, Murcia, 2001.
- MELLA MÉNDEZ, L.: "Situación de riesgo durante el embarazo: aspectos laborales y de seguridad social", *Aranzadi Social*, tomo V, 1999.
- MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J. M., SEMPERE NAVARRO, A. V. y RIOS SALMERÓN, B.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 4ª edición, Aranzadi, Pamplona, 2001.
- PÉREZ DE LOS RÍOS, T.: "La Ley 39/99 de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales: temas de debate", *Temas Laborales*, núm. 52, 2000.

-
- RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: "La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras" (I), *Relaciones Laborales*, núm. 17, 1999.
- RIVAS VALLEJO, M. P.: *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción de hijos*, Aranzadi, Pamplona, 1999.
- SALA FRANCO, T.: *El régimen jurídico de las ausencias al trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los permisos retribuidos del trabajador*, Aranzadi, Pamplona, 1999.
- "Derechos laborales de los padres con neonatos hospitalizados", *Aranzadi Social*, núm. 17, 2001.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.: "La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores", *Aranzadi Social*, núm. 20, 2000.
- VV. AA.: *Los permisos laborales* (coord. J. GARCIA VIÑA), *Tribuna Social*, núm. 65 (monográfico), mayo 1996.

Supuestos prácticos

1. SUPUESTOS

A) Araiz Goñi, embarazada de gemelos, presta sus servicios a tiempo parcial en una empresa del sector de la alimentación. Teniendo en cuenta que el parto se haya previsto para dentro de un mes acude a nosotros recabando asesoramiento jurídico sobre las dos siguientes cuestiones:

- a) En cuanto trabajadora a tiempo parcial, ¿tendría derecho a la reducción de media hora por permiso de lactancia en los mismos términos que las y los trabajadores a tiempo completo?
- b) Respecto a sus dos hijos, ¿tendría derecho a uno o dos permisos de lactancia?

B) María Urriza es conductora de autobuses urbanos, prestando sus servicios como trabajadora a turnos (mañana, tarde y noche) y en jornada completa de lunes a domingo. Tras haber agotado el permiso por maternidad y en lugar de solicitar una excedencia por cuidado de hijos e hijas, decide reducir su jornada de trabajo por cuidado de hijos e hijas menores de seis años. Su intención es pasar a trabajar de 10 a 14 h. y de lunes a viernes. Opuesta la empresa de autobuses a tal reducción, acuden a nosotros recabando asesoramiento jurídico sobre el particular.

C) Marina Perales, auxiliar administrativo, se halla en su penúltimo mes de gestación. Dado que, como consecuencia de su actual estado, no se encuentra bien físicamente, acude al servicio médico correspondiente para solicitar una baja médica por contingencias comunes. Pese a que efectivamente constatan que la trabajadora no se encuentra en condiciones de prestar sus servicios, dichos servicios médicos se niegan a conceder la baja solicitada aduciendo que puede acudir al permiso por maternidad anterior al parto. Ante tal situación, Marina acude a nosotros en busca de asesoramiento jurídico.

2. SOLUCIONES POSIBLES

A) En cuanto a la primera cuestión ha de señalarse que, tras la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral, las trabajadoras tienen derecho a la reducción de media hora por permiso de lactancia en función de "su jornada", ya sea ésta a tiempo completo o parcial. Así las cosas, también las trabajadoras a tiempo parcial o con jornada reducida, pueden disfrutar de esa media hora de reducción [al respecto, cfr. la STSJ País Vasco 24 de abril de 2001 (AS 2001, 2101)]. En cuanto a la segunda cuestión, el permiso de lactancia se concede por cada sujeto causante. Por tal motivo, siendo dos o más los sujetos causantes en caso de partos múltiples, podrán obtenerse varios permisos de lactancia [al respecto cfr. la SJS núm. 2 de Pamplona, de 8 de junio de 1999 (AS 1999, 2024)].

B) Como es sabido, siempre que se halle debidamente justificada, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada es un derecho que asiste a la persona trabajadora interesada en instarla. Ello no obstante, la empresa puede manifestar su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador o la trabajadora si entiende que la misma distorsiona gravemente su proceso productivo (lo que la empresa no puede es negarse sin aducir causa justificativa alguna a la petición del trabajador o la trabajadora). En tal caso, habrá de acudir a la jurisdicción social para dirimir el conflicto. Ha de señalarse, sin embargo, que no faltan pronunciamientos judiciales a favor y en contra de la petición de los trabajadores y trabajadoras en supuestos como el presente. Así las cosas, no cabe establecer una solución uniforme para todos los supuestos, debiéndose estar a la realidad de las cosas [al respecto, cfr. entre otras muchas las SSTSJ Comunidad Valenciana 27 de septiembre de 2000 (AS 2001, 524) y 19 de febrero de 2002 (AS 2002, 3303), así como las SSJS núm. 1 de Pamplona, de 19 de septiembre de 2001 (AS 2001, 3891) y núm. 2 de Pamplona, de 5 de abril de 2001 (AS 2001, 787) y de 5 de febrero de 2002 (AS 2002, 675)].

C) Ciertamente, la trabajadora puede adelantar el disfrute del permiso de maternidad respecto de la fecha del parto, respetando, eso sí, las seis semanas de descanso obligatorio tras el mismo. Ahora bien, se trata, como no podía ser de otra manera, de una decisión que sólo a ella incumbe, pues el permiso de maternidad nace siempre a instancia de parte. Así las cosas, si aquella no desea adelantar dicho permiso (sin necesidad de tener que alegar motivo alguno al respecto), podría acudir a la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, eso sí, siempre que concurra el presupuesto habilitante para una baja médica por contingencias comunes. En tal caso, existiendo tal presupuesto habilitante (no en caso contrario), desde los servicios médicos correspondientes no debiera conminarse a las trabajadoras, que por razón de su embarazo no pueden seguir prestando sus servicios, a solicitar el adelanto de su permiso de maternidad.

**GUILLERMO L. BARRIOS
BAUDOR**

**Dpto. de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Universidad Rey Juan Carlos I.
Madrid**

*Doctrina del
TSJ del
País Vasco en
materia de
conciliación de
la vida laboral
y familiar ⁽¹⁾*

(1) Abreviaturas más frecuentes: ET (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); LGSS (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social); LPL (Real Decreto Legislativo 2/1995; de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral). SJS (Sentencia del Juzgado de lo Social); STC (Sentencia del Tribunal Constitucional); STS (Sentencia del Tribunal Supremo); STSJPV (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco); STJCE (Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas). AS, RJ, RTC (Repertorios Aranzadi de Jurisprudencia).

Este estudio no pretende otra cosa que presentar de manera sistemática y eminentemente práctica los principales pronunciamientos dictados por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, fundamental, aunque no exclusivamente, desde la entrada en vigor de la Ley 39/1999, de 16 de noviembre, hasta principios del año 2003.

Dado el destino esencialmente formativo que al presente trabajo ha de encomendársele, los diferentes apartados en los que el mismo se divide huyen de complicadas elaboraciones dogmáticas. Antes al contrario, tomando como referente la sencillez expositiva, todos ellos han sido estructurados en base a tres columnas fácilmente localizables: 1ª) a modo de punto de partida, breve exposición del régimen jurídico aplicable en cada caso; 2ª) a modo de interrogante pendiente de resolución, sucinta exposición de las circunstancias que rodean el supuesto de hecho debatido; y 3ª) a modo de solución práctica, reproducción cuasi literal de los argumentos vertidos respecto de cada caso por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Se persigue con ello que las páginas que siguen resulten de gran utilidad, no sólo a profesorado y alumnado, sino también a cuantas personas actúan en el campo de las relaciones laborales y no tan sólo en su dimensión jurídica. Con todo, antes de proceder a la lectura de este trabajo, resulta necesario dejar constancia de las siguientes precisiones:

- a) El presente estudio parte de una selección de Sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Por tanto, no se agota aquí toda la doctrina judicial que sobre el particular haya podido dictarse en el territorio foral. Fuera del estudio quedan, pues, los supuestos enjuiciados por las Sentencias de los distintos Juzgados de lo Social existentes en el País Vasco que, por razones procesales o de otro tipo, no hubieran llegado a la sede de aquél.
- b) Todas y cada una de las Sentencias seleccionadas, se referencian en la Base de Datos de la Editorial Aranzadi que ha sido la fuente material tomada en consideración para el estudio. De este modo, si así se estima oportuno, se posibilita el fácil acceso a las mismas. Con todo, es probable que existan sentencias (a buen seguro, muy pocas) sobre el particular que no hayan sido incorporadas a dicha Base de Datos y que, por tanto, resulten desconocidas para el autor. Aun así, la muestra elegida se presenta como suficientemente indicativa de los supuestos que llegan al Tribunal Superior de Justicia.
- c) El hecho de que se recojan los pronunciamientos judiciales más importantes no significa que en ellos quede condensada toda la problemática existente en el seno de las empresas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. De hecho, sólo un porcentaje muy reducido de trabajadores y trabajadoras son quienes acuden a los Tribunales. Razones diversas explican el que ello sea así (renuncia individual de derechos, desconocimiento de los derechos que asisten al trabajador y a la trabajadora, temor a posibles represalias o a crear malestar entre los compañeros y compañeras, solución extrajudicial de controversias en sus diversos niveles –negociación, conciliación, mediación, arbitraje-, etc.). Pese a ello, el estudio deja clara constancia de la contundencia de los argumentos vertidos por el Tribunal Superior de Justicia en la

defensa de los derechos legalmente establecidos al respecto (de ahí que se haya optado por su reproducción cuasi literal). Lo cual, sin lugar a dudas, ha de resultar sumamente ilustrativo para todas las partes implicadas.

- d) El presente trabajo se enfoca como complementario del tema dedicado al marco jurídico de la conciliación de la vida laboral y familiar. Por tal motivo, para una mayor y mejor comprensión del tema en su conjunto, se recomienda el estudio paralelo de ambos.

2.

La interrupción del contrato de trabajo: los permisos retribuidos

2.1

ASPECTOS COMUNES

2.1.1

NACIMIENTO

Por su propia finalidad, los permisos contemplados en el artículo 37.3 ET deben ser disfrutados nada más conocerse por el trabajador o la trabajadora el supuesto de hecho que los justifica y, lógicamente, han de destinarse de un modo coherente al objeto para el que son concedidos. En principio, pues, todos ellos han de realizarse, con carácter general, en la fecha en que se produzca su respectivo hecho causante. De ahí que, en el supuesto de no poderlos disfrutar en ese momento, se esté ante un caso fortuito por el que nadie debe responder perdiéndose, por tanto, tal derecho (salvo acuerdo individual o colectivo en contrario), sin que sea exigible de la empresa el que ésta otorgue un nuevo señalamiento para su efectivo disfrute. Precisamente, esta última cuestión es a la que hace frente el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (en adelante TSJPV) en su Sentencia de 20 de septiembre de 1994 (AS 1994, 3575).

En concreto, se trata de un trabajador que, ante la proximidad de su matrimonio, en debida forma y con antelación suficiente, comunica a la empresa su intención de hacer uso del permiso de matrimonio de quince días a que, de conformidad con la legislación vigente, tiene derecho. Pocos días antes de contraer nupcias, el trabajador es dado de baja por enfermedad común. Pese a hallarse en situación de baja laboral, el trabajador contrae matrimonio en la fecha inicialmente señalada (abril). Ello no obstante, su situación médica le ha impedido disfrutar del permiso inicialmente solicitado. Por tal motivo, comunica (julio) a la empresa su intención de hacer uso del meritado permiso en cuanto le sea posible. Y, de hecho, así lo pretende varios meses después (diciembre), si bien la empresa no accede a ello.

Planteada ante su sede semejante controversia, el TSJPV entiende lo siguiente: "... durante el período de disfrute de su permiso de 15 días naturales por contraer matrimonio, permaneció en situa-

ción de Incapacidad Laboral Transitoria, teniendo por tanto suspendido su contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 45.c) del propio Estatuto de los Trabajadores, limitándose el objeto del presente pleito a si el recurrente tiene derecho a que se le fije un nuevo señalamiento para el disfrute real de dicho permiso.

Dicha cuestión ha de ser resuelta negativamente tal como efectuó la sentencia recurrida, y ello motivado fundamentalmente por cuanto el trabajador contrajo efectivamente matrimonio el día 17 de abril de 1993, aun permaneciendo en ese momento en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, y estar ligado su derecho, establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores consistente en que su empresario le conceda un permiso retribuido de al menos quince días de duración, al hecho de contraerlo, y se disfruta de esas fechas si el trabajador así lo solicita, tal como ocurrió en el caso de autos, existiendo constante doctrina al respecto, referida fundamentalmente al disfrute de las vacaciones, pero también al de licencias y permisos, que declara que todos ellos han de realizarse en la fecha en que se produzca el hecho que los ocasiona, y que en el supuesto de no poderlos disfrutar en ese momento se está ante un caso fortuito del artículo 1105 del Código Civil por el que nadie debe responder perdiéndose por tanto tal derecho, sin que sea exigible del empresario el que éste otorgue un nuevo señalamiento para su efectivo disfrute, habiendo podido el trabajador, al menos teóricamente, retrasar la fecha de celebración de su matrimonio a otra posterior en que no hubiera estado en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, en cuyo caso hubiera tenido derecho a un nuevo señalamiento del permiso".

2.1.2

REQUISITOS: PREAVISO

Tal y como dispone el artículo 37.3 ET, el previo aviso (antelación razonable según las circunstancias) y la justificación (en el momento que sea posible, con carácter previo o posterior al disfrute efectivo del permiso) del trabajador o la trabajadora a su empresa constituyen requisitos comunes al disfrute de todos los permisos. Concurriendo éstos, su concesión deviene obligatoria para la empresa.

No es de extrañar, por tanto, que el TSJPV en su Sentencia de 20 de marzo de 2001 (AS 2001, 4383) haya declarado injustificada por falta de preaviso una ausencia laboral motivada por razón de matrimonio.

Concretamente, el supuesto de hecho debatido fue el siguiente: un determinado trabajador contrajo matrimonio con fecha 17-6-2000, disfrutando de su "viaje de novios" entre el 19-6-2000 y el 30-6-2000 sin comunicar a la empresa la noticia de su matrimonio ni su ausencia durante ese período; con fecha de 3-7-2000 el trabajador se reincorporó a su trabajo, momento en el que se le entregó escrito por el que se ponía en su conocimiento que en fecha de 26-6-2000 se había procedido a darle de baja en la Seguridad Social por abandono del puesto de trabajo, a causa de su inasistencia injustificada al trabajo desde el 19-6-2000.

Para el TSJPV la ausencia en cuestión debe reputarse injustificada, pese a probarse con posterioridad la realidad del matrimonio del trabajador, que pudiendo avisar, no lo hizo, con el consiguiente perjuicio y desconcierto para la empresa. Según aquél, la ausencia pudo y debió haberse

comunicado y justificado con anterioridad dado que ningún impedimento conocido tenía el trabajador para preavisar de su ausencia (de hecho, la víspera de su boda el trabajador había estado en la empresa para entregar un parte de alta médica).

Cuestión distinta es la calificación que dicha actitud hubiera de merecer. En el presente caso, para el TSJPV no nos hallaríamos ante un supuesto de dimisión no preavisada o abandono del trabajador (pues ello exigiría por parte de éste la concurrencia de una voluntad inequívoca de querer dar por extinguido el contrato), sino más bien ante un supuesto de despido disciplinario procedente por faltas injustificadas de asistencia al trabajo.

2.2

SUPUESTOS CONCRETOS

2.2.1

MATRIMONIO

A) NACIMIENTO

Como ha tenido ocasión de señalarse ya en el apartado II.1.1, los permisos contemplados en el artículo 37.3 ET en general y, entre ellos, el permiso por matrimonio, deben ser disfrutados nada más conocerse por el trabajador o la trabajadora el supuesto de hecho que los justifica. En principio, pues, todos ellos han de realizarse, con carácter general, en la fecha en que se produzca su respectivo hecho causante. De ahí que, en el supuesto de no poderlos disfrutar en ese momento, se esté ante un caso fortuito por el que nadie debe responder, perdiéndose por tanto tal derecho (salvo acuerdo individual o colectivo en contrario), sin que sea exigible de la empresa el que ésta otorgue un nuevo señalamiento para su efectivo disfrute.

No es de extrañar, por tanto, que, en su Sentencia de fecha 20 de septiembre de 1994 (AS 1994, 3575), el TSJPV hubiera rechazado la posibilidad de posponer en el tiempo el inicio de un permiso por matrimonio respecto de trabajador que contrajo matrimonio hallándose en situación de baja por incapacidad temporal.

B) AUSENCIA DE PREAVISO

En cuanto ausencia laboral retribuida de quince días naturales, el permiso por matrimonio contemplado en el artículo 37.3 a) ET exige preaviso y justificación. Es por ello por lo que, según ha tenido oportunidad de comentarse ya en el apartado II.1.2, el TSJPV haya declarado injustificada por falta de preaviso una ausencia laboral motivada por razón de matrimonio en su Sentencia de 20 de marzo de 2001 (AS 2001, 4383).

C) MATRIMONIO VERSUS UNIONES EXTRAMATRIMONIALES

Al regular este permiso, el artículo 37.3 a) ET no define un modelo concreto de matrimonio, por lo que habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 44 y concordantes del Código Civil. Con todo,

y en tanto de forma expresa no se disponga otra cosa por acuerdo individual o colectivo, dicho permiso únicamente puede obtenerse cuando legalmente exista aquél, no hallándose amparadas por la norma las uniones extramatrimoniales.

Así lo ha entendido el TSJPV en sus Sentencias de 3 de marzo de 1998 (AS 1998, 1290) y 14 de noviembre de 2000 (JUR 2000, 253896). Y ello pese a que en los supuestos de hecho debatidos, los convenios colectivos aplicables disponían expresamente que todos los derechos reconocidos a estos efectos para las personas cónyuges se entenderían también referidos "a las situaciones de convivencia debidamente acreditadas" o se disfrutarían "exista o no vínculo matrimonial previa presentación del certificado de convivencia", no habiéndose establecido, por lo demás, ninguna excepción al respecto.

Pues bien, acreditada en el respectivo Registro Municipal de Uniones de Hecho el dato concreto de la convivencia extramatrimonial, los trabajadores afectados consideran que tienen derecho al disfrute del permiso por matrimonio en los términos convencionalmente establecidos. Ello no obstante, atendiendo al espíritu de este permiso y a la utilización literal del término "matrimonio" por el convenio colectivo aplicable, el TSJPV rechaza semejante petición al sostener que la licencia por matrimonio debe entenderse relativa, no a la situación en sí de convivencia (matrimonial o de hecho), sino al acto mismo de la celebración del matrimonio, esto es a la boda, como acto formal y concreto que de una u otra forma supone una celebración.

Más concretamente, en la primera de las resoluciones citadas se señala de forma expresa lo siguiente: el convenio colectivo "... hace una equiparación que se refiere a los «derechos reconocidos... para los cónyuges», y ello supone una extensión de tales derechos, fijados para personas que ya han contraído matrimonio, respecto a las que no están casadas; es decir, equipara las situaciones de matrimonio y las de convivencia extramatrimonial, prescindiendo del estado civil de las personas.

Sin embargo, en el caso de la licencia de matrimonio no se está atendiendo al estado civil, sino al acto en sí de celebrar la boda. No se trata de un derecho establecido para personas ya casadas sino que constituye una licencia que se fundamenta en el hecho mismo del matrimonio como acontecimiento, estando subordinado el permiso a su celebración. El matrimonio es en este caso el hecho causante, la causa que motiva la licencia, en virtud de la cual ésta se otorga, y que debe producirse para generarla. Prueba de ello es que los beneficiarios no pueden disfrutar de ese permiso en el momento que fijen discrecionalmente, sino que la fecha del mismo queda determinada en atención a la de la boda.

Es claro que cuando el Convenio se refiere a derechos de los (y las cónyuges, como es el caso de permisos por enfermedad de una persona familiar por afinidad, resultan los mismos extensibles a las personas que acrediten la convivencia extramatrimonial, siempre que se produzca el hecho causante contemplando en la normativa convencional (vgr. fallecimiento o enfermedad grave de la persona con la que se convive de hecho o de un familiar hasta el segundo grado). Pero es que en el supuesto de licencia por matrimonio es el propio hecho causante que se contempla es la misma

celebración del matrimonio, el acto nupcial en sí, lo que no se produce en los supuestos de convivencia extramatrimonial.

De admitirse la concesión de licencia por matrimonio en las situaciones en que éste no se ha contraído, se podría plantear un problema ulterior en el supuesto, no infrecuente, de que los convivientes decidieran casarse después de mantener una fase de convivencia. En teoría, atendiendo al tenor literal del Convenio Colectivo aplicable, podrían solicitar de nuevo el permiso por matrimonio con ocasión de la celebración de éste, lo que supondría una aplicación irregular de la norma (una misma licencia por matrimonio se obtendría varias veces en virtud de una misma unión), y podría amparar posibles fraudes en su disfrute; mas si no se otorgara tal permiso por haberse consumido, se estaría incumpliendo en realidad el precepto del Convenio que establece una licencia de 15 días por matrimonio, desnaturalizándose la esencia de tal previsión, al concederse su disfrute en un momento distinto al que la norma contempla.

En definitiva, no entendemos que en el caso de convivencia fáctica se haya producido el hecho causante determinante de la licencia por matrimonio instada, que no supone un derecho para los cónyuges atendiendo a su estado civil de casados (en cuyo caso sí que cabría extenderlo a las uniones extramatrimoniales,...) sino que atiende exclusivamente al hecho en sí del matrimonio, como acto o acontecimiento formal que se celebra, y que en el caso presente no se ha producido". Sea como fuere, ha de advertirse que, habiéndose previsto expresamente en el convenio colectivo aquella extensión subjetiva a las uniones extramatrimoniales sin restricción de ninguna clase, no cabe duda de que nos hallamos ante una interpretación judicial cuando menos controvertida. De ahí que, para evitar problemas como el aquí suscitado, si las partes negociadoras del convenio colectivo realmente desean extender el permiso por matrimonio a las uniones extramatrimoniales deberán señalarlo de forma expresa ("..., exista o no vínculo matrimonial previa presentación del certificado de convivencia, incluido el permiso por matrimonio").

2.2.2

FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES

A) PARIENTES DIRECTOS: CÓNYUGES SEPARADOS JUDICIALMENTE

El artículo 37.3 b) ET contempla dos días naturales (ampliables por pacto individual o colectivo) de permiso retribuido con motivo de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes directos.

Concretamente, las personas familiares comprendidas al efecto son el/la cónyuge, así como el resto de parientes hasta segundo grado de consanguinidad (padres, madres y abuelos/abuelas; hijos/hijas y nietos/nietas; hermanos/hermanas) o afinidad (cónyuges de los hijos/hijas y de los nietos/nietas; padres, madres, abuelos/abuelas y hermanos/hermanas políticas).

Por lo que se refiere a las personas cónyuges, se plantea ahora la cuestión de si el derecho al permiso (en este caso por hospitalización) subsiste pese a mediar entre ambas partes separación judicial. Para una correcta interpretación del supuesto de hecho analizado ha de tenerse en cuenta que el convenio colectivo aplicable reconoce el derecho del o de la cónyuge al permiso, precisando, en párrafo aparte, que el mismo se disfrutará exista o no vínculo matrimonial. Pues bien, en su Sentencia de 30 de noviembre de 1999 (AS 1999, 3805), el TSJPV acoge la solución afirmativa partiendo de los siguientes razonamientos deducidos de lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable:

- "a) así resulta de la misma literalidad del precepto, que no hace exclusión alguna;
- b) los efectos jurídicos que conlleva esa separación, que no elimina la totalidad de deberes entre los cónyuges, sino únicamente el de vida en común (art. 83 CC), manteniéndose los de ayudarse y socorrerse mutuamente, así como el de actuar en interés de la familia (arts. 67 y 68 CC);
- c) la finalidad del precepto, que es permitir que el trabajador disponga de tiempo para poder dedicarse a cubrir las muy variadas necesidades que conlleva una situación como la expuesta, en la que está tanto la de acompañar al ser querido como la de ayudar a solucionar los múltiples problemas que a éste le ocasionan esas situaciones (cuidado de los hijos a su cargo, del propio hogar, trámites o gestiones precisas para una mejor atención del enfermo, etc.), pues la separación judicial en nada incide para que surjan esas necesidades, no priva del deber de ayudar y, en todo caso, no tiene por qué eliminar el afecto y cariño entre los esposos;
- d) la misma comprensión global del precepto, en cuanto que tampoco pone límite alguno en el caso de los hijos (por ejemplo, menores de edad o aquellos con los que se conviva), siendo aún más claro que el permiso no va unido a la persona con la que se vive en el mismo hogar cuando se advierte que también se tiene derecho, aunque por la mitad de tiempo, en los casos de parientes con los que normalmente no se convive, como son los abuelos, los nietos o los familiares más directos del propio cónyuge (padres, hijos, hermanos y abuelos), lo que hace irrelevante, en este orden de cosas, que también se reconozca el derecho a quienes conviven maritalmente.

No cabe duda, por tanto, de que el precepto en cuestión incluye a los cónyuges separados.

Otra cosa es que, tanto en estos casos como en cualquier otro de los familiares previstos en dicho precepto, se haga un uso desviado de dicho derecho, de tal forma que se utilice para dedicarlo a una auténtica vacación. Pero ello no ha de afectar (en el presente caso) al reconocimiento del derecho".

**B) PARIENTES DIRECTOS:
CONCUÑADOS/
CONCUÑADAS**

Como se acaba de señalar, a efectos de lo previsto en el artículo 37.3 b) ET, tienen consideración de parientes directos los y las familiares hasta segundo grado de consanguinidad (padres, madres y abuelos y abuelas; hijos e hijas y nietos/nietas; hermanos/hermanas) o afinidad (cónyuges de los hijos/hijas y de los nietos/nietas; padres, madres, abuelos/abuelas y hermanos/hermanas políticas (2)).

A este respecto se plantea ahora la cuestión de si pueden considerarse parientes directos a los concuñados y cuñadas de la persona trabajadora. Semejante problemática es abordada por el TSJPV en su Sentencia de 12 de marzo de 2002 (JUR 2002, 220206) y resultaría igualmente extensible a los consuegros y consuegras.

Concretamente, el supuesto de hecho debatido es el siguiente: una trabajadora hace uso del permiso retribuido de tres días previsto en el convenio colectivo aplicable con ocasión de la intervención quirúrgica del marido de la hermana de su marido. En estos casos, dicho convenio extiende el derecho al disfrute de los permisos a los "parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador, cónyuge o conviviente". Entendiendo que, pese a ello y por razón de parentesco, no existe en este caso justificación del permiso, la empresa procede a descontar del salario de la trabajadora los días de licencia disfrutados. La interpretación efectuada por el magistrado de instancia extiende los derechos del convenio en este punto a todas las personas parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, no sólo del trabajador o trabajadora, sino también de su cónyuge o de su conviviente.

Llegada a su sede la citada controversia, el TSJPV entiende que debe entenderse que "el convenio hace referir los parientes hasta el segundo grado, únicamente al cónyuge, no a los del cónyuge ni conviviente y ello por cuanto que de ser así, la conjunción no sería disyuntiva «o», sino copulativa «y», y en segundo lugar, tal interpretación extendería los efectos del permiso concedido a un innumerable conjunto de personas, cuya razonabilidad carece de toda base, máxime cuando, según dicha interpretación se incluiría a todos los meros convivientes de los parientes, incluso afines, cuestión ésta que implicaría una base probatoria de la convivencia estable en cada supuesto que quedaría fuera de la lógica agilidad y perentoriedad de este tipo de breves permisos.

Por último, se caería en el absurdo de mantener que el permiso estaría previsto para los parientes del cónyuge o conviviente del trabajador pero no para el cónyuge o conviviente mismo de éste, ya que ambas opciones no están contempladas.

(2) En relación a intervención quirúrgica del cuñado *vid.* la SJS núm. 1 de Vitoria de 10 de diciembre de 1999 (AS 1999, 4385)

De todo lo señalado, no cabe sino inferir en una lógica interpretación de los términos del Convenio en relación con el artículo 37.3 b) ET, que el permiso no está contemplado para afines o consanguíneos del cónyuge o conviviente del trabajador si no guardan con éste relación de parentesco... Según lo señalado, y considerando que el parentesco por afinidad se define como aquella relación análoga al parentesco que mediante el matrimonio se establece entre cada cónyuge y los parientes por consanguinidad del otro, es claro que la relación de la trabajadora con el marido de la hermana de su marido, no puede incluirse en el concepto de afinidad, y, en consecuencia, no se halla amparada en el convenio colectivo aplicable", razón por la que acaba por acoger la interpretación de la empresa.

C) ENFERMEDAD GRAVE: INTERPRETACIÓN

Según se dijera ya, junto a otros, el apartado b) del artículo 37.3 ET contempla dos días naturales (ampliables por pacto individual o colectivo) de permiso retribuido con motivo de enfermedad grave de parientes directos.

Pues bien, lo que se debate en el supuesto enjuiciado por el TSJPV en su Sentencia 9 de febrero de 1999 (AS 1999, 2047) es, precisamente, la existencia o no de gravedad con entidad suficiente como para justificar la concesión del permiso (3).

Concretamente se trata de una trabajadora que solicita un permiso de dos días por la intervención quirúrgica de cataratas sufrida por su padre, aun cuando éste no precisara de ingreso hospitalario. Frente a la oposición de la empresa, el TSJPV acude al convenio colectivo aplicable en el que se indicaba, de forma expresa, que toda intervención quirúrgica se considerará potencialmente grave. Así las cosas, si el convenio usa el término "potencialmente" entiende el Tribunal que es, precisamente, porque quiere incluir como enfermedad grave aquellos supuestos de intervención quirúrgica que, en puridad, no lo son. De ahí que para la concesión del permiso en el supuesto debatido resultara irrelevante que tal intervención no precisara ingreso hospitalario.

2.2.3

LACTANCIA

Con motivo de la lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, sabido es que el artículo 37.4 ET concede a las trabajadoras el derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir

(3) Interpretando el concepto de enfermedad grave, cfr. la SJS número 1 de Vitoria de 24 de marzo de 2000 (AS 2000, 703). Por su parte, equiparando al concepto de enfermedad grave toda intervención quirúrgica, ya se encuentre ésta programada o no parezca especialmente grave o complicada, vid. la SJS núm. 1 de Vitoria de 10 de diciembre de 1999 (AS 1999, 4385).

en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Como puede apreciarse, la titular originaria del derecho al permiso de lactancia es aquí la madre trabajadora, independientemente de cuál sea su estado civil. Ello no obstante, en el supuesto de que ambos trabajen por cuenta ajena (ya sea en la misma o en distinta empresa), la madre trabajadora puede transmitir su derecho al padre (con independencia de que entre ambos exista o no vínculo matrimonial). Ahora bien, dicha transmisión, como también el disfrute efectivo del permiso, no será posible si la madre no ostenta la condición de trabajadora por cuenta ajena. Así lo reconoce el TSJPV en su Sentencia de 24 de abril de 2001 (AS 2001, 2100).

En concreto, la Sentencia citada aborda el supuesto de un trabajador que, tras el nacimiento de una hija, había solicitado el permiso de lactancia a la empresa, permiso que le es denegado por considerar que no le correspondía al ser su esposa (y madre de la hija por la que solicitaba el permiso) persona afiliada al régimen especial de trabajadores autónomos o por cuenta propia.

A tal efecto sostiene la Sala que, a pesar de que la Exposición de Motivos de la Ley 39/1999 alude a un objetivo de flexibilizar el permiso de lactancia, ha de colegirse del nuevo texto del artículo 37.4 ET que la flexibilidad a la que alude la legislación no llega hasta el punto de asumir casos como el presente, que supone considerar que quien es titular de tal derecho es el trabajador, puesto que se sigue manteniendo que la titular sigue siendo la mujer trabajadora, mujer que presta servicios en el régimen por cuenta ajena y en el caso de que no sólo sea ella trabajadora, sino también el padre, indistintamente uno u otro podrán hacer uso de derecho.

Lo anterior se deduce de la lectura de la nueva redacción del precepto que señala: «las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen». Por ello, si se atribuye el derecho a la mujer trabajadora (en el sentido indicado) y se permite el disfrute indistinto por el padre o la madre, cuando se dé el caso de que ambos trabajen, no puede accederse en este supuesto a la petición del trabajador.

3.

Las reducciones de jornada

3.1

ASPECTOS COMUNES

3.1.1

IGUALDAD DE DERECHOS

Con o sin suspensión proporcional de sus salarios, los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37 ET (neonatas y neonatos hospitalizados, lactancia, cuidado de personas menores o minusválidas, cuidado de familiares) implican la subsistencia tanto del alta en la Seguridad Social cuanto de la obligación de cotizar por el salario realmente percibido.

De todos modos, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de la regla de la proporcionalidad en función de la jornada de trabajo efectivamente prestada, los trabajadores y trabajadoras con jornada reducida han de gozar de los mismos derechos laborales que pudieran corresponder a los trabajadores y trabajadoras con jornada a tiempo completo. Concretamente, así lo entiende el TSJPV en sus Sentencias de 16 de enero de 2001 (AS 2001, 2991) y 12 de diciembre de 2001 (JUR 2001, 79306) respecto de dos casos idénticos con un supuesto de hecho bastante específico. Las circunstancias del caso son las siguientes:

- a) Determinada trabajadora viene prestando sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de un gran centro comercial. El convenio colectivo de aplicación a la relación laboral habida entre las partes establece, para el año 2000 una jornada máxima anual de 1.790 horas. En el centro de trabajo de la trabajadora, al confeccionar el calendario laboral se realiza sobre un supuesto de 1.813 horas de jornada anual. Así, el máximo de horas existente en base al acuerdo al que inmediatamente se aludirá y las establecidas en convenio colectivo, se compensan no trabajando en determinados días del calendario inicial, denominados "Fiestas" y/o "Reducciones de Jornada", que son elegidos por cada persona trabajadora, con la única limitación de que en el mismo día no pueden disfrutar un número superior al 25% de la plantilla. Estos días son tres: 1 día en puente, 1 sábado y otro día de la semana sin que sea lunes, viernes o sábado.
- b) El acuerdo alcanzado para el año 2000 entre el comité de empresa y la dirección de la empresa, es que cada persona trabajadora, con jornada completa de 40 horas semanales, tiene un exceso de 23 horas y 15 minutos, lo que le permite disfrutar 1 puente y 2 reducciones de jornada. El comité había propuesto que las personas con reducción por guarda legal, tuvieran el mismo derecho a disfrutar los puentes y reducciones de jornada que cuando hacían su jornada de 40 horas. A ello la dirección contestó que "permitiría recuperar esas horas (12) de acuerdo con los jefes del sector y en días concretos con un máximo de 2 horas por día".
- c) La relación laboral que mantiene la trabajadora es de carácter indefinido y a jornada completa, si bien se encuentra disfrutando de reducción de jornada de trabajo por razón de guar-

da legal de hijo menor de 6 años, realizando una jornada de 26 horas semanales (65% sobre una jornada normal de 40 horas semanales), y siendo de lunes a jueves 3 horas y media cada día; viernes y sábados, 6 horas diarias. En este orden de cosas, sostiene la trabajadora que tiene un exceso de 12 horas sobre la jornada anual para el año 2000, lo que le debe otorgar el derecho a poder compensar eligiendo día de puente más dos días de reducción de jornada, con la única salvedad de no coincidir el mismo día un número superior al 25% de la plantilla.

Como puede apreciarse de los hechos ahora expuestos, lo que en el presente caso se discute es si la trabajadora, con jornada reducida de 26 horas semanales por guarda legal y un exceso de jornada de 12 horas en el año 2000, tiene el mismo derecho de compensación (aunque de forma proporcional) del que disfrutaban los trabajadores y trabajadoras con jornada completa de 40 horas semanales y 23,15 horas de exceso anual, los cuales disfrutaban de un puente y dos días de reducción de jornada que no pueden coincidir ni en viernes, ni en sábado ni en lunes, y con la limitación de que no puede coincidir en un mismo día un número superior al 25% de la plantilla.

Pues bien, por cuanto aquí interesa, en sentido favorable a los intereses de la trabajadora entiende el TSJPV lo siguiente:

"Ciertamente, el artículo 37.5 ET, según la redacción dada a este precepto por Ley 39/1999, de 5 de noviembre, establece con claridad que en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de menor de seis años los trabajadores sufrirán una reducción proporcional del salario, sin establecer ninguna otra restricción respecto a los derechos laborales que pudieran corresponder a los trabajadores con jornada completa. En consecuencia, si a estos últimos la empresa les reconoce la facultad de fijar libremente los días en que se les compensan las horas trabajadas en exceso, igual derecho asistirá a los trabajadores con jornada reducida por la causa expresada, pues, de no hacerlo así, se vulnerarían sus derechos constitucionales a la igualdad de trato entre mujer y hombre trabajadores y a la protección de la familia. A este respecto es de destacar de modo muy especial que la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, es, como indica su exposición de motivos, trasposición al ordenamiento jurídico español de las normativas internacional y comunitaria dictadas en protección de la situación de maternidad (Directivas del Consejo 92/1985/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CEE, de 3 de junio), al tiempo que pretende hacer efectivo el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia establecido en el artículo 39.1 de la Constitución Española. Desde estas perspectivas la interpretación de la empresa de privar a la actora de un derecho que reconoce a sus demás compañeros por el mero hecho de estar realizando aquélla una jornada reducida por razones de guarda legal de un hijo menor de 6 años resulta incompatible con las finalidades previstas en la normativa mencionada, pues resulta manifiestamente contraria a la equiparación laboral que pretende la ley

entre hombres y mujeres como forma de evitar que siga recayendo sobre el colectivo femenino la carga de crianza de hijos y cuidado de otras personas que no pueden valerse por sí mismas.

Sobre la necesidad de efectuar una interpretación de los preceptos recogidos en la Ley 39/1999 desde la perspectiva de los valores constitucionales que se acaban de indicar resultan de obligada referencia las sentencias del Tribunal Constitucional 240/1999, de 20 de diciembre (RTC 1999, 240) y 203/2000, de 24 de julio (RTC 2000, 203). Del contenido de esta última interesa destacar estos extremos: 1ª) Que «la razonabilidad de las decisiones judiciales es también una exigencia de adecuación al logro de los valores, bienes y derechos constitucionales (STC 82/1990, de 4 de mayo [RTC 1990, 82], F. 2; 126/1994, de 25 de abril [RTC 1994, 126], F. 5)... De ese modo, una decisión que desconoce la orientación que debía obtener la aplicación de la legalidad acentúa la falta de justificación y razonabilidad de la resolución impugnada». 2ª) «... la protección de la familia que la Constitución exige asegurar a los poderes públicos ha llevado al legislador, atendiendo a las nuevas relaciones sociales surgidas como consecuencia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, a dictar recientemente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con fundamento en los artículos. 39.1 y 9.2 de la Constitución».

Consecuencia de la doctrina anterior es que cuando una mujer se encuentra en régimen de jornada reducida por razones de guarda legal de hijo menor de 6 años y se ve privada, por esa mera circunstancia, de un derecho que se reconoce a los trabajadores con jornada completa, la revisión judicial de esa medida empresarial debe hacerse desde la dimensión constitucional de la tutela de los valores que se han indicado, lo que en este caso lleva a la conclusión de que no está justificado en modo alguno la diferencia de trato entre esos dos colectivos de trabajadores reseñados, de modo que privar a quienes se encuentran en la situación prevista en el artículo 37.5 ET del derecho a elegir libremente los días de descanso o reducción de jornada que compensan el exceso de jornada realizada ha de considerarse carente de fundamento legal".

3.1.2

CONCRECIÓN HORARIA Y DETERMINACIÓN DEL PERÍODO DE DISFRUTE

Con carácter general, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de las reducciones de jornada contempladas en el artículo 37 ET corresponde a los trabajadores y trabajadoras, dentro de su jornada ordinaria. Ello no obstante, también aquí, las discrepancias surgidas entre la parte empresarial y la parte trabajadora al respecto deben ser resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la LPL. Lo que

implica, según se advirtiera ya, que a la empresa le cabe la posibilidad de rechazar los términos en que su trabajador o trabajadora pretenda ponerlas en práctica. Ahora bien, en modo alguno cabe deducir de ello que es a la empresa a quien corresponde decidir cómo y cuándo se reduce la jornada de trabajo (art. 37.6 ET).

Como fácilmente podrá deducirse, nos hallamos ante una cuestión sumamente compleja que sólo podrá resolverse atendiendo a las concretas circunstancias que concurran en cada caso (4). A modo de ejemplo, se expone a continuación el supuesto de hecho abordado por el TSJPV en su Sentencia de 18 de febrero de 2003 (AS 2003, 1777).

Las circunstancias fácticas son las siguientes: determinada trabajadora presta sus servicios como administrativa con categoría profesional de auxiliar administrativo; inicialmente, por acuerdo de las partes se fijó una jornada de 4,30 horas diarias prestadas de lunes a viernes en horario de 15,30 a 20,00 horas; con posterioridad se acordó la ampliación de jornada de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo aplicable realizando jornada laboral de 9,00 a 13,00 horas y de 15,00 a 19,00 horas; más tarde la actora solicitó la reducción de su jornada laboral para trabajar media jornada en horario de mañana; la empresa accedió a la reducción de la jornada laboral, bien que proponiendo que la interesada trabajara en horario de tarde de 16,00 a 20,00 horas; la empresa tiene contratada a otra trabajadora que presta sus servicios en horario de mañana de 9,00 a 13,30 horas; dicha trabajadora tiene dos hijos uno de 10 años y otro de 5 años; la prestación de servicios en jornada de tarde es necesario para la empresa para poder atender a la clientela, pedidos y el teléfono.

Según cabe apreciar, se discute ahora si la elección del turno del ejercicio de la guarda legal corresponde en exclusiva a la persona trabajadora no requiriendo justificación ni alegación de motivación de clase alguna. A lo que el TSJPV responde negativamente en este caso en base a los siguientes argumentos:

"El art. 37.5 del ET dispone que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado un menor de seis años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, tratándose de un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. El apartado 6º del mismo artículo añade que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada anterior corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

(4) Interpretando la regulación anterior a las modificaciones legales introducidas en el artículo 37 ET por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral, cfr. las SSTJPV 1 de junio y 16 de noviembre de 1993 (AS 1993, 2853 y 5108), 1 de diciembre de 1994 (AS 1994, 4981), 6 de junio, 24 de octubre y 5 de diciembre de 1995 (AS 1995, 2505, 3725 y 4754) y 19 de noviembre de 1996 (AS 1996, 3765) en las que se ponderan los intereses (personales y empresariales) en juego según las circunstancias concurrentes en cada caso.

Este precepto está orientado a asegurar el ejercicio adecuado de la patria potestad y a preservar el interés del menor, y en concreto el ordinal 6º añadido al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, tiene su origen en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, normativa que tiende, en la medida de lo posible, como recoge en su exposición de motivos, a configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la vida privada. Ley que viene a completar la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, singularmente en las Directivas del Consejo 92/85, de 19 de octubre y 96/34, de 3 de junio, superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

En la actualidad no ofrece ninguna duda que, de conformidad con el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la elección del período horario corresponde al trabajador, si bien el propio precepto admite que pueden existir discrepancias y para ello establece un procedimiento en el artículo 138 bis de la LPL que es el seguido en este supuesto. La conjunción de los preceptos mencionados y también la doctrina expresada por el Tribunal Supremo en la sentencia de 20 de julio del año 2000 (recurso núm. 3799/1999 [RJ 2000, 7209]) puede sintetizarse del modo siguiente: cuando la empresa no evidencie razones suficientemente justificadas para no acceder a la elección de la específica jornada adoptada o solicitada por el trabajador, será ésta la que prospere, en tanto que cuando esas razones queden demostradas y el trabajador no aduzca otras motivaciones de mayor significado o relevancia puede prosperar el horario propuesto por la empresa, todo ello siempre dentro de los parámetros de la buena fe en la actuación tanto empresarial como del trabajador. Pero, como señala el TSJ de Cantabria en sentencia de 31 de diciembre de 1999 (AS 1999, 4511), que se remite a la del Tribunal Supremo de 16 de junio de 1995 (RJ 1995, 4905), se admite la oposición empresarial por razones organizativas, aunque, sólo excepcionalmente, cuando entra en colisión con el derecho del trabajador a la distribución horaria de la reducción de jornada para el cuidado de la menor, haciendo recaer, en este caso, sobre el trabajador la prueba de las razones que legitiman su posición y su interés en su nuevo horario frente al propuesto por la potestad organizativa empresarial.

Pues bien, si atendemos a las circunstancias concurrentes en el presente supuesto, ante la colisión que se produce entre el derecho de la demandante a que se reduzca su jornada para el cuidado de su hijo menor de seis años y el interés de la empresa en que su actividad en horario de tarde no sufra merma por prescindirse de la persona que realiza las labores administrativas de atención a los clientes, al teléfono y a los pedidos, hemos de señalar: a) que en la empresa existe otra trabajadora que re-

aliza labores de auxiliar administrativo en horario de 9,00 a 13,30 horas; b) que la mencionada comenzó a desarrollar esas labores al mismo tiempo que la demandante, si bien ésta, un año más tarde, pasó a tener jornada completa de mañana y de tarde; c) que la administrativa antes aludida también tiene un hijo menor de seis años, así como otro de diez años, lo que supone, a falta de mejor prueba, que soporta mayor carga de atención a menores que la demandante; d) que el mantenimiento a la actora con jornada reducida en horario de tarde conlleva menores cambios para la empresa que si ésta, para dar cobertura a sus necesidades, procediera a mantener a la actora en horario de mañana y a su compañera en el horario de tarde que nunca ha tenido; e) que la solución señalada por la demandante de que se cubra su ausencia por las tardes con un sustituto/a supone que un trabajador nuevo en la empresa tendría que hacerse cargo del servicio, mientras que otras dos trabajadoras de la misma categoría, con mayor experiencia, se harían cargo del servicio de mañana, siendo más equilibrado y razonable, en el supuesto de que la empresa acordara el nombramiento del sustituto/a de la actora (solución a la que no está obligada), que el nuevo trabajador trabajara en compañía de otra más veterana; f) que no se aprecia mala fe en la solución ofertada por la empresa, quien, además de no oponerse a la reducción, lo hace con la posibilidad de mantener un horario de tarde a partir de las 16,00 horas, lo que hace presumir que ha tomado en consideración las necesidades de la demandante, la cual, como señala la sentencia de instancia, podría estar sin dificultad en compañía de su hijo en horario de comida; y g) que la demandante no llega a probar la existencia de alguna razón de peso, aparte de la inherente a la guarda legal del menor, que dé mayor legitimidad a su postura frente a los ofrecida por la empresa. En consecuencia, siendo ajustada a derecho la solución adoptada en la sentencia recurrida, debemos confirmarla previa desestimación del recurso interpuesto".

Adviértase, en todo caso, que, como ha tenido ocasión de señalarse con anterioridad, se trata de solución adoptada única y exclusivamente para el ejemplo transcrito, sin que la misma pueda generalizarse a otros supuestos distintos en los que habrán de valorarse las concretas y específicas circunstancias en que se desarrollen. Con todo, del ejemplo propuesto fácil resulta extraer los criterios que pueden seguirse a la hora de resolver las posibles controversias existentes entre las partes a la hora de determinar la concreción horaria y el período de disfrute de las reducciones de jornada solicitadas.

3.2

SUPUESTOS CONCRETOS: LACTANCIA

Tal y como se indicó en su momento, junto al permiso de una hora por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, el artículo 37.4 ET permite a las personas beneficiarias del mismo la posi-

bilidad de sustituir, a su voluntad, dicho permiso por una reducción retribuida en media hora de su jornada con la misma finalidad. Por supuesto, quedan abiertas posibles mejoras por acuerdo individual o colectivo entre la parte trabajadora y la parte empresarial. En cualquier caso, esta opción equivale a entrar a trabajar media hora más tarde o a cesar en la prestación de servicios media hora antes.

Lo que ahora se discute es si la mentada reducción en media hora se aplica única y exclusivamente a las trabajadoras con jornada completa o, por el contrario, la misma opera con independencia de cuál sea su duración, ya se trate de jornada a tiempo completo o parcial, se halle o no reducida.

En concreto, el supuesto de hecho debatido es el siguiente: tras el nacimiento de su hijo, determinada trabajadora solicitó y le fue reconocido por su empresa la reducción de su jornada de trabajo en un 50%, pasando a prestar sus servicios en el horario de 6 a 10 de la mañana, reconociéndole la empresa su derecho a ausentarse del trabajo por razón de lactancia durante un cuarto de hora al día en lugar de la media hora al día que la trabajadora había solicitado; frente a ello pretende la trabajadora que le sea reconocida media hora en lugar de un cuarto de hora con la correspondiente contraprestación económica por el tiempo que no ha tenido de permiso para la lactancia.

Pues bien, en su Sentencia de 24 de abril de 2001 (AS 2001, 2101), el TSJPV rechaza la posibilidad de reducir proporcionalmente este derecho en relación a quien ya tiene su jornada reducida con carácter previo. Así las cosas, aun cuando en el momento de solicitar el derecho la trabajadora tuviera reducida su jornada ordinaria en un 50%, no puede impedírsele disfrutar íntegramente de la media hora de reducción de jornada con motivo de la lactancia. Todo ello en base a los siguientes argumentos vertidos en relación al artículo 37.4 ET:

"Estamos ante un supuesto de reducción de jornada que se permite, por voluntad de la trabajadora, sustituir el derecho de ausentarse del trabajo una hora, por el de reducción de su jornada en media hora con la finalidad de lactancia. La tesis de la empresa es que si en una jornada normal la ausencia puede ser de una hora –que se puede dividir en dos fracciones– si la jornada se reduce en un 50 por 100, lleva consigo la reducción proporcional de la ausencia que sería en lugar de media hora, de quince minutos. Ahora bien, la posibilidad de cambiar el derecho de ausencia de hora, permite cambiarlo por la reducción de su jornada (la redacción anterior era, como se ha dicho de jornada normal). Esta parte del precepto no distingue entre jornada normal o jornada reducida. Por este cambio estaríamos ante un supuesto que se frustra la lactancia cuando la jornada se vea reducida en proporciones que llegaría a dejar sin sentido este precepto proteccionista. Cuando la Ley dice que se reduce en media hora su jornada no está distinguiendo entre una jornada de 8 horas y otra de 4 horas, sino que se refiere a una disminución de media hora, menos tiempo del cual se vería imposibilitada la atención a la lactancia que es, en definitiva, el espíritu del precepto pues no en vano el título de la reforma operada por la Ley

39/1999 se titula «para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras». En consecuencia, debe estimarse el recurso (de la trabajadora) y entender que no se ha aplicado ni la redacción actual del artículo 37.4 del ET ni el espíritu del mismo en cuanto a la reducción de jornada que, en el caso de la actora, debe de ser de media hora sobre su jornada de trabajo".

4.

La suspensión del contrato de trabajo

4.1

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

En cuanto estadio intermedio entre la interrupción (permisos) y la extinción del contrato de trabajo, sabido es que nuestro ordenamiento laboral contempla la figura de la suspensión del mismo que, si bien exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, implica en todo caso la reserva del puesto de trabajo (art. 45 ET). Con independencia de su mayor o menor prolongación en el tiempo, toda suspensión es temporal y presupone la voluntad de que se reanude la normalidad; en caso contrario habría que hablar extinción.

Junto a otros, causa de suspensión del contrato de trabajo lo es la situación de riesgo durante el embarazo. Básicamente en este caso, se trata del supuesto en que la trabajadora embarazada no está afectada por un proceso patológico (incapacidad temporal) ni ha decidido poner en marcha la suspensión contractual con carácter previo al parto (maternidad). Ello no obstante, debe desarrollar una actividad laboral que podría provocar daños a su salud o al feto (riesgo durante el embarazo). Estando la trabajadora embarazada, se hace necesario, pues, un cambio de puesto de trabajo o función. No siendo posible este cambio, se le declara en situación de riesgo durante el embarazo, suspendiéndose el contrato y naciendo, en su caso, la protección económica de la Seguridad Social [arts. 45.1 d) y 48.4 ET; art. 26 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; RD 1251/2001, de 16 de noviembre].

En este caso, el supuesto debatido parte de las circunstancias que a continuación se indican. Determinada trabajadora embarazada presta sus servicios en una empresa con la categoría profesional de cuidadora de personas con retraso mental grave (personas disminuidas psíquicas profundas). Principalmente, se dedica a cuidar a las personas disminuidas, para lo cual les intenta enseñar cuestiones básicas (aprendizaje), dar de comer (comidas), etc.; les ayuda a la satisfacción de sus necesidades fisiológicas, aseo, vestido y limpieza; se encarga del traslado de usuarios y usuarias a lugares internos como externos al centro; vigila las actividades programadas de ocio y tiempo libre. En su trabajo, las condiciones de mayor riesgo del puesto obedecen a las enferme-

dades infecciosas y parasitarias y a los accidentes por agresión de las personas usuarias atendidas. Iniciado el consiguiente expediente administrativo tendente a obtener la prestación de riesgo durante el embarazo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social denegó la solicitud de la trabajadora ya que durante su embarazo la trabajadora disfrutó de una prestación de incapacidad temporal.

Sin entrar a valorar si la profesión de la trabajadora constituye o no un riesgo específico para la salud de la madre trabajadora y el feto, el TSJPV en su Sentencia de 11 de septiembre de 2001 (AS 2002, 964) confirma la posición del Instituto Nacional de la Seguridad Social denegando la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo en base a que, previamente, la trabajadora tenía suspendido ya su contrato por incapacidad temporal, no habiendo quedado acreditado, además, que la empresa hubiera intentado recolocarle en un trabajo compatible con su estado. Y a tal respecto sostiene lo siguiente:

"a) De una parte, no es suficiente que la empresa, declare que existe un riesgo y que no hay otro puesto disponible de trabajo, cuando no se ha acreditado al haberse intentado situar a la actora en cualquiera de los puestos administrativos «ad hoc», con las consideraciones de antigüedad, categoría profesional y remuneraciones salariales anteriormente mencionadas.

b) De otra parte, siguiendo el razonamiento del Instituto Nacional de la Seguridad Social cuando asevera que la prestación que se pretende no es compatible con una actividad laboral, ni con el disfrute de un período de baja por incapacidad temporal: bien por no haber estado trabajando; bien por haber percibido prestaciones por los períodos de baja. Dado que el contrato de trabajo se suspendió fruto o causa de la incapacidad temporal y no por consecuencia de la declaración prevista en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre".

Adviértase, en todo caso, que lo que hasta aquí se ha dejado sentado no presupone la calificación de un determinado trabajo como un posible riesgo para el embarazo, sino más bien que esta situación suspensiva no puede nacer si el contrato ya se encuentra suspendido por otra causa distinta.

4.2

MATERNIDAD

De todos es conocido, que la maternidad es otra de las causas de suspensión del contrato de trabajo. Por cuanto aquí interesa, aun todavía nuestra legislación sigue configurando a la madre trabajadora por cuenta ajena como titular del derecho a la suspensión del contrato por maternidad. De ahí que, si ella no trabaja por cuenta ajena tampoco surge en relación al padre semejante figura. Es por ello que el padre sólo puede acceder a esta suspensión contractual por derivación; sea porque la madre que genera el derecho fallece, sea porque decide transferirle una parte del descanso.

Siguiendo la doctrina de unificación de la Sala IV del Tribunal Supremo, así lo entiende, también, el TSJPV en sus Sentencias de 20 de febrero de 2001 (AS 2001, 4346) y 27 de marzo de 2001 (JUR 2001, 300567) en relación a dos trabajadoras no incluidas en el sistema de la Seguridad Social.

En la primera de las Sentencias señaladas se trata de psicóloga ejerciente y en alta en el impuesto de actividades económicas que no está inscrita a ninguna mutualidad, ni afiliada y cotizando por alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

Respecto del supuesto planteado señala el TSJPV que "deviene obvio que los derechos de maternidad en la totalidad de prestaciones-beneficios que conceden las normas de Seguridad Social tienen una doble exigencia, el derecho personal «prima facie» a ser beneficiario de ellos, para poder subsiguientemente delegarlos por ampliación de esos derechos, lo que implica que las personas que no gozan de la atribución de derechos no pueden trasladarlos a terceros. De ahí que el concepto de trabajador y cuantos derechos y obligaciones ello lleva aparejada vienen reconocidos sustantivamente en el Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) y disposiciones que lo desarrollan, de toda índole, entre las que se encuentra la Ley General de la Seguridad Social.

El Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) establece en su artículo 1 las personas que vienen amparadas por sus normas, así como las que vienen excluidas de ellas. Ciertamente la esposa del actor, por propia decisión personal se encuentra excluida o excepcionada de cuantos derechos y obligaciones conforman el vínculo laboral y, en su desarrollo, el derecho de maternidad a los efectos prevenidos en las disposiciones sociales (efectos) también, por lo que al no ser titular de derechos resulta de imposible aplicación al derecho de opcionar los mismos en favor de otro (delegación).

Así deben entenderse lo preceptos normativos propios del Estatuto de los Trabajadores (artículo 48.4) y de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 133 bis y ter) ampliable a la función pública (artículo 30 Ley 30/1995).

Ítem más, a la luz de los anteriores preceptos normativos citados «la maternidad y su descanso por causa de ello es una situación que corresponde a la mujer trabajadora» (por cualquier trabajo que se encuadre en alguno de los regímenes del Sistema de Seguridad Social) «ex» artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores en concordancia con el artículo 124 de la Ley General de la Seguridad Social (suspensión del contrato de trabajo) y «ex» artículo 18 de la Orden de 13 de octubre de 1967 (correspondiente subsidio). De ahí que solamente y una vez iniciado tal derecho (período de descanso por maternidad) de la mujer trabajadora nacería derivativamente el derecho de la misma para que a su oposición del padre pudiera disfrutar de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión siempre que sean ininterrumpidas y ello sin riesgo para la salud de aquélla. Opción derivativa que ejerce la mujer trabajadora de forma excluyente y de la que sólo puede beneficiarse el marido sin posibilidad alguna de postular «per se» tal derecho".

En la segunda de las Sentencias citadas, se trata de abogada afiliada a la Mutualidad General de la Abogacía. En este caso, el TSJPV llega a la misma conclusión denegatoria, bien que utilizando los siguientes argumentos:

"Aunque el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, al referirse al derecho del padre a disfrutar del permiso de maternidad, lo hace utilizando la expresión "en el caso de que el padre y la madre trabajasen", no puede aceptarse que resulte indiferente el tipo de trabajo y el encuadramiento de aseguramiento de uno y otro. El precepto estatutario lógicamente no hace especificación alguna porque su ubicación en esa Ley es suficiente para concluir que todo lo regulado en la misma alcanza exclusivamente a quienes se hallan dentro del ámbito definido por su art. 1.1.

El demandante plantea ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social la reclamación del importe del subsidio por maternidad, derivado de la cesión que le practicó su esposa. Tal cesión está admitida por el reseñado art. 48.4, pero el lucro del subsidio reclamado requiere reunir los requisitos que señala el art. 133 ter de la Ley General de la Seguridad Social. Este artículo, cuyo inciso inicial ya denota que no contiene discriminación alguna por razón de sexo, exige unas condiciones que la madre, titular del derecho que cede al esposo demandante, no tiene, y concretamente carece del requisito de estar afiliada y en alta en el Régimen General o en situación asimilada al alta (art. 124.1 de la misma Ley).

Más aún. La Disposición Adicional Undécima bis de la Ley General de la Seguridad Social reconoce el derecho a la prestación por maternidad a los trabajadores por cuenta ajena, y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales. La esposa del demandante, pudiendo estar de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, lo está voluntariamente en la Mutualidad General de la Abogacía, que no contempla la prestación que se reclama.

Toda esta aplicación resulta acorde con la normativa reseñada, interpretada conforme al sistema de medios hermenéuticos que regula el art. 3.1 del Código Civil. Las interpretaciones extensivas no son el mecanismo adecuado para cubrir supuestas lagunas en el régimen de prestaciones, que realmente no son tales lagunas sino situaciones excluidas por el legislador, y que además en el presente caso la interesada pudo eludir optando por el régimen de aseguramiento que incluyera lo que ahora reclama".

En fin, aun hallándose incluida en el sistema de la Seguridad Social, en su Sentencia de 16 de abril de 2002 (JUR 2002, 221391), el TSJPV entiende que, al no hallarse vinculada por un contrato de trabajo susceptible de ser suspendido por maternidad una trabajadora autónoma incluida en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos no puede ceder a su pareja (contratado laboral) suspensión alguna del contrato de trabajo por tal causa, resultando imprescindible que ambos padres estén prestando servicios con vinculación de naturaleza laboral y que estén incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social (u otro que incluya trabajadores por cuenta ajena).

4.3

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

Otra de las tradicionales causas suspensivas del contrato de trabajo es la excedencia motivada por cuidado de hijos e hijas menores de tres años y contemplada en el artículo 46.3 ET.

Pues bien, aunque la excedencia sea para atender al cuidado de cada hijo e hija, ello no debe suponer una exigencia de dedicación directa e ininterrumpida, aunque lógicamente se requiere coherencia en la persona trabajadora excedente, de modo que obraría fraudulentamente si aduce tal motivo para interesar la suspensión del contrato y lo que hace es cambiar de actividad productiva. Así lo entiende el TSJPV en su Sentencia de 26 de octubre de 1999 (AS 1999, 3569).

En concreto, se trata de una trabajadora que solicita la excedencia por tres años para el cuidado de un hijo (septiembre de 1996) y, al poco tiempo (enero de 1997), concierta un contrato con otra empresa en la que cesa en junio de 1997; en julio de ese mismo año concierta contrato con otra empresa, de la que es despedida el 1 de abril de 1998. Solicitadas la prestación por desempleo, es denegada por parte del Instituto Nacional de Empleo. La cuestión que se plantea por parte de la recurrente es si después de haberse situado en excedencia voluntaria para el cuidado de un hijo, puede contratar con otra empresa y, en un posterior despido, lucrar las prestaciones por desempleo. La decisión del Instituto Nacional de la Seguridad Social, confirmada por el TSJPV, es negativa.

Por cuanto aquí interesa, abstracción hecha de la específica problemática suscitada en relación a la prestación por desempleo, dicho Tribunal sostiene lo siguiente:

"A) El artículo 46.3 del ET, contempla el derecho de los trabajadores a disfrutar de un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo. Esta es la situación de la actora desde julio de 1996 a julio de 1999. De tal forma que durante esta situación la actora tiene el contrato en suspenso, y sigue computando la antigüedad a efectos de trienio. Es más, el artículo 180 b) de la LGSS considera como período de cotización efectiva «del primer año con reserva del puesto de trabajo del período de excedencia» (5). Desde esta situación, la persona que contrata con otra empresa -sin haber finalizado la relación laboral que, se repite, se encuentra en suspenso- está detentando dos puestos de trabajo, uno en realidad y otro en expectativa de terminación de la excedencia.

B) En esta situación, se produce, incluso fraude de ley, ya que se está amparando en un precepto (art. 46.3 ET) para el cuidado de hijo y al que no se presta tal atención, al estar empleada en otro puesto de trabajo, situación contraria a lo que se contiene en el ordenamiento jurídico. Y no se puede argumentar que no existe la libertad en el

(5) En materia de Seguridad Social, el total período de excedencia por cuidado de hijos lleva aparejada, además, la consideración de situación asimilada al alta. Así lo establece hoy de forma expresa la Disposición Adicional Tercera del RD 1251/2001, de 16 de noviembre. Cuestión ésta que, en relación con el artículo 4 de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, ya fue estimada por el TSJPV en su Sentencia de 2 de abril de 2001 (AS 2001, 2091), en relación a la prestación por desempleo.

trabajo, pues ésta se permitiría en el caso de que una vez que se situase en excedencia pidiera la terminación del contrato -en lugar de la suspensión- y desde esa desligación de la anterior empresa contratar con otra nueva, y en ese momento cesa el derecho a la excedencia para el cuidado del hijo, cuidado que difícilmente puede prestarse al trabajar en otra empresa. Porque, no se olvide, que el trabajador en excedencia conserva el derecho preferente al reingreso, además de los derechos que se reconocen tanto en el artículo 46.3 del ET como en el artículo 180 de la LGSS. Porque, como se dice en la Sentencia del TS, 4ª de 8 de febrero de 1995 (RJ 1995, 786) (aunque enjuiciando un caso distinto) «no se entiende, pues, que el cuidado del menor constituya una especie de contingencia que distorsione "per se" la contingencia objetiva de la prestación por desempleo cuando legalmente aquella situación produce otras consecuencias (descanso por maternidad, reducción de jornada en la forma legalmente prevista o situación de excedencia voluntaria)». Lo que no puede producirse es una compatibilidad de tres situaciones, a saber: excedencia por cuidado de hijo, prestación de servicios para otra empresa distinta durante esta situación y, además, percibir la prestación por desempleo".

5.

Protección frente al despido

5.1

TRABAJADORAS/TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD/PATERNIDAD

Como primer y principal mecanismo de protección de los intereses familiares de los trabajadores y trabajadoras, el ordenamiento laboral arbitra en torno al régimen jurídico de los despidos objetivos y disciplinarios diversas medidas orientadas a asegurar la continuidad de la relación laboral de las personas trabajadoras que ejerciten alguno de los derechos que en materia de conciliación de la vida laboral y familiar le corresponden.

Básicamente, la protección se dispensa entorno a los despidos nulos y a la imposibilidad de considerar faltas de asistencia al trabajo debidas, entre otros supuestos, a maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

Centrándonos en la primera modalidad protectora, ha de señalarse que, salvo que se declaren procedentes por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio de los derechos que en la materia corresponden a los trabajadores y trabajadoras (es posible, por tanto, el despido procedente), los artículos 53.4 y 55.5 ET (también, arts. 122.2 y 108.2 LPL) consideran nulos los despidos en distintos supuestos previamente tipificados.

El primer supuesto de nulidad refiere al despido de las trabajadoras y trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad (ya derive aquélla del nacimiento, adopción o acogimiento) o riesgo durante el embarazo; también, el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

Así lo entiende, por ejemplo, el TSJPV en su Sentencia de 19 de septiembre de 2000 (AS 2000, 3477) dictada en relación a trabajadora de notaría despedida improcedentemente:

"En efecto, la maternidad, tanto durante el tiempo de embarazo como después ha tenido una protección en orden a evitar cualquier situación de riesgo o peligro para la madre y la criatura, de manera que no pueda existir ni este riesgo ni una posible discriminación o conculcación del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer; si la causa del posible cese en la relación laboral se encuentra en la condición de embarazada de la mujer, el Legislador se encarga de prohibir esta conculcación, pero, todavía, ha llegado más lejos el Legislador, y ha establecido una total protección a la situación de la mujer, procurando que todo posible riesgo, real o hipotético, no concurra, y, así, según la nueva normativa todo despido que se realiza en situación de maternidad lleva consigo, cuando el mismo no es procedente, la declaración de nulidad, evitando cualquier posible juicio valorativo respecto a la operatividad de la causa, cuando la misma no es suficiente para producir la escisión. Desde esta perspectiva, vuelve a encauzarse aquella doctrina que el Tribunal Supremo ya venía estableciendo respecto a la falta de adecuación de la causa con la situación protegida, y la consecuencia de nulidad cuando el despido no se ajustaba a la causa esgrimida. Desde aquí es indiferente que los hechos aconteciesen con anterioridad (argumento que manejó la empresa en el acto del juicio y que en modo alguno reitera puesto que no impugna el recurso), tampoco el que pueda evidenciarse o manifestarse una situación de discriminación de la mujer; estas circunstancias son indiferentes, como señala el recurrente, lo que es cierto es que la demandante al tiempo del despido se encontraba en situación de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, y que la modificación legal ya había entrado en vigor. Ello implica el que deba estimarse el recurso, y declararse la readmisión obligatoria por ser nulo el despido acontecido, lo que implica que no pueda realizarse ningún tipo de opción por la empresa, teniendo derecho la trabajadora al abono de los salarios de tramitación, lógicamente siempre que haya finalizado la situación de incapacidad temporal".

5.2

TRABAJADORAS EMBARAZADAS

5.2.1

SUPUESTO GENERAL

El segundo supuesto de nulidad, refiere al despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha del inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o por riesgo durante el embarazo. En este mismo sentido se muestra con contundencia el TSJPV en sus Sentencias de 16 y 23 de mayo y 26 de septiembre de 2000 (AS 2000, 2877, 3292, 3296 y 3480), 9 de enero de 2001 (AS 2001, 2990) y 1 de octubre de 2002 (AS 2003, 272).

Por partir de supuestos más o menos parecidos, sirva como ejemplo de todas ellas la doctrina recogida por el TSJPV en la última de las resoluciones citadas cuyo supuesto de hecho resulta bastante indicativo de la difícil y penosa situación a que se ven sometidas muchas trabajadoras embarazadas.

En concreto se trata de trabajadora que, bajo la apariencia de un falso bajo rendimiento, es despedida cuando se hallaba embarazada. Declarado el despido nulo y habiendo dado a luz la trabajadora durante la tramitación del proceso, no se reincorpora al trabajo si no hasta agotar el período de baja por maternidad. Solicitado el reingreso al trabajo, la readmisión de la trabajadora no se produce en las mismas condiciones existentes con anterioridad al despido. A modo indicativo repárese, por ejemplo, que la trabajadora se vio privada de ordenador, llaves de la oficina o teléfono móvil. Como consecuencia de la situación generada, la trabajadora pasó por sucesivos períodos de baja médica por presentar un trastorno adaptativo con síntomas ansioso-depresivos, reactivo a situación laboral y permanece en tratamiento desde el mes de junio del pasado año 2000.

Obtenido el amparo del Juzgado de lo Social correspondiente, la empresa entiende que la sentencia de instancia infringe el art. 55.5 ET en la redacción dada a este precepto por Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. La argumentación en que descansa su postura viene a ser ésta: existe una distinción entre despido nulo por razones discriminatorias por razón de sexo y nulo por razones de embarazo; el primero procede cuando el empresario extingue una relación laboral tomando como causa intencionada del mismo la condición de mujer; el segundo supone un cese basado en la circunstancia objetiva del embarazo de la trabajadora, aun cuando no exista intención discriminatoria alguna. Partiendo de esta diferencia conceptual, la empresa sostiene que el despido podrá ser calificado como nulo por contrario a la protección del embarazo, pero ello no quiere decir que sea discriminatorio por razón de sexo, ya que la extinción contractual ha sido ajena a la intención de perjudicar la condición de ser mujer. A lo que un contundente TSJPV responde del siguiente modo:

"Por parte de esta Sala se estima que la distinción entre actuación empresarial contraria a la protección de la mujer por razón de embarazo y contraria a la discrimi-

nación por razón de sexo, en los términos en que se plantea por la recurrente, resulta artificial, pues una y otra no pertenecen a diversas categorías de conductas vulneradoras de un derecho fundamental, sino que guardan entre sí una relación de género y especie, donde el género consiste en la prohibición de actos perjudiciales para la trabajadora que toman como eje de su adopción precisamente su condición de mujer, mientras la especie supone la prohibición de conducta empresarial desfavorable para la mujer trabajadora basada únicamente en el embarazo. Cualquier conducta contraria al derecho a la protección por embarazo es reconducible, en última instancia, a la vulneración del derecho de la mujer a no ser discriminada por razón de sexo, ya que precisamente el peor trato laboral que recibe la trabajadora a consecuencia de un proceso de gestación supone un daño del que sólo puede ser sujeto pasivo la mujer. Ley y jurisprudencia apoyan tal interpretación.

Legalmente la propia exposición de motivos de la Ley 39/1999 precisa que el fundamento de sus previsiones descansa en el art. 14 CE y en las Directivas comunitarias 92/1985/CEE, de 29 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y 96/34/CE, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental. El art. 14 CE, como es bien sabido, prohíbe toda discriminación por razón de sexo. Por su parte, la primera de las Directivas citadas establece en su art. 10 la prohibición de despido como garantía para las trabajadoras a las que se refiere el art. 2 (trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia), y califica como atentado al principio de no discriminación por razón de sexo toda conducta desfavorable que se adopta por el empresario en función del embarazo de la mujer, situándose en la línea que ya contemplaban los arts. 2.1 y 3.1 de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre 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.

Por tanto, el entronque de la modificación introducida en el ap. 5 b) del art. 55 ET «por mor» del art. 7, ap. Tres, de la Ley 39/1999 (nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la de comienzo del período de suspensión del contrato por maternidad) con la prohibición de discriminación por razón de sexo es patente. Ello no excluye que la propia Ley 39/1999 contemple otras medidas donde el bien tutelado es la protección a la familia y, coherentemente, la violación de las derechos establecidos en defensa de tales bienes no otorga a su titular la posibilidad de defenderlos a través de las medidas de tutela sobre prohibición de discriminación por razón de sexo, sino de otros derechos distintos en los que no es preciso entrar en este momento; baste ahora con destacar que cualquier vulneración de las medidas laborales vinculadas con la protección del embara-

zo enlaza directamente con el derecho a la no discriminación por razón de sexo del que es titular la mujer trabajadora.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas lo ha reconocido así repetidas veces, siendo muestra de tal doctrina la reciente sentencia de 4-10-2001 (TJCE 2001, 265), en cuanto manifiesta que «el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo». En la misma línea se pronuncia nuestro Tribunal Constitucional, como muestran las siguientes resoluciones judiciales:

A) Sentencia 136/1996, de 23 de julio (RTC 1996, 136), según la cual la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (STC 173/1994 [RTC 1994, 173], fundamento jurídico 2º). Los tratos desfavorables basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen, por tanto, una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE (RCL 1978\2836). Este Tribunal ya ha tenido ocasión de declararlo, incluso, respecto de decisiones empresariales «ad nutum», como la resolución de la relación laboral en período de prueba (SSTC 94/1984 [RTC 1984, 94] y 166/1988 [RTC 1988, 166]) o la no renovación de un contrato temporal (STC 173, 1994) y sin duda la conclusión debe proyectarse a decisiones causales, como es el despido.

B) Sentencia 240/1999, de 20 de diciembre (RTC 1999, 240), la cual, con cita de abundante doctrina del citado Tribunal comunitario, nos dice en su fundamento de derecho séptimo que «En términos parecidos nos hemos manifestado con otros supuestos también enjuiciados por este Tribunal en los que la posición de desigualdad afecta sólo a las mujeres y no deriva de la ley sino de la realidad social del momento en el que aquélla se aplica. Este es el caso, por ejemplo, de las situaciones derivadas del embarazo o de la maternidad. En estos supuestos el Tribunal Constitucional ha mantenido la doctrina de que el art. 14 CE prohíbe que esas circunstancias, que por obvias razones biológicas afectan sólo a las mujeres –y en los que, por tanto, tampoco cabe exigir como término de comparación a la situación de los varones–, puedan ser utilizadas para introducir obstáculos al acceso o permanencia de la mujer en el mercado de trabajo, perpetuando una grave discriminación que históricamente ha sufrido la mujer en el ámbito social y laboral (STC 166, 1988, fundamento jurídico 2º)».

C) Sentencia 203/2000 de 24 de julio (RTC 2000, 203), la cual recuerda al final de su fundamento sexto que «como ya hemos afirmado en anteriores ocasiones en relación con las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la

igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, es preciso atender a circunstancias tales como "la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad, y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones)" (STC 109/1993, de 25 de marzo [RTC 1993, 109], F. 6); y que "existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en el" (STC 128/1987, de 16 de julio [RTC 1987\128] F. 10)».

Tras lo cual sólo queda por decir que la violación por parte del empresario del derecho a la no discriminación por razón de sexo, al igual que la de cualquier otro derecho fundamental, no requiere la específica voluntad de perjudicar a una trabajadora. Esa infracción se puede producir no sólo por conductas que encierran tal componente subjetivo, sino también a través de actuaciones que por sus resultados últimos y, al margen de la intención de su autor, perjudican a las mujeres trabajadoras. Así lo reconoce la STC 173/1994, de 7 de junio, cuando expone que «la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para el sujeto que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en él de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, por su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE)».

5.2.2

EXTINCIÓN DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA

Tal y como recoge la Sentencia extractada en el apartado anterior, ha de reputarse igualmente nulo la extinción del período de prueba cuya causa radique, precisamente, en el embarazo de las trabajadoras. Así lo ha entendido el TSJPV en dos Sentencias idénticas de fechas 13 y 20 de marzo de 2001 (AS 2001, 159 y 1942).

Básicamente se trata de trabajadora que es contratada por tiempo indefinido como dependienta de un comercio, si bien se establece un período de prueba de tres meses. Al mes de comienzo de la relación laboral, la trabajadora comunica a la empresa que está embarazada. Acto seguido, ésta da por extinguido el contrato de trabajo al entender que aquélla no ha superado el período de prueba. Declarada la nulidad del acto extintivo por el Juzgado de lo Social, la empresa acude al TSJPV reclamando su derecho a poder extinguir el período de prueba por ineptitud de la trabajadora, más no por su embarazo. Lo que, con similares argumentos a los ya expuestos en apartados anteriores, es rechazado por el TSJPV:

"El despido de un trabajador es nulo, según el art. 55-5 ET, cuando tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en las leyes, o bien se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas. Una de las discriminaciones prohibidas por nuestra Constitución es la que se debe al sexo de una persona (art. 14).

En su aplicación, se ha calificado como despido nulo toda extinción de la relación laboral cuyo móvil sea el embarazo de la trabajadora, tanto si se ejercita al amparo de la facultad de desistimiento del vínculo contractual, propia del período de prueba (SSTC 94/1984 [RTC 1984, 94] y 166/1988 [RTC 1988, 166]), como si se produce por la no renovación de un contrato temporal (STC 173/1994 [RTC 1994, 173]) o en un despido disciplinario (STC 136/1996 [RTC 1996, 136]), pues no hay que olvidar que el convenio 158 de la OIT, en su art. 5-d), dispone que el embarazo no constituirá causa justificada para la terminación de la relación laboral.

La razón de ser de esos concretos pronunciamientos radica, según razona el alto Tribunal, en que la discriminación por razón del sexo prohibida por nuestra Constitución no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada, sino que también abarca las conductas que se fundan en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inmediata, como es el caso del embarazo.

Conclusión que se refuerza desde el 7 de noviembre de 1999, fecha de entrada en vigor de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, destinada a promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que entre otros cambios que no es del caso señalar, dispuso determinadas modificaciones relativas a la extinción del contrato de trabajo, entre las que se incluye la explícita calificación como despido nulo de aquel que se produzca estando embarazada la trabajadora y en tanto que no se revele ajustada a derecho la causa invocada por el empresario para extinguir el contrato de trabajo (nueva redacción del art. 55-5 ET, introduciendo dos párrafos más).

A tales efectos, como garantía de que esa prohibición de trato discriminatorio no se vulnera, la doctrina constitucional ha sentado que, una vez acreditados indicios de una conducta de esa naturaleza, corresponde al empresario demostrar que su decisión de poner fin al vínculo contractual resulta del todo ajena al móvil discriminatorio, de tal modo que habría tenido lugar verosímelmente, aun sin concurrir la circunstancia que se reputa como causa real del mismo, dado que existían otras suficientes, razonables y serias. Criterio legal conforme al cual, una vez acreditado por la demandante que estaba embarazada y que su empresario lo conocía, correspondía a éste demostrar que concurría la causa que había invocado para extinguir el contrato de trabajo y que ésta se ajustaba a derecho.

Prueba que, tratándose de supuestos en los que el empresario invoca la no superación del período de prueba, no se circunscribe a acreditar que habían pactado sujetar el contrato a una condición de esa naturaleza y que se había hecho uso de ella para dar por terminada la relación laboral, sino que en verdad concurrían razones suficientes que justificaban que no era el embarazo de la trabajadora la verdadera causa por la que se ejercía esa facultad resolutoria del contrato de trabajo, sino el deficitario modo en que la trabajadora prestaba los servicios, que la recurrente concreta en su ineptitud.

Prueba no practicada en autos, sin que pueda invocarse con éxito que se le pedía una prueba imposible. Así, la empresa ni tan siquiera ha intentado acreditar, mediante la confesión de la trabajadora, que en el curso de los casi dos meses transcurridos desde el inicio de los servicios, se le hubiera llamado la atención por el modo en que trabajaba, como tampoco consta queja alguna de cliente respecto a ella (y no hay que olvidar que estamos ante quien presta sus servicios en directo y constante contacto con clientes). Llama la atención, además, que la decisión extintiva se adopte transcurrido ese tiempo, ya que tampoco estamos ante un trabajo con una carga aparente de complejidad o especialización que haga razonable que se dilate la apreciación del defectuoso modo de operar. No ha habido, por la empresa, ninguna alegación de un hecho puntual y grave ocurrido en las inmediaciones del 2 de junio (fecha de extinción del período de prueba), que podría justificar que la decisión extintiva se adoptara entonces. Finalmente, el libro de matrícula de la demandada únicamente muestra la existencia de otras tres bajas en la empresa los días 28 de abril, 29 de mayo y 2 de junio del mismo año, correspondientes a otros tantos vendedores dados de alta el 7 de abril, pero nada dice sobre la causa de esas bajas y, desde luego, mal puede haber igualdad de situación con ellos cuando son varones.

Resulta, de cuanto se ha expuesto, el fracaso del recurso, sin que podamos acoger ninguno de sus dos motivos... En cuanto al segundo, porque ha entrado en juego la presunción de trato discriminatorio por razón de su sexo y no ha demostrado la recurrente que la verdadera razón por la que había ejercitado su facultad resolutoria del contrato de trabajo derivaba del deficiente modo en que la demandante prestaba los servicios para los que había sido contratada u otra causa ajena a su situación de embarazo. No consta, así, más causa visible que ésta, cuyos inconvenientes en la vida de una empresa, fundamentalmente si llega a buen fin, son notorios, dada la situación de suspensión del contrato de trabajo que la maternidad genera, permisos por lactancia, derecho a reducciones de jornada durante la infancia del hijo, etc., como los derechos a la adaptación del puesto o cambio del mismo durante el embarazo para evitar riesgos al feto, tal y como se recogen en la propia Ley 39/1999".

5.2.3

NO RENOVACIÓN DE UN CONTRATO TEMPORAL

Por último, igualmente cabría considerar como despido nulo la no renovación de un contrato de trabajo temporal en base, única y exclusivamente, al embarazo de la mujer trabajadora, tal y como con acierto ha entendido el TSJPV en sus Sentencias de 19 de marzo de 1996 (AS 1996, 478) y 23 de febrero de 1998 (AS 1998, 761) que, aunque dictadas con anterioridad a la aprobación de la Ley 39/1999, resultan suficientemente ejemplificativas del problema suscitado.

Tomemos como ejemplo la segunda de las resoluciones citadas cuyo supuesto de hecho es el siguiente. Se trata de trabajadora contratada temporalmente en una empresa. En su misma situación se encuentran otras siete trabajadoras. A todas ellas la empresa comunica su intención de convertir sus contratos en por tiempo indefinido. Ello no obstante, llegado el término de vencimiento de los respectivos contratos temporales, la empresa procede a convertir en indefinidos todos los contratos temporales salvo el de la trabajadora en cuestión que por entonces se hallaba embarazada (además de haber sido elegida representante de personal). Tres meses más tarde, la empresa contrató a una trabajadora para desarrollar las mismas funciones que nuestra protagonista. Ante estas circunstancias, la trabajadora entiende que ha sido objeto de un despido discriminatorio por parte de su empresa.

Por cuanto aquí interesa (abstracción hecha del cargo sindical de la trabajadora), planteada ante el TSJPV la calificación que en este caso debe merecer la decisión empresarial extintiva del contrato de trabajo temporal, entiende aquél lo siguiente:

"Los hechos probados esclarecen que existía una promesa empresarial de una novación propia o extintiva, en el sentido de que, al término de los contratos temporales se suscribirían (como se suscribieron) otros indefinidos. Es plenamente atinado comprender que el incumplimiento de la promesa de contratar con carácter indefinido, puesto que efectivamente del incumplimiento surge la inexistencia de relación laboral a partir de fecha cierta, no es despido que pueda calificarse nulo o de cualquier otra forma, en cuanto que la cláusula de temporalidad nadie alegue sea inválida, y, en todo caso, podría ser motivo de una acción de resarcimiento de daños y perjuicios por incumplimiento de tratos postliminares del contrato laboral.

Ahora bien, esto no deja de ser doctrina en que se reafirma la Sala desde la pura perspectiva de la legalidad ordinaria. Si el compromiso al que faltó la empresa fue el de no denunciar la válida cláusula de temporalidad y de novar en sentido propio la relación laboral, concertando otra indefinida, ello es ejercicio de la libertad de contratación empresarial.

Mas ésta encuentra su límite en la prohibición de discriminación -en el caso presente, adversa-, teniendo presente que tal libertad (art. 38 CE), por su inclusión en la sección 2.ª del Título I del Capítulo II de la Norma Suprema, implica un rango prelativo inferior a la interdicción de la discriminación del art. 14.

No hay duda de que el embarazo, elemento que por razones obvias naturales incide de forma exclusiva en las mujeres, es condición que tiene con el sexo de la persona una relación directa e inequívoca, que, si se toma en cuenta su constatación pura y simple para un tratamiento peyorativo, es discriminación por razón de sexo (SSTC 166/1988 [RTC 1988, 166] y 173/1994 [RTC 1994, 173])...

Como dijo la antecitada STC 173/1994, de 7 junio, la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para el sujeto que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en él de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, por su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 de la Constitución Española). En este contexto, no puede sostenerse en modo alguno que sólo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta de esta naturaleza y, mucho menos, cuando esa relación laboral podría haber continuado normalmente, a través de la oportuna prórroga o nueva contratación sucesiva y ello no se produce. En el caso, no es que podría haber continuado, sino que existe probada voluntad manifestada del empresario en tal sentido mediante nueva contratación sucesiva, y el mérito de la litis consiste en averiguar si concurre la discriminación que alega la demandante y niega la demandada.

El ejercicio de una válida cláusula de temporalidad -en esto no hay cuestión-, en cuanto supone una negativa de prórroga o de novación extintiva en favor de la indefinición vincular, percibido un móvil de los prohibidos como discriminatorio por el art. 14 CE, crea un obstáculo a la vigencia de la relación laboral que la jurisdicción debe remover, ya que la dicha prohibición no sólo defiende de extinciones vinculares, sino que defiende de conductas empresariales en el acceso al empleo, es decir, sin existencia de vínculo contractual, como en el caso es el impedimento puesto a suscribir contrato de trabajo indefinido.

La jurisprudencia comunitaria europea, al interpretar los dos primeros artículos de la Directiva 76/207 ya sentó semejante tesis en la STJCE 8 noviembre 1990 (TJCE 1991, 73) (caso Dekker), declarando vulnerarse el principio de igualdad de trato si un empresario se niega a celebrar un contrato de trabajo con una candidata a la que había considerado apta para desarrollar una determinada actividad, alegando que se hallaba embarazada de tres meses...

La trabajadora demandante ha sido privada del acceso a la indefinición del contrato laboral cuando la empresa tenía conocimiento de haber aquélla quedado embarazada... Por añadidura se le tenía prometido, junto con otros siete trabajadores que estaban en su tesitura y que desempeñaban funciones semejantes, mientras que con el resto se ha suscrito contrato indefinido. En fin, con prudente lejanía de la decisión extintiva, se recluta una trabajadora más de la categoría profesional de camarera/limpiadora...

...en el campo de los procesos de tutela de los derechos fundamentales, con transvasarse al despido discriminatorio, impera lo que se suele llamar con impropiedad que denuncia la doctrina científica, inversión de la carga probatoria (ex art. 179.2 LPL), lo que por otra parte es una doctrina constitucional que arranca de la STC 38/1981 (RTC 1981, 38).

En realidad no se trata de una inversión genuina, puesto que, ante la simple constatación de indicios de discriminación, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, de manera que, alegada la discriminación, no se invierte la carga de la prueba de lo contrario, que como hecho negativo incurriría en la famosa «diabólica probatio» -a la que es común aludir de parte de las empresas, y en el acta del juicio vemos se alega-, sino de liberar al actor de prueba plena, bastándole la indiciaria que mueva a sospechar o presumir el trato discriminatorio lanzando contra el adverso una forzosidad de contraprueba, ésta sí plena, de que ciertas circunstancias, amén de ser históricamente existentes, fueron las únicas tenidas en cuenta, ajenas en la intención del empresario a todo propósito discriminatorio (SSTC 266/1993 [RTC 1993, 266]) 180/1994 [RTC 1994, 180] y 136/1996 [RTC 1996, 136]), lo que supone una reducción de la carga actora y una ampliación de la carga demandada, que tiene que destruir una presunción «ad hominem».

Cuando se despide con demostración de los indicados indicios, y no se consiguen probar unos hechos serios y suficientes que, únicos, si abstrajéramos el sexo y la condición de la despedida, igualmente hubiera justificado el despido, se produce la nulidad por discriminación. Ello es cabalmente lo contrario a la idea del anteúltimo párrafo del fundamento primero y único de la sentencia de instancia, puesto que el asunto no es que falte prueba plena de que el motivo de no realizar contrato de trabajo con carácter indefinido traiga causa de haber sido representante sindical o estar embarazada la trabajadora, sino de que falta prueba plena de que el motivo de no realizarlo nada ha tenido que ver con dichos datos, que probados y puestos en relación con otros indicios hacen presumir conforme a las reglas del criterio humano... Por otro lado, sin incidir en el efecto horizontal de las directivas comunitarias, llegamos a un mismo resultado, en el supuesto de protección de la trabajadora embarazada que ha sido objeto de una desfavorable distinción sin causa, a que llega la Directiva 92/1985 CEE, dado que la prohibición de despedir, una vez comunicado al empresario el embarazo, salvo casos excepcionales no inherentes al tal estado (art. 10.1), viene a ser lo mismo a que, conocido el embarazo -hecho probado-, y despedida la trabajadora (indicio base), sea nula por discriminatoria la decisión extintiva (de causa apriorísticamente válida), si el empresario no prueba cumplidamente que la motivación de lo que se decidió no lleva inherente la consideración del em-

barazo, y que no hubo propósito de tenerlo en cuenta (única prueba que destruye la presunción).

Con los vehementes indicios probados, lo capital es que no se prueba que absolutamente nada tuvo que ver la elección como delegado sindical o el embarazo con la decisión de no cumplir la promesa empresarial, y ello es lo requerido en la tutela exquisita de un derecho fundamental a la igualdad, de un lado, entre quienes no tienen comprometida en cierta medida su aptitud laboral por la procreación (varones) y quienes físicamente lo tienen (hembras), y derivadamente del derecho a la vida e integridad física (art. 5 CE) de madres y concebidos por nacer, y de otro lado, de quienes la tienen comprometida por el ejercicio de la representación sindical".

5.3

EXCEDENCIAS

En fin, siquiera brevemente, parece oportuno recordar que tras la Ley 39/1999, se considera nulo el despido de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos familiares o reducciones de jornadas contemplados en los apartados 4 y 5 del artículo 37 ET o estén disfrutando de ellos (6), como también el de las personas trabajadoras que hayan solicitado la excedencia por cuidado de familiares prevista en el artículo 46.3 ET o estén disfrutando de ella (7).

(6) Entrando a valorar la posible existencia de discriminación en relación al despido de una trabajadora que tenía reducida su jornada de trabajo por cuidado de un menor de seis años cfr. la STSJ PV 16 de julio de 1996 (AS 1996, 3231) dictada con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 39/1999.

(7) Aun antes de la Ley 39/1999, para la STSJ PV 9 de diciembre de 1993 (AS 1993, 5394) la denegación empresarial al trabajador de una excedencia por cuidado de hijos equivaldría a un despido nulo. Por su parte, la STSJ PV 17 de septiembre de 2002 (AS 2002, 3318) aborda un supuesto de despido de una trabajadora que, tras la excedencia por cuidado de hijos, genera una nueva suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal no siendo admitida al trabajo al ser dada de alta de esta última causa.

ANA VARELA LEGARRETA

**Dirección de Empleo y
Formación. Departamento de
Justicia, Empleo y Seguridad
Social. Gobierno Vasco**

*Medidas de
apoyo a la
conciliación de
la vida laboral
y familiar del
Gobierno Vasco*

Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con Hijos e Hijas

1.1

ANTECEDENTES

La Comunidad Autónoma del País Vasco no es ajena al fenómeno del envejecimiento de la población que están experimentando en los últimos años los países desarrollados, a consecuencia de dos factores fundamentales: el descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida. En los próximos 25 años va a conocer una nueva situación, en la que la base de la pirámide de población se va a reducir drásticamente en favor de un aumento espectacular en la cúspide. Este nuevo orden demográfico plantea grandes interrogantes en el sistema económico, la familia, y la sociedad actual, a los que el Gobierno ha de adelantarse y hacer frente.

En el orden económico, se prevé un descenso importante de la población activa, que en la CAPV será el mayor de todas las regiones europeas. Según datos ofrecidos por el Eurostat este descenso será de un 21,4% en el periodo 2010 a 2025, de manera que menos personas activas tendrán que sostener a un mayor número de personas no activas, poniendo en entredicho el mantenimiento del actual sistema de pensiones y de todo tipo de programas sociales.

Por otro lado, el envejecimiento de la población entraña también cambios en la propia familia, al aumentar el número de ancianas y ancianos necesitados de atención, incrementando la presión sobre la misma, en la que puede que la totalidad o parte de sus miembros tengan un empleo o estén en disposición de tenerlo, y además pueden ser a su vez padres y madres de menores o tener intención de tener hijas e hijos.

Uno de los aspectos que más ha influido en el descenso de la natalidad ha sido la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, y de seguirse la misma tendencia que en los últimos años, en pocos decenios la mayoría de la población femenina en edad de trabajar será activa. La difícil conciliación entre la vida familiar y el trabajo es uno de los factores que ha provocado el retraso y el descenso de la maternidad. Ha de tenerse en cuenta que el periodo de maternidad y crianza de los hijos e hijas suele coincidir temporalmente con su integración en el mundo laboral y la consolidación de su empleo, lo que le lleva a decidir tener una o ninguna criatura. La tasa de fecundidad de la CAPV es una de las más bajas de toda Europa, (0,98 en el año 98), muy por debajo del índice que garantiza el relevo generacional (2,1).

Conscientes de esta situación, el Parlamento Vasco, en sesión del 5 de mayo de 2000 aprobó una proposición no de ley en la que instaba al Gobierno Vasco a realizar y remitir al Parlamento un informe que reflejase, en primer lugar, la situación de las familias con hijos e hijas en el Comunidad Autónoma del País Vasco y la atención que se les presta por parte de los poderes públicos en todos los ámbitos: laboral, fiscal, educativo, vivienda..., en relación a la incidencia que pudiera te-

ner en el fomento de la natalidad, y en segundo lugar, cuales serían las posibilidades de actuación para mejorar el sistema de protección existente y acercarlo a los niveles de la Unión Europea.

El Gobierno, en junio de 2000, elaboró una encuesta y los resultados fueron concluyentes: el 54% de la población vasca considera que dos es el número ideal de hijos/hijas, y el 18% considera que tres, señalando como principales razones para no tener el número deseado de hijos/hijas, la económica (mencionada por el 68% de las personas encuestadas), y la dificultad de conciliar el trabajo y la familia (citada por el 32%)

Ante estos hechos, el Gobierno decide crear una Comisión Interinstitucional e Interdepartamental, coordinada por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, con representantes de las Diputaciones Forales, EUDEL y el propio Gobierno Vasco, toda vez que las medidas a aprobar, por su tipología, conllevaban la participación de diversos ámbitos institucionales. Esta Comisión, tras el análisis de las medidas vigentes en los estados de la Unión Europea y la presentación de alternativas, seleccionadas en función de su efectividad y de su facilidad de implantación, tratando de conseguir un consenso entre los intereses de empresas, sindicatos, hombres y mujeres, elaboró un plan que fue aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión del día 3 de julio de 2001 como Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con Hijos e Hijas.

1.2

OBJETIVO DEL PLAN

El objetivo fundamental de este plan es remover los obstáculos de orden económico y socio-laboral que impiden a las familias tener los hijos e hijas que libremente decidan. Si bien ha de tenerse en cuenta que este plan representa un primer paso en la construcción de una política familiar integral, de manera que en su proceso de desarrollo y aplicación irá asumiendo y adaptándose a las directrices y recomendaciones que sobre la materia vaya dictando la Unión Europea, para llegar a alcanzar la inversión media europea en este tipo de políticas.

1.3

MEDIDAS DEL PLAN

Para la consecución de este objetivo, el Plan se articula en cuatro bloques de medidas:

- Medidas de conciliación laboral y familiar
- Medidas de servicios de apoyo a las familias con hijos e hijas
- Medidas de ayudas económicas y fiscales
- Medidas de sensibilización

Las medidas de **conciliación entre la vida laboral y la vida familiar**, lo que pretenden es procurar a los padres y madres que trabajen fuera del hogar, tiempo para dedicarse al cuidado de sus hijos e hijas durante la etapa en la que éstos y éstas más los necesitan. Estas medidas se han materializado ya en el Decreto 177/2002, de 16 de julio (B.O.P.V. de 12 de agosto), vigente desde el día 13 de agosto de 2002.

Dentro de las medidas de **servicios de apoyo a las familias**, el Plan se centra en las guarderías y escuelas infantiles, tratando de consolidar gradualmente la red existente, (si bien en el tra-

mo de 0-2 años se queda aún lejos de las necesidades sociales existentes), comenzar el desarrollo de una red de guarderías infantiles familiares supervisadas en zonas rurales y municipios pequeños y conseguir una mayor flexibilidad de horarios, hasta llegar a 12 horas seguidas. En este sentido, se dictó la Orden de 5 de noviembre de 2002 (B.O.P.V. del 8 de noviembre de 2002), del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales, que tiene por objeto la regulación de subvenciones para unidades familiares residentes en la Comunidad Autónoma del País Vasco que tengan a su cargo niños y niñas menores de 3 años que opten por matricularles en centros de atención a la infancia para menores de tres años de la misma comunidad.

El tercer bloque de medidas, las **ayudas económicas y fiscales**, se han materializado, por un lado, en un conjunto de desgravaciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (reducción por tributación conjunta, deducciones por descendientes, por descendientes menores de tres años, por hijos e hijas discapacitados y por abono de anualidades por alimentos a los hijos e hijas), y por otro lado, en subvenciones por el nacimiento o adopción de hijos e hijas (a partir del segundo/a) y por partos y adopciones múltiples, ayudas que han sido ya objeto de desarrollo normativo en el Decreto 176/2002, de 16 de julio.

Otro bloque de medidas lo constituyen las **medidas de sensibilización** sobre los beneficios de las políticas familiares, dirigidas en mayor medida a las empresas, pero también a la sociedad en su conjunto, y a los propios hombres y mujeres.

2.

Decreto 177/2002, de 16 de julio, por el que se regulan las Medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Dadas las limitaciones competenciales existentes, el Plan se ha centrado en el apoyo al ejercicio de dos derechos laborales previstos en la normativa: la excedencia y la reducción de jornada laboral por cuidado de hijos e hijas, a través de subvenciones a fondo perdido que pretenden paliar en parte la pérdida de salario que supone acogerse a estos derechos.

2.1

ANTECEDENTES NORMATIVOS:

**DECRETO 232/1996,
DE 1 DE OCTUBRE,
POR EL QUE SE ARTICULAN
LAS AYUDAS AL REPARTO DE
TIEMPO DE TRABAJO Y A LA
CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

Antes de entrar en el estudio pormenorizado de las ayudas previstas en este Decreto 177/2002, es preciso mencionar que desde el año 1996 la Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, viene gestionando un Programa de ayudas, entre las cuales se encontraban también subvenciones por excedencia, por cuidado de hijas e hijos y reducción de jornada por guarda legal. Se trata del Decreto 232/1996, de 1 de octubre, por el que se articulan las ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida. La finalidad buscada con las medidas recogidas en esta normativa es, sin embargo, diferente. Su objetivo es el fomento del empleo a través de la fórmula del reparto del tiempo de trabajo, de manera que lo que se incentiva es la contratación de personas desempleadas para cubrir las vacantes que se produzcan a consecuencia de la reducción, liberación o adaptación de la jornada de trabajo, operadas en virtud de la utilización de determinadas figuras contempladas en la normativa laboral o derivadas de pactos individuales o colectivos. Son, en su mayoría, ayudas a la empresa que contrata. Sin embargo, entre los supuestos subvencionables se recogían tres en los que la línea de actuación era doble, y las ayudas iban dirigidas tanto a la persona trabajadora que se acogía a determinada situación, como a la empresa que contrataba para sustituirle. Se trataban de: la jubilación parcial-contrato de relevo, (ajeno a la política de conciliación, y derogada por el Decreto 267/1999, de 29 de junio, de Medidas de Apoyo al Empleo), la excedencia por cuidado de hijos e hijas y la reducción de jornada por guarda legal (estos dos últimos supuestos, derogados casi en su totalidad por el nuevo Decreto 177/2002).

La diferencia entre ambas regulaciones es grande, y viene dada precisamente por la diferencia entre los objetivos pretendidos por ambas. En las subvenciones del Decreto 232/1996, para que la persona trabajadora que se acoge a la excedencia o reducción de jornada pudiera acceder a la ayuda, tenía que ser sustituida siempre, y en los estrictos términos que establecía la normativa: de forma simultánea, por una persona desempleada e inscrita como tal y mediante un contrato de interinidad que cubriese toda la jornada que dejaba vacante. No se perdía de vista su objetivo fundamental de fomento de empleo. Además, quienes se beneficiaban de estas ayudas eran únicamente los trabajadores y trabajadoras del sector privado.

Las nuevas ayudas recogidas en el Decreto 177/2002 tienen una finalidad netamente conciliadora de la vida laboral y familiar, de fomento de la natalidad, y por ello las subvenciones a las personas se desvinculan de su posible sustitución, y su carácter es más universal, dirigido a toda per-

sona trabajadora por cuenta ajena, al margen de que su puesto de trabajo pertenezca al sector público o privado.

2.2

OBJETIVO DEL DECRETO 177/2002, DE 16 DE JULIO

El objetivo de esta normativa es remover los obstáculos que sobre el empleo puede producir la maternidad o la paternidad y las limitaciones que de la vida laboral se derivan para la vida familiar, favoreciendo la conciliación entre estos dos ámbitos y promoviendo, en última instancia, la igualdad de oportunidades tanto en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, como en sus posibilidades de dedicación intensiva al cuidado de sus hijos e hijas durante la etapa en la que éstos y éstas más los necesitan.

2.3

SITUACIONES QUE SON OBJETO DE APOYO

1. Excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija, por naturaleza o por adopción.
2. Reducción de la jornada laboral para atender al cuidado de cada hijo o hija, por naturaleza o por adopción.

Se observa que las situaciones que son objeto de atención no se extienden a todos los supuestos de excedencia regulados en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores o de reducción de jornada del art. 37.5 (o a los correspondientes en la normativa de Función Pública), que tras la modificación llevada a cabo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, vieron ampliada su aplicación para el cuidado de otras personas familiares que por razones de edad o enfermedad no pudieran valerse por sí mismas. El ejercicio de estos derechos únicamente es objeto de ayuda al amparo del Decreto 177/2002 cuando se dedica al cuidado de hijos e hijas, de conformidad con lo dispuesto en el Plan Interinstitucional, que de momento, circunscribe su apoyo a estos supuestos. Lo que implica que, además del cuidado de familiares, quedan fuera de la subvención prevista en este Decreto otros supuestos, como la excedencia para cuidado de una o un menor que se encuentra en régimen de acogimiento, permanente o preadoptivo, o la reducción de jornada por el cuidado de una criatura menor de seis años del que se es tutora o tutor. Algún supuesto, como este último de la menor sujeto a tutela, podría ser aun subvencionado al amparo del Decreto 232/1996, puesto que la derogación de esta Sección se hizo parcialmente: "...exclusivamente en lo que se refiere al supuesto de reducción de la jornada de trabajo para cuidar de un hijo o hija menor de seis años,..." (Disp. Derogatoria Única).

2.4

PERSONAS BENEFICIARIAS DE LAS AYUDAS

- **Las personas trabajadoras**

- por cuenta ajena, con independencia de que su vínculo sea laboral, funcionarial o estatutario, (incluidos los socios y socias de las sociedades cooperativas), que se acojan a la excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas,
- empadronadas en un municipio de la Comunidad Autónoma del País Vasco al menos un año antes de la solicitud.

- **Las entidades privadas que contraten:**

- a personas inscritas como desempleadas con el fin de sustituir a aquellas que se hayan acogido a la excedencia o reducción de jornada,
- en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2.5

ACTUACIONES SUBVENCIONABLES

- **En relación con la excedencia:**

1. PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

La actuación subvencionable es el hecho de acogerse a la excedencia, en estos términos concretos:

- para atender al cuidado de cada hijo o hija, por naturaleza o por adopción,
- por un periodo no superior a tres años, a contar desde la finalización de las licencias, permisos, o cualesquiera otros derechos de esta naturaleza que pudieran corresponderles como consecuencia del nacimiento o adopción.

2. PARA LA EMPRESA:

La actuación que es objeto de ayuda es la contratación para sustituir a aquellas personas que se hayan acogido a la excedencia por cuidado de hijas e hijos, siempre que se realice en los siguientes términos:

- la persona contratada ha de estar inscrita como desempleada, total o parcialmente,
- el contrato de trabajo suscrito ha de ser de interinidad (art. 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores),
- la jornada pactada ha de ser equivalente a la que queda vacante o superior,
- ha de tratarse de una excedencia con reserva del puesto de trabajo, y
- no ha de mediar relación conyugal o similar ni de parentesco, por consanguinidad, adopción o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, entre la persona contratada y el empresario o empresaria individual, o persona socia con una participación en la sociedad superior a

1/10 o miembro de los órganos de gobierno y dirección de la empresa contratante. También está excluida de ayuda la contratación de socios o socias en empresas que no sean de economía social, si su participación es superior a 1/10.

- **En relación con la reducción de jornada:**

1. PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

La actuación subvencionable es el hecho de acogerse a una reducción de jornada de trabajo, en estos términos:

- que se reduzca la jornada entre un tercio y la mitad, y
- que la finalidad de la reducción de jornada sea atender al cuidado de un hijo o hija menor de seis años, o mayor de esta edad en el caso de que padezca una minusvalía reconocida de porcentaje igual o superior al 33%.

2. PARA LA EMPRESA:

La actuación que puede ser objeto de subvención es la contratación para sustituir a aquellas personas que se hayan acogido a la reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos, siempre que se realice en estos términos:

- la persona contratada ha de estar inscrita como desempleada, total o parcialmente,
- el contrato de trabajo suscrito ha de ser de interinidad (art. 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores),
- la jornada pactada ha de ser equivalente a la que queda vacante tras la reducción o superior,
- ha de tratarse de una reducción que incluya la garantía de la vuelta de la persona trabajadora sustituida a su jornada ordinaria, y
- no ha de mediar relación conyugal o similar ni de parentesco, por consanguinidad, adopción o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, entre la persona contratada y la empresaria o empresario individual, o la persona socia con una participación en la sociedad superior a 1/10 o miembro de los órganos de gobierno y dirección de la empresa contratante. También está excluida de ayuda la contratación de socios o socias en empresas que no sean de economía social, si su participación es superior a 1/10.

- **Requisito común a todas las actuaciones subvencionables: Fecha de inicio:**

Para acceder a las ayudas previstas en el Decreto 177/2002, la actuación subvencionable, esto es, la excedencia o reducción de jornada en el caso de las personas trabajadoras, y la contratación en el caso de las empresas, ha de ser posterior a la entrada en vigor del Decreto 177/2002, que fue el día 13 de agosto de 2002. Si es anterior, le sería de aplicación el Decreto 232/1996, de 1 de octubre.

Conviene hacer una precisión. Esta fecha de inicio puede ser efectivamente la del comienzo de la excedencia o reducción de jornada, o puede ser la del inicio de un segundo (o tercero, cuarto,...)

periodo de excedencia o reducción de jornada. Con esto se quiere decir que se subvencionan también las prórrogas de estas situaciones, cuando el inicio del nuevo periodo de excedencia o reducción sea a partir del día 13 de agosto de 2002.

Lo mismo puede suceder con las contrataciones. Se subvenciona tanto la contratación inicial como la prórroga del contrato para cubrir un periodo mayor de excedencia o reducción de jornada.

2.6

SUBVENCIONES

• Cuantía:

A) PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

La cuantía de la ayuda se establece en función de estos parámetros:

- la duración de la excedencia o reducción de jornada a la que se ha acogido,
- la jornada habitual de la persona trabajadora antes de acogerse a estos derechos, de manera que no recibe la misma subvención una persona cuyo contrato es a jornada completa, que otra cuyo contrato es a tiempo parcial,
- el porcentaje en que se reduce esa jornada, en los supuestos de reducción de jornada, y
- el hecho de ser hombre o mujer, toda vez que el Decreto introduce un aspecto de acción positiva a favor de los hombres, aumentando, en este caso, la cuantía de las ayudas económicas, con el fin de fomentar un nuevo modelo de corresponsabilidad familiar acorde con los objetivos del Plan Interinstitucional. Se trata de una medida dirigida a impulsar el cambio de los roles diferenciados entre hombres y mujeres, implicando a estos últimos en la atención y cuidado de sus hijos e hijas.

La cuantía de las ayudas, en euros anuales y partiendo de una jornada laboral completa (si es inferior, se reduce en proporción), es la siguiente:

		HOMBRE	MUJER
EXCEDENCIA		3.000	2.400
REDUCCIÓN DE JORNADA	45% – 50%	2.400	1.800
	40,01% – 44,99%	2.100	1.575
	33,33% – 40%	1.800	1.350

B) PARA LAS EMPRESAS:

La subvención consiste en el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, del contrato de la persona sustituta.

• Forma de pago

La forma de pago se establece en función de la duración de la excedencia o reducción de jornada.

	TRABAJADORAS/ TRABAJADORES	EMPRESAS
1 AÑO O MENOR	80% 20%	60% Resto
SUPERIOR A 1 AÑO E IGUAL O INFERIOR A 2 AÑOS	60% 20% 20%	50% 30% Resto
SUPERIOR A 2 AÑOS	50% 30% 20%	40% 40% Resto

Los primeros pagos se abonan en el momento de la concesión. Los últimos pagos, al término del periodo subvencionado. En los supuestos en los que hay un segundo pago intermedio, se abonan al cabo de un año desde el inicio de la actuación subvencionable.

- **Duración máxima:**

El Decreto establece que las ayudas previstas en el mismo se concederán por un tiempo máximo de 3 años.

- **Compatibilidad de las ayudas con otras:**

Las ayudas previstas en el Decreto 177/2002 son compatibles con cualesquiera otras que, con la misma finalidad, tengan establecidas o pudieran establecer cualesquiera de las Administraciones Públicas.

Únicamente se establece un límite para las subvenciones concedidas a las empresas contratantes: el conjunto de las ayudas no podrá superar el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social.

- **Plazo de presentación de la solicitud**

El plazo es de tres meses desde el inicio de la actuación subvencionable, esto es, desde el inicio de la excedencia o reducción de jornada en el caso de las ayudas a las personas trabajadoras, o desde el inicio de la contratación, en el caso de las ayudas a las empresas.

- **Órgano gestor**

La Dirección de Empleo y Formación.

SUPUESTO 1**PLANTEAMIENTO:**

M.G.R., trabajadora de la empresa XXX, con contrato indefinido y a jornada laboral completa, inicia una excedencia por cuidado de sus hijos e hijas el día 24-01-02, durante un año. La empresa contrata a F.R.D., trabajador inscrito como desempleado, el día 30-03-02 para sustituirla hasta el 23-01-03. La relación laboral se formaliza mediante un contrato de interinidad a jornada completa. La retribución anual bruta es de 12.000 €. Al término de este periodo, M.G.R. comunica a la empresa su decisión de continuar en esta situación durante un año más. La empresa decide prorrogar el contrato de F.R.D. hasta el día 23-01-04.

PREGUNTAS:

1. ¿Le corresponde alguna subvención a M.G.R. por el periodo de excedencia inicial, del día 24-01-02 al 23-01-03?
2. ¿Le corresponde alguna subvención a XXX por la contratación inicial de F.R.D., desde el día 24-01-02 al 23-01-03?
3. ¿Le corresponde alguna subvención a M.G.R. por el segundo periodo de excedencia, del día 24-01-03 al 23-01-04?
4. ¿Le corresponde alguna subvención a XXX por la prórroga del contrato de F.R.D., desde el día 24-01-03 al 23-01-04?

RESPUESTAS:

1. ¿Le corresponde alguna subvención a M.G.R. por el periodo de excedencia inicial, del día 24-01-02 al 23-01-03?

M.G.R. no puede acceder a la ayuda prevista en el Decreto 177/2002, puesto que el inicio de la excedencia es anterior a su entrada en vigor. Le sería de aplicación el Decreto 232/1996, de 1 de octubre. Sin embargo, tampoco a su amparo podría tener derecho a ayuda, puesto que no concurre el requisito de simultaneidad entre el inicio de la excedencia y la contratación de la persona que le sustituye, tal y como se exige en el artículo 9.1 b) de esta normativa.

2. ¿Le corresponde alguna subvención a la empresa XXX por la contratación inicial de F.R.D., desde el día 24-01-02 al 23-01-03?

Al igual que la trabajadora, la empresa XXX no puede acceder a la ayuda prevista en el Decreto 177/2002, puesto que el inicio de la contratación es también anterior a su entrada en vigor. Le sería de aplicación el Decreto 232/1996, de 1 de octubre, y a su amparo sí po-

dría obtener subvención (siempre que se presente la solicitud dentro del plazo previsto en el mismo), toda vez que se cumplen todos los requisitos exigidos por esta normativa (contrato de interinidad, persona contratada inscrita como desempleada, misma jornada que la de la sustituida), y para la subvención a la empresa no se exige el requisito de la simultaneidad entre la excedencia y la contratación, sino que es posible que la contratación se celebre con posterioridad, como en este caso.

3. ¿Le corresponde alguna subvención a M.G.R. por el segundo periodo de excedencia, del día 24-01-03 al 23-01-04?

Sí. M.G.R. podría solicitar en plazo subvención por este nuevo periodo de excedencia al amparo del Decreto 177/2002, puesto que el inicio del mismo es posterior a su entrada en vigor. Teniendo en cuenta que este nuevo periodo de disfrute es de un año, que su jornada laboral era completa y que se trata de una mujer, de conformidad con lo dispuesto en el art. 5.1 a) de esta normativa, la subvención que le correspondería sería de 2.400 euros. Se le abonarían en dos pagos. El 80% en el momento de la concesión, y el 20% restante una vez finalizado el periodo subvencionado.

4. ¿Le corresponde alguna subvención a la empresa XXX por la prórroga del contrato de F.R.D., desde el día 24-01-03 al 23-01-04?

Sí. Podría acceder a la ayuda prevista en el Decreto 177/2002, de 16 de julio, puesto que la fecha de comienzo de este segundo periodo de contratación es posterior a su entrada en vigor. De conformidad con lo dispuesto en el art. 5.4 de esta normativa, le correspondería una subvención equivalente al 100% de la cotización empresarial por contingencias comunes correspondiente a este periodo. Teniendo en cuenta su retribución anual bruta, el importe sería de 2.832 euros ($12.000 \times 23,6\%$), que se abonarían en dos pagos: el 60% en el momento de la concesión de la ayuda, y el resto, una vez finalizado el periodo subvencionado. Ha de tenerse en cuenta que en la Resolución de concesión se realiza un cálculo estimativo del importe de la subvención, en función de los datos de retribución facilitados por la empresa en la solicitud, si bien en el último pago, a la vista de la documentación que ha de presentar la empresa a estos efectos, se liquidará hasta completar el coste efectivo de la cuota patronal por contingencias comunes.

SUPUESTO 2

PLANTEAMIENTO:

P.G.R., trabajador de la empresa XXX, con contrato a tiempo parcial, equivalente al 75% de la jornada laboral completa según el convenio colectivo de aplicación, inicia el día 15-03-03 una reducción de un tercio de su jornada de trabajo para el cuidado de su hijo U.G.G., nacido el día 25-11-02, hasta el cumplimiento por el mismo de la edad de seis años. La empresa decide no sustituirle.

PREGUNTAS:

1. ¿Tiene derecho P.G.R. a subvención al amparo del Decreto 177/2002, a pesar de no haber sido sustituido?
2. Calcular en su caso la ayuda que podría corresponderle.

RESPUESTAS:

1. ¿Tiene derecho P.G.R. a subvención al amparo del Decreto 177/2002, a pesar de no haber sido sustituido?

Sí. Las subvenciones previstas en el Decreto 177/2002 para aquellas personas que se acojan a una excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos, no dependen de que la persona sea sustituida. (arts. 3.1 a) y 3.2 a) del Decreto)

2. Calcular en su caso la ayuda que podría corresponderle.

P.G.R. ha solicitado una reducción de jornada desde el día 15-03-03 hasta el día 25-11-08, fecha en la que su hijo cumplirá seis años de edad. Esto supone un periodo de más de cinco años. Sin embargo el artículo 6 del Decreto 177/2002 establece que las ayudas se concederán por un tiempo máximo de 3 años.

De manera que, teniendo en cuenta que el periodo de tiempo a subvencionar es de tres años, que la reducción de jornada a la que se acoge P.G.R. es de un tercio, que su jornada habitual es del 75% de la jornada laboral completa, y que se trata de un hombre, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5.2 c), la subvención que le corresponde será de 4.050 euros. ($1.800 \times 3 \times 75\%$).

Se abonarán en tres pagos: el 50% en el momento de la concesión, el 30% una vez transcurrido un año desde el inicio de la reducción de jornada, y el 20% restante, a la finalización del periodo subvencionado. (art. 10.1 c)

DECRETO 177/2002, de 16 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

El Consejo de Gobierno, mediante Acuerdo de 3 de julio de 2001, aprobó el Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con Hijos e Hijas, ratificándolo posteriormente mediante Acuerdo de 30 de julio de 2001. Este Plan, impulsado por el Gobierno Vasco y elaborado con la participación activa de las Diputaciones Forales y Eudel, viene a dar respuesta, según indica su prólogo, "a la cada vez más patente y sentida necesidad de abordar tanto políticas de natalidad como de conciliación de la vida laboral y familiar" y tiene por principal objetivo "la remoción de los obstáculos de orden económico y socio-laboral para que las familias tengan el número de hijos e hijas que libremente decidan tener".

Entroncando con las corrientes e iniciativas que, en la actualidad, se desarrollan en los Estados Europeos más avanzados y ajustándose a las recomendaciones de la Unión Europea, este Plan de Apoyo a las Familias con Hijos e Hijas incorpora, junto a medidas de contenido fiscal y económico, servicios de apoyo a las familias y medidas de sensibilización, una serie de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Estas últimas son las que recoge el presente Decreto, con la finalidad de remover los obstáculos que sobre el empleo puede producir la maternidad o la paternidad y las limitaciones que de la vida laboral se derivan para la vida familiar, favoreciendo con ello la conciliación entre ambos ámbitos de vida y promoviendo, en última instancia, la igualdad de oportunidades tanto en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres como en sus posibilidades de dedicación intensiva al cuidado de sus hijos e hijas durante la etapa en la que éstos y éstas más los necesitan. Dadas las limitaciones competenciales existentes, el Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con Hijos e Hijas y el presente Decreto centran su interés en dos modalidades de ayuda a la conciliación laboral y familiar: las medidas de fomento de la excedencia y de la reducción de la jornada laboral, en ambos casos para el cuidado de los hijos o hijas tanto por naturaleza como por adopción, y con una duración máxima de tres años.

La extensión de estas ayudas al supuesto de adopción, no prevista en el Plan pero motivada por la equiparación existente entre la filiación natural y la adoptiva, se justifica por aplicación de los principios de equidad y de identidad de razón, ya que las dificultades extraordinarias que sobrevienen con el cuidado de hijos o hijas tienen lugar con independencia de su filiación.

Las beneficiarias de estas ayudas son:

- por un lado, las personas trabajadoras por cuenta ajena, en el más amplio sentido de la palabra, que se acojan a los derechos de excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas menores de seis años o bien, aun superándose esa edad, cuando padezcan una minusvalía reconocida de porcentaje igual o superior al 33%.
- de otro lado, las entidades privadas, cualquiera que sea su forma jurídica y tengan o no ánimo de lucro, que contraten a personas inscritas como desempleadas, total o parcialmente, con el fin de sustituir a aquellas otras que se acojan a los citados derechos, siempre y cuando los

trabajadores y trabajadoras sustitutas presten sus servicios en centros de trabajo sitos en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Las ayudas económicas destinadas a las personas trabajadoras pretenden compensar la disminución del salario que se produce en esas situaciones, mientras que las destinadas a las entidades privadas, consistentes en la bonificación hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, pretenden paliar el coste derivado de los contratos de interinidad formalizados para su sustitución.

Ambas modalidades existían ya en nuestra Comunidad Autónoma en el marco de la normativa laboral, reguladas en concreto por el Decreto 232/1996, de 1 de octubre, por el que se articulan las ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida, que ahora se derogan. La nueva regulación contenida en el presente Decreto refuerza el componente de apoyo a la familia, eliminando, para la concesión de las ayudas económicas a las personas trabajadoras, la condición, indispensable en la normativa anterior, de ser sustituida en su puesto por una persona desempleada mediante un contrato de interinidad.

El Decreto introduce, por otra parte, un aspecto de acción positiva a favor de los hombres, aumentando, en este caso, la cuantía de las ayudas económicas, con el fin de fomentar un nuevo modelo de corresponsabilidad familiar acorde con los objetivos del Plan. Se trata de una medida dirigida a impulsar el cambio de los roles diferenciados entre las mujeres y los hombres, implicando a estos últimos en la atención y cuidado de sus hijos e hijas.

El presente Decreto, de carácter subvencional, se subsume dentro del título competencial general del artículo 10.25 en relación con los artículos 9.2, 10.12, 10.39 y 12.2, todos ellos del Estatuto de Autonomía para el País Vasco.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, oídos los órganos consultivos interesados, previa deliberación y aprobación por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 16 de julio de 2002,

DISPONGO:

Artículo 1.- Objeto y actuaciones subvencionables.

El objeto del presente Decreto es la regulación de las ayudas que, en el marco de la política de conciliación de la vida laboral y familiar, el Gobierno Vasco, a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, otorgará con el fin de proporcionar apoyo económico a las familias para que los padres y madres que trabajen puedan dedicarse de manera intensiva al cuidado de sus hijos e hijas, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, fomentando las siguientes situaciones derivadas de disposición legal o pacto individual o colectivo:

- a) Excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija, por un periodo no superior a tres años, a contar desde la finalización de las licencias, permisos, o cualesquiera otros derechos de esta naturaleza que pudieran corresponderles como consecuencia del nacimiento o de la adopción.

- b) Reducción de la jornada de trabajo de entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla para cuidar a un hijo o hija menor de seis años o bien, aun superándose esa edad, cuando padezca una minusvalía reconocida de porcentaje igual o superior al 33%.

Artículo 2.– Beneficiarias.

Tendrán derecho a acceder a las ayudas previstas en el presente Decreto:

- a) Las personas trabajadoras que se acojan a la excedencia o a la reducción de jornada a las que alude el artículo 1 de este Decreto.

A los efectos del presente Decreto se entenderá por personas trabajadoras aquellas que lo sean por cuenta ajena, tanto de la empresa privada como de las Administraciones Públicas, Organismos autónomos, Entes Públicos de Derecho Privado y Empresas públicas dependientes de las mismas, con independencia de que su vínculo sea laboral, funcionarial, o estatutario. Así mismo, serán de aplicación a los socios y socias de las sociedades cooperativas.

- b) Las entidades privadas, cualquiera que sea su forma jurídica y tengan o no ánimo de lucro, que contraten a personas inscritas como desempleadas, total o parcialmente, con el fin de sustituir a aquellas que se encuentran en las situaciones definidas en el artículo 1 de este Decreto, para prestar servicios en centros de trabajo sitos en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 3.– Actuaciones subvencionables.

- 1.– En el marco de la excedencia prevista en el artículo 1 a) de este Decreto, se regulan dos tipos de actuaciones subvencionables:

- a) Se concederá una ayuda económica a la persona trabajadora que opte por acogerse a dicha situación de excedencia, sin que sea condición necesaria para su obtención que su puesto de trabajo se haya visto cubierto por un trabajador o trabajadora sustituta.

- b) Se subvencionará la contratación de personas inscritas como desempleadas, total o parcialmente, por parte de las entidades privadas señaladas en el artículo 2 b) de este Decreto para sustituir a aquellas personas que se hayan acogido a la excedencia para atender al cuidado de hijos e hijas, siempre que en virtud de disposición legal, convenio colectivo o pacto individual se trate de una excedencia con reserva de puesto de trabajo.

- 2.– En el marco de la reducción de jornada de trabajo prevista en el artículo 1 b) de este Decreto, se regulan dos tipos de actuaciones subvencionables:

- a) Se concederá una ayuda económica a la persona trabajadora que opte por reducir su jornada laboral entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, sin que sea condición necesaria para su obtención que su puesto de trabajo se haya visto cubierto por un trabajador o trabajadora sustituta.

- b) Se subvencionará la contratación de personas inscritas como desempleadas, total o parcialmente, por parte de las entidades privadas señaladas en el artículo 2 b) de este Decreto para sustituir a aquellas personas que se hayan acogido a la reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas, siempre que en virtud de disposición legal, convenio colectivo o pacto

individual se trate de una reducción que incluya la garantía de la vuelta de la persona trabajadora sustituida a su jornada ordinaria.

Artículo 4.- Requisitos.

Para poder acogerse a las ayudas previstas en el presente Decreto:

- 1.- Las personas trabajadoras a que hace referencia su artículo 2 a) deberán figurar en el Padrón de cualquier municipio de los integrados en el territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco al menos con un año de antelación a la fecha de la presentación de la solicitud de subvención.
- 2.- Las actuaciones subvencionables deberán iniciarse con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto.
- 3.- Las personas desempleadas contratadas deberán estar inscritas como paradas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea.
- 4.- Los contratos de interinidad establecidos para cubrir los puestos de trabajo de quienes se hayan acogido a la excedencia o a la reducción de jornada para cuidado de hijos e hijas, deberán cumplir los requisitos y formalidades establecidas en el artículo 15.1 c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas reglamentarias de aplicación, así como suscribirse al menos por la misma jornada que estuviera contratada la persona trabajadora sustituida o por una jornada equivalente al número de horas en que se disminuya su jornada. Si el contrato se suscribiera por una jornada laboral superior a la de la persona trabajadora sustituida, la subvención otorgada sólo irá referida a la parte correspondiente a la sustitución.
- 5.- No serán objeto de subvención:
 - a) La contratación del cónyuge del empresario o empresaria individual o de la persona vinculada al mismo/a por relación análoga a la conyugal, ni de sus ascendientes, descendientes o colaterales por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado inclusive. Tampoco la contratación de dichos parientes de cualquier socio o socia en empresas que revistan forma societaria de carácter personalista, o de los de los socios, socias o miembros de los órganos de gobierno y dirección en las entidades constituidas como sociedades, asociaciones o corporaciones de toda clase.
 - b) La contratación de socios o socias, en las empresas que no sean de Economía Social. La cualidad de socia o socio en relación a los apartados anteriores, sólo tendrá carácter impositivo de la subvención cuando su participación en la sociedad sea superior a 1/10.

Artículo 5.- Cuantía de las ayudas.

- 1.- La situación de excedencia a la que se refiere el artículo 3.1 a) de este Decreto será objeto de las siguientes ayudas:
 - a) 2.400 euros anuales cuando la persona trabajadora sea una mujer.
 - b) 3.000 euros anuales cuando la persona trabajadora sea un hombre.

Las cuantías mencionadas en los apartados anteriores son las cuantías máximas aplicables a los casos en los que la excedencia corresponda a una persona contratada a jornada laboral completa. Cuando la persona que solicita la excedencia estuviera contratada para una jornada laboral de duración inferior, las cuantías de las ayudas se disminuirán proporcionalmente.

2.– La reducción de la jornada a que se refiere el artículo 3.2 a) de este Decreto será objeto de las siguientes ayudas:

a) Cuando la reducción sea del 45% al 50% de la jornada laboral:

- 1.800 euros anuales cuando la persona trabajadora sea una mujer.
- 2.400 euros anuales cuando la persona trabajadora sea un hombre.

b) Cuando la reducción sea superior al 40% e inferior al 45% de la jornada laboral:

- 1.575 euros anuales cuando la persona trabajadora sea una mujer.
- 2.100 euros anuales cuando la persona trabajadora sea un hombre.

c) Cuando la reducción sea del 33,33% al 40% de la jornada laboral:

- 1.350 euros anuales cuando la persona trabajadora sea una mujer.
- 1.800 euros anuales cuando la persona trabajadora sea un hombre.

Las cuantías mencionadas en los apartados anteriores son las cuantías máximas aplicables a los casos en los que la reducción de jornada corresponda a una persona contratada a jornada laboral completa. Cuando la persona que solicita la reducción estuviera contratada para una jornada laboral de duración inferior, las cuantías de las ayudas se disminuirán proporcionalmente.

3.– Cuando el tiempo por el que se ejercite la excedencia o la reducción de la jornada no sea por años completos, las cuantías establecidas en los párrafos 1 y 2 se reducirán proporcionalmente.

4.– Tanto en los supuestos de excedencia como en los de reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas, los contratos de interinidad a los que se refieren los párrafos 1 b) y 2 b) del artículo 3 de este Decreto se subvencionarán hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en cuantía equivalente a la diferencia no subvencionada por la Administración Central.

Artículo 6.– Duración de las ayudas.

Todas las ayudas reguladas en el presente Decreto se concederán por un tiempo máximo de 3 años.

Artículo 7.– Presentación de solicitudes, documentación y plazo.

1.– Las solicitudes deberán presentarse ante las Delegaciones Territoriales del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, mediante instancia normalizada debidamente cumplimentada en todos sus términos, bien directamente, bien a través de cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- 2.– El plazo para la presentación de las solicitudes de ayuda finalizará transcurridos tres meses a contar desde la fecha en la que se inició la actuación objeto de subvención.
- 3.– A la instancia mencionada deberá adjuntarse la siguiente documentación:
- a) En el caso de las ayudas destinadas a las personas trabajadoras que se acojan a la excedencia o a la reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas:
- Fotocopia del DNI de la persona solicitante o, en su caso, documento acreditativo de su identidad.
 - Ficha de alta de datos de tercera persona interesada, firmada por la persona solicitante, y firmada y sellada por la entidad bancaria correspondiente.
 - Certificado que acredite la fecha de empadronamiento de la persona solicitante dentro del territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
 - Copia del parte de baja en la Seguridad Social en el caso de excedencia, o copia del parte de variación de datos en la Seguridad Social en el caso de reducción de jornada.
 - Documento que acredite la situación de excedencia o reducción de jornada para cuidado de hijos e hijas en la que se encuentra, en el que conste:
 - * el tiempo por el que se ejercita dicho derecho,
 - * la jornada laboral que realizaba hasta ese momento, y su relación con la jornada a tiempo completo según el convenio colectivo de aplicación, y
 - * en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje que representa tal reducción en relación con la jornada laboral que venía realizando.
 - En caso de que alguna de las personas menor de edad que originan la ayuda tenga reconocida una minusvalía con un porcentaje igual o superior al 33%, fotocopia del certificado de minusvalía expedido por la correspondiente Diputación Foral.
 - Fotocopia del Libro de Familia o, en caso de adopción, fotocopia compulsada del auto judicial constitutivo de la misma, con excepción de los casos de adopción internacional en los que se adjuntará certificación de su inscripción en el Registro Civil Central, si se trata de una adopción constituida conforme a la legislación vigente en el país de origen de los/las menores, o bien fotocopia compulsada del auto judicial firme de adopción emitido por la Autoridad española, cuando en el país de origen del menor se hubiera constituido una adopción simple o tutela con fines de adopción en España.
- b) En el caso de las ayudas destinadas a las entidades contratantes:
- Ficha de alta de datos de tercera persona interesada, firmada por la entidad solicitante, y firmada y sellada por la entidad bancaria correspondiente.
 - Copia de la tarjeta de identificación fiscal de la entidad contratante.
 - Documento acreditativo de la excedencia o reducción de jornada que ha motivado la contratación subvencionada, en el que conste, en relación con la persona que se ha acogido a estos derechos:
 - * el tiempo por el que se ejercitan,
 - * la jornada laboral que realizaba hasta ese momento, y su relación con la jornada a tiempo completo según el convenio colectivo de aplicación, y

* en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje que representa tal reducción en relación con la jornada laboral que venía realizando.

– Copia del contrato de interinidad registrado en el Servicio Público de Empleo para sustituir a la persona trabajadora en excedencia o con reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas. En el supuesto de sociedades cooperativas, copia del contrato de sociedad celebrado con los socios y socias trabajadoras o de trabajo.

– Si la entidad contratante fuera una Comunidad de Bienes, copia del documento de constitución de dicha Comunidad.

– Copia de la tarjeta de demandante de empleo de la persona contratada, o, en su defecto, certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de empleo que acredite su inscripción como desempleada. En el supuesto de que estuviera inscrita como demandante de empleo en LANGAI-Servicio Vasco de Colocación, se hará constar esta circunstancia y no será necesaria su aportación.

– Copia del parte de alta en la Seguridad Social de la persona contratada como sustituta.

– Certificado acreditativo de la entidad contratante en el que figure la retribución mensual bruta, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, a percibir por la persona contratada.

– Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, o de la entidad correspondiente en el caso de Sociedades Cooperativas, que acredite que la entidad solicitante de la ayuda se encuentra al corriente en el pago de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social. Únicamente a los efectos de presentación de la solicitud, dicha certificación podrá sustituirse por el escrito debidamente sellado en el que conste su requerimiento. Se entenderá en situación regular de pagos la entidad que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto de la deuda aplazada.

– Declaración jurada de que no concurren las circunstancias obstativas a las que se refiere el artículo 4.5 de este Decreto.

c) En ambos tipos de ayudas:

– Declaración jurada de las personas o entidades solicitantes en la que se haga constar que no se percibe ninguna ayuda con este mismo objeto y finalidad concedida por cualquier Administración Pública. En caso de percibirse, se hará constar la cuantía y la Administración concedente. En el supuesto de haber sido solicitada estando pendiente de resolución, se hará constar también esta circunstancia.

– Declaración jurada de las personas o entidades solicitantes relativa a los procedimientos de reintegro o sancionadores que, habiéndose iniciado en el marco de ayudas con subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de sus organismos autónomos se hallen aún en tramitación.

4.– A los efectos de dar cumplimiento al principio de publicidad, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, mediante Orden de su Consejero, dará a conocer anualmente las

líneas de ayudas previstas en este Decreto, con expresión de la dotación presupuestaria correspondiente.

Artículo 8.- Subsanación de los defectos de la solicitud.

Si las solicitudes de subvención no vinieran cumplimentadas en todos sus términos, o no fueran acompañadas de la documentación que se relaciona para cada una de las actuaciones subvencionables, se requerirá a la persona o entidad interesada para que, en un plazo de diez días subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida en su petición, estando obligada la Administración a dictar resolución expresa sobre esta solicitud, así como a notificarla, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 71.1 y 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 9.- Gestión, resolución, recursos, plazo para resolver y procedimiento de publicidad.

- 1.- El órgano competente para la gestión de las ayudas reguladas en el presente Decreto será la Dirección de Empleo y Formación.
- 2.- La concesión y, en su caso, la denegación de las ayudas previstas en este Decreto se realizará mediante Resolución expresa e individualizada del Director de Empleo y Formación del Gobierno Vasco. Este proceso se efectuará de forma continuada según el orden de recepción de solicitudes.
- 3.- La Resolución a la que se refiere el apartado anterior no pone fin a la vía administrativa y, contra la misma las personas interesadas podrán interponer recurso de alzada ante el Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación, de conformidad con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- 4.- El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de tres meses, transcurrido el cual se entenderá desestimada la petición de subvención si no recayera resolución expresa, a los efectos de lo establecido en el artículo 44.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- 5.- A fin de dar cumplimiento al principio de publicidad, y sin perjuicio de la notificación expresa e individualizada de las Resoluciones de concesión, mediante Resolución del Director de Empleo y Formación se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco la relación de las personas y entidades que hayan resultado beneficiarias de las ayudas concedidas al amparo de la presente disposición, con expresión de las cuantías percibidas, así como la de aquellas respecto de las que se haya procedido a modificar la subvención concedida.

Artículo 10.– Forma de pago y justificación de las ayudas.

1.– En el caso de las ayudas destinadas a las personas trabajadoras, se abonarán de la manera siguiente:

a) Para excedencias y reducciones de jornada de trabajo iguales o inferiores a un año:

– el 80% del importe total de la subvención, en el momento de la concesión.

– el 20% restante, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por parte de la persona beneficiaria de un certificado de la entidad donde presta sus servicios, que acredite los términos exactos en los que se ha llevado a cabo la actuación subvencionada, en relación con su duración, y en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje de la misma.

b) Para excedencias y reducciones de jornada de trabajo superiores a un año e iguales o inferiores a 2 años:

– el 60% del importe total de la subvención, en el momento de la concesión.

– el 20% una vez transcurrido un año desde el inicio de la actuación subvencionable, previa presentación por parte de la persona beneficiaria de un certificado de la entidad donde presta sus servicios, que acredite la continuidad de la actuación subvencionable de que se trate.

– el 20% restante, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por parte de la persona beneficiaria de un certificado de la entidad donde presta sus servicios, que acredite los términos exactos en los que se ha llevado a cabo la actuación subvencionada, en relación con su duración, y en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje de la misma.

c) Para excedencias y reducciones de jornada de trabajo superiores a dos años e iguales o inferiores a 3 años:

– el 50% del importe total de la subvención, en el momento de la concesión.

– el 30% una vez transcurrido un año desde el inicio de la actuación subvencionable, previa presentación por parte de la persona beneficiaria de un certificado de la entidad donde presta sus servicios, que acredite la continuidad de la actuación subvencionable de que se trate.

– el 20% restante, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por parte de la persona beneficiaria de un certificado de la entidad donde presta sus servicios, que acredite los términos exactos en los que se ha llevado a cabo la actuación subvencionada, en relación con su duración, y en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje de la misma.

2.– En el caso de las ayudas destinadas a las entidades privadas contratantes, se abonarán en los siguientes términos:

a) Para las solicitudes de excedencias y reducciones de jornada de trabajo iguales o inferiores a un año:

– el 60% del coste de la cotización a la Seguridad Social subvencionada, estimado en base a la documentación presentada con la solicitud, en el momento de la concesión de la subvención.

– el resto, hasta completar el coste efectivo de la subvención concedida, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste, mes a mes, cuál ha sido la base de cotización a la Seguridad Social por

contingencias comunes de la persona contratada durante dicho periodo, así como copia de las nóminas y de la página del documento de cotización modelo TC2 en el que figure la persona contratada. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este segundo pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

b) Para las solicitudes de excedencias y reducciones de jornada de trabajo superiores a un año e iguales o inferiores a 2 años:

- el 50% del coste de la cotización a la Seguridad Social subvencionada, estimado en base a la documentación presentada con la solicitud, en el momento de la concesión de la subvención.

- el 30% una vez transcurrido un año desde el inicio de la actuación subvencionable, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste que continúa vigente el contrato de interinidad subvencionado. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este segundo pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

- el resto, hasta completar el coste efectivo de la subvención concedida, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste, mes a mes, cuál ha sido la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de la persona contratada durante dicho periodo, así como copia de las nóminas y de la página del documento de cotización modelo TC2 en el que figure la persona contratada. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este tercer pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

c) Para las solicitudes de excedencias y reducciones de jornada de trabajo superiores a dos años e iguales o inferiores a 3 años:

- el 40% del coste de la cotización a la Seguridad Social subvencionada, estimado en base a la documentación presentada con la solicitud, en el momento de la concesión de la subvención.

- el 40% una vez transcurrido un año desde el inicio de la actuación subvencionable, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste que continúa vigente el contrato de interinidad subvencionado. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este segundo pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

– el resto, hasta completar el coste efectivo de la subvención concedida, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste, mes a mes, cuál ha sido la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de la persona contratada durante dicho periodo, así como copia de las nóminas y de la página del documento de cotización modelo TC2 en el que figure la persona contratada. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este tercer pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

- 3.– La documentación correspondiente a los segundos pagos a los que se hace referencia en los apartados b) y c) de los párrafos 1 y 2 anteriores deberá presentarse en un plazo de 16 meses a contar desde el inicio de la actuación subvencionable.

La documentación correspondiente a los últimos pagos a los que se hace referencia en los párrafos 1 y 2 anteriores deberá presentarse en un plazo de 4 meses a contar desde la finalización del periodo subvencionado.

Artículo 11.– Concurrencia de ayudas.

- 1.– Las ayudas económicas reguladas en los párrafos 1 y 2 del artículo 5 del presente Decreto no serán compatibles entre sí.
- 2.– Las ayudas contempladas en el presente Decreto serán compatibles con cualesquiera otras que, con la misma finalidad, tengan establecidas o pudieran establecer cualesquiera de las Administraciones públicas, sin que, en el caso de las ayudas destinadas a las entidades, la cuantía del conjunto de las ayudas obtenidas a través de diferentes fuentes de financiación pueda ser superior al 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social, reduciéndose en tal supuesto el importe de la ayuda a conceder por el Gobierno Vasco a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 12.– Modificación y extinción de las ayudas.

- 1.– Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, siempre que se entienda cumplido el objeto de ésta, y en su caso, la obtención concurrente de otras subvenciones y ayudas concedidas por ésta u otras Administraciones Públicas, dará lugar a la modificación de la Resolución de concesión de la subvención. A estos efectos, por la Dirección de Empleo y Formación se dictará la oportuna Resolución de Liquidación, en la que se reajustarán los importes de las subvenciones concedidas, aplicándose los criterios y límites establecidos para su otorgamiento, quedando obligadas las personas y entidades beneficiarias a la devolución de los importes percibidos en exceso.
- 2.– Si una vez concedida la ayuda, la persona que ejercita el derecho de excedencia o reducción de jornada amplía el tiempo de su disfrute, dentro de los límites establecidos en el artículo 6, para que esta persona o la empresa que ha contratado para sustituirla puedan acogerse a la

subvención por el nuevo periodo, deberán presentar otra solicitud en el plazo de tres meses desde la fecha en que se haya producido esta modificación.

- 3.– En el supuesto de que la persona que se ha acogido a una reducción de jornada incrementa el porcentaje de dicha reducción durante el periodo que haya sido ya subvencionado, la Dirección de Empleo y Formación, una vez finalizado el mismo, y previa presentación de la documentación a que hace referencia el artículo 10.1, así como la relativa al cambio realizado, modificará la Resolución de concesión, ajustando el importe de la subvención a los nuevos parámetros.
- 4.– Las ayudas económicas se extinguirán cuando dejen de concurrir los requisitos que dieron lugar a su concesión, y en todo caso cuando se cumpla el plazo para el que fueron concedidas.

Artículo 13.– Recursos económicos.

- 1.– Los recursos económicos destinados al cumplimiento del objeto del presente Decreto procederán de los correspondientes créditos presupuestarios establecidos al efecto en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco, o en normas con rango de Ley de carácter presupuestario. El volumen total de las ayudas a conceder dentro de un ejercicio presupuestario no superará la citada consignación o la que resulte de su actualización, en el caso de que se aprueben modificaciones presupuestarias de conformidad con la legislación vigente.
- 2.– Se denegará la concesión de las ayudas en el caso en el que el Presupuesto al que deban imputarse las citadas ayudas carezca de crédito adecuado y suficiente para la finalidad pretendida, suspendiéndose la eficacia del presente Decreto y de sus normas de desarrollo en lo relativo a la concesión de nuevas ayudas. Por todo ello, mientras se encuentre vigente el presente Decreto si en un ejercicio económico se agota el crédito consignado para la concesión de las ayudas, al objeto de dar publicidad a esta circunstancia por el Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social se emitirá Resolución administrativa en la que se señalará la fecha en la que se ha producido el agotamiento del citado crédito, publicándose la misma en el Boletín Oficial del País Vasco.
- 3.– Si en un ejercicio presupuestario hubiere solicitudes de ayudas relativas a actuaciones subvencionables que no puedan ser atendidas con los créditos presupuestarios de dicho ejercicio, podrán imputarse a los créditos presupuestarios del ejercicio posterior, sin necesidad de volver a presentar la solicitud, siempre que las citadas actuaciones cumplan con los requisitos establecidos en el presente Decreto para la obtención de las ayudas.

Artículo 14.– Inspección y control.

El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social podrá realizar las acciones de inspección y control necesarias para garantizar el cumplimiento de las finalidades perseguidas por este Decreto.

Artículo 15.– Obligaciones de las personas y entidades beneficiarias.

Sin perjuicio de las obligaciones señaladas en el artículo 50.2 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, que en su caso resulten aplicables, las personas y entidades beneficiarias de las ayudas quedan obligadas a:

- a) Comunicar cualquier eventualidad que altere sustancialmente el objeto o naturaleza de las actividades subvencionadas, así como a colaborar con el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social en los procedimientos de comprobación, inspección, seguimiento y control de dichas actividades.
- b) Garantizar el destino y aplicación de las mismas mediante garantías relacionales, conforme a lo previsto en el Título Primero del Decreto 698/1991, de 17 de diciembre, por el que se regula el régimen general de garantías y reintegros de las subvenciones con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco y se establecen los requisitos, régimen y obligaciones de las Entidades colaboradoras que participan en su gestión.
- c) Facilitar cuanta información le sea requerida por la Oficina de Control Económico y el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, en el ejercicio de sus funciones de fiscalización del destino de las ayudas.

Artículo 16.– Cumplimiento de obligaciones tributarias, de Seguridad Social y en materia de subvenciones públicas.

- 1.– La concesión y pago de las ayudas previstas en el presente Decreto queda condicionada a la acreditación por parte de las entidades solicitantes del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, de conformidad con lo que al efecto disponga el Departamento de Hacienda y Administración Pública.
- 2.– Asimismo, la concesión y, en su caso, el pago de las ayudas a las personas y entidades beneficiarias quedarán condicionados a la terminación de cualquier procedimiento de reintegro o sancionador que habiéndose iniciado en el marco de ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos, se halle todavía en tramitación.

Artículo 17.– Incumplimientos.

En el supuesto de que las personas o entidades beneficiarias de las ayudas previstas en el presente Decreto incurriesen en alguno de los supuestos del artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, o incumpliesen cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Decreto, el Director de Empleo y Formación mediante la correspondiente Resolución, declarará la pérdida del derecho a la percepción de las cantidades pendientes y, en su caso, la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco, las cantidades percibidas más los intereses legales que correspondan desde el momento del pago de la subvención, sin perjuicio de las demás acciones que procedan, de conformidad con lo establecido en el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre. Las referidas cantidades tendrán la conside-

ración de ingresos públicos a los efectos legales pertinentes, siendo el régimen de responsabilidades el previsto en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

Artículo 18.- Procedimiento de reintegro.

El procedimiento para el reintegro de las ayudas percibidas en los casos de incumplimiento previstos en el artículo anterior será el siguiente:

- a) El Director de Empleo y Formación comunicará a la persona o a la entidad interesada la iniciación del procedimiento y las causas que lo fundamentan, concediéndose un plazo de 15 días para que formule las alegaciones que estime oportunas. La iniciación del procedimiento suspenderá, en su caso, los pagos que aún quedaran pendientes.
- b) Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que se hubiesen formulado, se pondrá fin al procedimiento por Resolución del Director de Empleo y Formación, siendo de 6 meses el plazo máximo para resolver.

Si la Resolución estimase la existencia de incumplimiento declarará la pérdida del derecho a la percepción de la subvención y, en su caso, la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco, las cantidades que procedan en un plazo máximo de dos meses desde la notificación de la Resolución. Este plazo se considerará como plazo de periodo voluntario.

- c) La falta de reintegro en el periodo voluntario será puesta en conocimiento de la Viceconsejería de Hacienda y Finanzas del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco a fin de que se proceda por la vía de apremio, según dispone la normativa legal aplicable.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Inaplicación.

Las ayudas previstas en el presente Decreto no serán de aplicación a las contrataciones de personal que efectúen las Administraciones Públicas, Organismos Autónomos, Entes Públicos de Derecho privado y empresas con participación mayoritaria de capital público para sustituir a aquellas personas que se hayan acogido a la excedencia o a la reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas.

Segunda.- Socios cooperativistas temporales.

Cuando las actuaciones subvencionables contempladas en este Decreto se refieran a la contratación de socios y socias cooperativistas temporales que estuvieran incluidos o incluidas en el Régimen Especial de Autónomos, el porcentaje subvencionable respecto de su cotización será el 80%.

Tercera.- Norma "de Mínimis".

El presente régimen de ayudas queda sujeto a la regla "de mínimis" establecida por la Comisión Europea (Reglamento CE n.º 69/2001 de la Comisión, de 12 de enero) y, por tanto, el

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social articulará el mecanismo necesario para garantizar que ninguna de las entidades privadas a las que hace referencia el artículo 2 b) de este Decreto podrá recibir una cantidad superior a 100.000 euros en concepto de ayudas "de mínimos" en un periodo de tres años.

Cuarta.- Cofinanciación del Fondo Social Europeo.

En la Resolución de concesión de las ayudas previstas en el presente Decreto se hará constar la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.- Recursos económicos.

A los efectos del cumplimiento del objeto del presente Decreto, la financiación para el año 2002 de las subvenciones previstas en el presente Decreto, se efectuará con cargo al crédito presupuestario del Programa 32112: Familia, Servicio 22, Conceptos 452.00 y 453.01, Partida 1 de la Ley 1/2002, de 23 de enero, que tiene carácter de ampliable conforme a lo establecido en el apartado 16 de su Anexo I, cuyo importe asciende a 4.972.320 euros, que comprometen 2.272.032 euros en el periodo 2003 a 2005.

Segunda.- Ayudas concedidas y expedientes en tramitación.

Tanto las ayudas concedidas al amparo de las Secciones 4.^a (excedencia por cuidado de hijos) y 5.^a (guarda legal, exclusivamente en lo que se refiere al supuesto de reducción de la jornada de trabajo para cuidar a un hijo o hija menor de seis años) del Capítulo II del Decreto 232/1996, de 1 de octubre, por el que se articulan las ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida, como los expedientes de ayudas ya iniciados a su amparo, así como las actuaciones subvencionables iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto se regirán por lo dispuesto en el citado Decreto 232/1996, de 1 de octubre.

DISPOSICION DEROGATORIA ÚNICA

Quedan derogadas las Secciones 4.^a (excedencia por cuidado de hijos) y 5.^a (guarda legal), si bien esta última exclusivamente en lo que se refiere al supuesto de reducción de la jornada de trabajo para cuidar a un hijo o hija menor de seis años, del Capítulo II del Decreto 232/1996, de 1 de octubre, por el que se articulan las ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida, así como todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan al contenido de este Decreto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Régimen supletorio.

En lo no previsto en este Decreto en relación con el procedimiento administrativo será de aplicación la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Segunda.- Desarrollo reglamentario.

Se faculta al Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social para adoptar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Decreto.

Tercera.- Actualización de cuantías.

Se faculta al Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social para actualizar el importe de las ayudas establecidas en el presente Decreto.

Cuarta.- Recursos.

Contra el presente Decreto cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 y de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco conforme a lo establecido en los artículos 10.1a) y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Quinta.- Entrada en vigor y vigencia.

El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, sin perjuicio de su aplicación a las subvenciones concedidas y expedientes de ayudas tramitados a su amparo hasta su total finalización.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 16 de julio de 2002.

El Lehendakari,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

El Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social,
JOSEBA AZCÁRRAGA RODERO.

INFOPOLIS, S.L.

**Consultoría de Información.
País Vasco**

*Políticas
empresariales de
conciliación
vida familiar
y laboral:
Buenas
prácticas*

Las primeras demandas de equilibrio trabajo-vida comienzan a aflorar a principios de los años setenta en los países más desarrollados tras la ruptura del modelo de referencia de la era industrial, en el que la estructura familiar clásica, la actividad industrial centrada en el hombre sujeto a horarios y lugares de trabajo rígidos y la consagración de las mujeres a la atención de las responsabilidades reproductivas quiebra para dar paso a nuevas realidades. Así, el notable crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la pérdida de protagonismo de la familia tradicional de un solo mantenedor económico en pos de nuevas tipologías (familias con dobles ingresos, familias monoparentales, etc.) y el envejecimiento progresivo de las personas trabajadoras que integran las organizaciones empresariales han marcado un cambio cualitativo que, sin embargo, no ha sido asumido por el mundo de la producción.

Las percepciones sociales sobre el trabajo y la familia no han cambiado al mismo ritmo con que se ha transformado el mercado laboral. Corporaciones y empresas presentan, hoy en día, unas líneas maestras de estructuración del trabajo que responden a los intereses y las necesidades de un empleado tipo de sexo varón perteneciente a un modelo familiar basado en el hombre como sostén económico y la mujer en el doble rol de pilar de la familia y subordinada del primero. Este modelo de "trabajador ideal" hombre no sólo es discriminatorio para las mujeres sino también para los hombres que han asumido sus responsabilidades familiares. Como consecuencia de esta ceguera cada vez son más las personas que experimentan un conflicto creciente entre el trabajo y la familia.

Actualmente existen numerosos ejemplos que demuestran que el conflicto entre trabajo y familia, además de afectar a la persona trabajadora, tiene consecuencias negativas para la empresa. Cuadros de estrés, insatisfacción laboral, menor compromiso y rendimiento con los objetivos de la empresa, llevan a esta última a enfrentarse a costes crecientes en cuanto a productividad en descenso, peor calidad de vida y pérdida de personas empleadas cualificadas. Una actitud proactiva de las organizaciones respecto de este tema puede ser de gran ayuda teniendo en cuenta que no se trata sólo de la implementación de ciertas políticas que ayuden a mejorar este conflicto, sino del desarrollo de una nueva cultura organizacional.

El éxito de estas políticas radica en su universalización, puesto que si lo que se pretende es promover la igualdad de género en la empresa, es obligado que esos planes trabajo-familia se destinen tanto a los trabajadores como a las trabajadoras y que busquen promover una "prestación de cuidados familiares compartida" por igual por los hombres y las mujeres. Si los programas para remediar la situación se dirigen exclusivamente a las mujeres, el coste adicional de tales programas hará que las empresas sigan viendo más caro contratar a una mujer trabajadora que a un hombre.

Pese a las amenazas que se ciernen sobre la organización que da la espalda a las nuevas realidades, muchas empresas siguen considerando que el conflicto entre trabajo y vida familiar no es

de su responsabilidad, dejando en manos de la Administración la solución (1). Afortunadamente, esta tendencia está cambiando y cada vez más empresas europeas están empezando a centrarse en las maneras de ayudar a las personas miembros de sus plantillas a conciliar el trabajo y la familia.

Sin embargo, no todas las empresas tienen las mismas posibilidades de cara al desarrollo de políticas familiarmente responsables. Estudios en Estados Unidos y España (Chinchilla 2001) apuntan hacia cuatro factores que impulsan la puesta en marcha de programas de trabajo y familia en las empresas: el tamaño de la empresa, el porcentaje de las empleadas, la competitividad del mercado laboral y el grado de preocupación por reclutar y retener a su plantilla. Algunos sectores como la electrónica, las tecnologías de la información y la consultoría ya se ven enfrentados con escasez en sus principales mercados laborales.

Existen muchas maneras en que las empresas pueden ayudar a sus empleados y empleadas a equilibrar el trabajo y la vida privada. Las políticas de conciliación entre la vida profesional y la familiar están conformadas por un conjunto de disposiciones heterogéneas que tienen el denominador común de arbitrar medidas de integración entre la esfera productiva y la reproductiva, procurando tiempo a madres y padres para que puedan dedicarse de manera intensiva al cuidado de niños y niñas durante la etapa en que más lo necesitan.

Las facilidades que pueden tener las trabajadoras y los trabajadores para coger una excedencia formal pueden ser más considerables en el caso de las grandes empresas que en el caso de las pequeñas o medianas empresas o bien en el caso de las empresas familiares. Pero, en estos casos puede resultar más ventajoso para el o la interesada negociar personalmente con la patronal.

2. *Políticas públicas de conciliación vida familiar y vida laboral*

Mientras la política familiar articulada a través de prestaciones monetarias tiene por objeto capacitar a las personas beneficiarias de las mismas a hacer frente adecuadamente a los gastos que comporta tener una familia, la conciliación de la vida laboral y familiar proporciona tiempo.

(1) Según la primera encuesta europea a ciudadanos y ciudadanas realizada por MORI (*Market & Opinión Research International*) por encargo de CSR Europe, en Noviembre de 2000, la opinión pública considera que la responsabilidad social debería recaer, cada vez más en las empresas, además de en la administración. Esta perspectiva, compartida por dos de cada tres ciudadanos y ciudadanas europeas, supera el 80% en el caso de España.

Tradicionalmente han sido los Poderes Públicos los encargados de establecer instrumentos para la eliminación de la discriminación por razón de sexo, a fin de lograr la real y sustancial equiparación entre mujeres y hombres, mediante políticas de fomento del empleo primero, y el desarrollo de leyes para conciliar la vida familiar y profesional (mediante una mejor organización de los horarios de trabajo y del tiempo, concesión de permisos, licencias...) después.

Los gobiernos han intentado responder a los cambios sociales actuando en diversos niveles: haciéndose cargo del coste social y económico que supone compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares; estableciendo infraestructuras destinadas a apoyar la mejor administración y satisfacción de las necesidades de la familia (guarderías infantiles, centros de formación para los padres y las madres en psicología infantil, teoría del aprendizaje...); fomentando la flexibilidad horaria, contratación a tiempo parcial, permisos de maternidad y paternidad; así como a nivel legislativo (2). No obstante, y contrariamente a lo pretendido, en ocasiones las políticas públicas pierden su vocación universal para convertirse en "políticas para mujeres" que acaban frenando los procesos igualadores que, paradójicamente, han impulsado su adopción.

A nivel internacional, numerosas organizaciones como la FAO, el Banco Mundial y el PNUD han incorporado programas de vida y trabajo sobre la base de las directrices emitidas en 1995 por la Organización de las Naciones Unidas en materia trabajo y vida.

En España, las autoridades públicas han respondido de manera consciente a las nuevas necesidades y prueba de ello se halla en la Resolución del Consejo de junio de 2000, la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras de noviembre de 1999 o los Planes de Igualdad de Oportunidades (García Comás 2002). La mencionada ley impulsa la creación de un clima empresarial en el que se traslade la idea de que «a salvo de lo que es específicamente biológico en la mujer, todo lo demás debiera ser compartido» al tiempo que instrumenta los mecanismos legales para que la corresponsabilidad sea efectiva: ayuda a terceras personas del ámbito familiar, asunción de las obligaciones de guarda legal, de lactancia (artificial), la propia educación de los hijos y las hijas.

Si bien la ley contiene avances significativos, la mayoría de los cuales han sido propuestos por los sindicatos, existen importantes lagunas que dificultan la consecución eficaz de la compatibilización de la vida familiar y laboral y la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los hombres (3). Por ello existe el convencimiento generalizado de que es la negociación colectiva,

(2) "En aras al principio de la seguridad jurídica (y a fin de evitar la confusión y dificultades de conocimientos de los derechos reconocidos por su dispersión) sería necesaria la unificación normativa que agrupara la regulación de la igualdad de oportunidades, maternidad, cuidado de hijos, acción positiva y tutela antidiscriminatoria que, sin duda a la vez, orientaría el trabajo de las partes sociales en la regulación de tales materias por la negociación colectiva". Galindo Sánchez, J.: *"Mujer, Trabajo y Responsabilidades Familiares"*. Comisión: Andalucía una Sociedad Incluyente.

(3) La ley no impulsa lo suficiente este aspecto, ya que no reconoce a los hombres el derecho individual al permiso sino que su concesión del permiso debe ser precedida por la renuncia de las mujeres al suyo.

como norma convencional que forma parte de la cotidianidad de los trabajadores y trabajadoras, la que debe asumir el desarrollo del marco normativo deficitario.

Por último, el papel de los poderes públicos y organizaciones que actúan en el ámbito social y laboral se erige fundamental a la hora de asumir el coste económico que conlleva el establecimiento de los instrumentos para conciliar la vida familiar y profesional. Éste no puede ser exclusivamente asumido por el empresariado (ni mucho menos por los trabajadores y trabajadoras), pues ello tendría, a buen seguro, negativas repercusiones en la contratación de mujeres.

3.

Work-life Balance: Nuevo paradigma empresarial

A mediados de los años 80, comenzó a apreciarse en el seno de muchas organizaciones empresariales estadounidenses y canadienses la necesidad de dar respuesta a las crecientes demandas planteadas por los trabajadores y las trabajadoras de cara a compatibilizar su vida laboral y familiar.

Numerosos estudios apuntaron a los conflictos vida profesional-familiar como la causa de los males que aquejaban a la empresa (el creciente absentismo laboral, la mejora de la productividad, y la contratación y conservación del personal con mayor potencial) lo que llevó a los cuerpos directivos de dichas empresas a poner en marcha programas de apoyo a la familia a gran escala.

En Europa, pese a que la iniciativa en materia de armonización vida familiar y vida laboral ha sido tradicionalmente de naturaleza pública a través de la prestación de servicios de cuidado de hijos e hijas y la regulación de derechos como la excedencia parental -Directiva 96/34/CEE- y la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia -Directiva 92/85/CEE- es creciente el número de corporaciones que asumen el protagonismo en la lucha por reducir el conflicto entre trabajo y vida.

La situación en España ofrece un panorama radicalmente distinto al de otros países donde ya se van poniendo en marcha en las grandes empresas, medidas y propuestas para facilitar la conciliación de todos los aspectos que componen la vida de las personas (hombres y mujeres).

El retraso en cuestiones de gestión empresarial se hace evidente cuando se examina detenidamente el estilo de dirección de grandes y pequeñas empresas que priman el corto frente al largo plazo y que no parecen, de ninguna manera, sentirse amenazadas por las numerosas razones que hacen esperar que el conflicto trabajo/familia sea cada vez un problema más intenso. El volumen de paro existente permite una percepción de la realidad donde el puesto de trabajo constituye el bien máspreciado de la persona que lo ocupa, mientras la creciente consolidación del fenómeno de la inmigración permite el recambio en sectores donde la necesidad de mano de obra podría ser más acuciante. ¿Por qué preocuparse entonces?

Estos elementos llevan a gran parte del empresariado a obviar la adopción de políticas compatibles con la familia, haciendo caso omiso de las circunstancias que intensifican la necesidad de las mismas (Chinchilla, 2001).

1. Crecientes índices de participación de mujeres en el mundo laboral.
2. Proceso tardío de transición del modelo tradicional mantenedor/ama de casa a familias de ingresos duales, que ha redundado en un mayor conflicto intergeneracional y entre los sexos.
3. Bajos índices de natalidad y elevación de la esperanza de vida, con el consiguiente envejecimiento de la población que derivará en una escasez de recursos en sectores del mercado laboral.
4. Cultura empresarial de horarios partidos con una larga pausa para comer que resulta en muchas horas de trabajo y hacen difícil la conciliación de trabajo y familia.
5. Importancia del papel de la familia.

Si bien la combinación de todos estos factores no genera excesiva preocupación, las expectativas sociales e institucionales han logrado despertar en las empresas la necesidad, si se quiere cosmética, de poner en marcha medidas "acorde con los tiempos".

Esto lleva a las empresas a solicitar en número creciente (hasta ahora, algo más del 20% de las empresas –un 15% más que en 2001- cuentan con un plan diseñado y activo sobre políticas familiarmente responsables) (4) servicios de consultoría para conducir un cambio de cultura empresarial que introduzca políticas de trabajo y familia y que respeten la diversidad de las personas que trabajan en la organización.

4.

Costes y beneficios para las empresas que implementan políticas de conciliación

Frente a una modelo social que trata de mantener una férrea separación entre las esferas pública y privada, no existe más que una vida formada por distintos aspectos y componentes donde todos interactúan con todos. Los argumentos acerca de la pesada carga que para la empresa supone la asunción del coste por maternidad y bajas, indicando su carácter privado, y por ello ajeno a la dimensión pública del ámbito laboral olvidan con demasiada frecuencia el coste "público" que esa

(4) Según datos aportados por el último estudio del IFREI 2003.

decisión acarrea. Numerosos estudios que apoyan la adopción de medidas de conciliación reflejan el coste que para las empresas supone prescindir de las mujeres, el coste económico y social de que las mujeres opten mayoritariamente por determinados trabajos y el coste, en general, del componente "privado" de la vida.

Por ello, si bien el establecimiento de los instrumentos para conciliar la vida familiar y profesional puede conllevar un coste económico para la empresa, ésta lo tiene que asumir en aras de su propio beneficio.

Viejos paradigmas como la cultura del trabajo presencial y las largas jornadas laborales, según los cuales la productividad suele asociarse al tiempo que un empleado o empleada pasa en el lugar de trabajo, obstaculizan la consecución del equilibrio entre vida y trabajo que permita a las personas trabajadoras alcanzar un estadio de bienestar personal y laboral.

Aunque, a primera vista, pueda parecer que el aspecto económico de los empleos prima sobre cualquier otra consideración en las prioridades y modelos de elección de las personas, la realidad muestra que esta apreciación va variando a favor de la inclusión de una percepción más subjetiva del valor del puesto de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras saben que forman parte del capital de la empresa y empiezan a demandar nuevas condiciones de trabajo que les permitan conciliar la vida familiar y la laboral y que atiendan a su diversidad.

Un tratamiento inadecuado, o lo que es peor, una respuesta inexistente ante estas demandas llevaría a trabajadores y trabajadoras a experimentar niveles de estrés directamente relacionados con problemas de salud y absentismo laboral, con el consiguiente descenso de la productividad en la empresa. Por no mencionar el elevado índice de abandonos del mercado del trabajo, por parte de muchas personas, que incapaces de compaginar el trabajo en la empresa y sus obligaciones familiares, hacen una opción de vida alejada del mundo laboral. Esta "fuga" de trabajadores y trabajadoras es especialmente gravosa para la empresa, dado que entraña la pérdida de las destrezas que poseen y la de la inversión realizada en formación, lo que redundaría en mayores costes (5).

Por el contrario, los empleados y empleadas que logran alcanzar este equilibrio suelen mostrarse más satisfechos y dispuestos a comprometerse más ampliamente a favor de su empresa, al tiempo que sus niveles de productividad crecen a medida que la empresa se muestra receptiva a sus expectativas y necesidades. Además, a través de la adopción de políticas de conciliación se logra

(5) Algunas empresas británicas han hecho números estudios y han llegado a la conclusión de que las inversiones en políticas familiarmente responsables ahorran a la empresa grandes sumas de dinero. Ej. La empresa Xerox cifra en un millón de libras el dinero que una política flexible de maternidad, con reducción de horarios y facilidades respecto del lugar de trabajo ha ahorrado a la empresa en 5 años, al evitar la fuga de talentos y el siempre odioso proceso de selección. Lloyd TSB registra los índices de absentismo laboral más bajos del Reino Unido lo que le supone un ahorro de 10 millones de libras por punto.

garantizar una mayor presencia de mujeres, tradicionalmente responsables del trabajo reproductivo y por ello excluidas de la esfera productiva, y con ello una mayor diversidad.

Por otra parte, las políticas que permiten a las personas trabajadoras de una empresa fijar los horarios de entrada y salida con cierta flexibilidad pueden revertir en un incremento potencial de la cobertura del servicio al asegurar por más horas la presencia en el lugar de trabajo de alguna de las personas empleadas. Asimismo, una mayor flexibilidad de agenda permite a trabajadores y trabajadoras adecuarse con mayor facilidad a las demandas de la clientela, aumentando su capacidad de respuesta.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que una estrategia comprometida en materia de conciliación vida y trabajo sitúa a la empresa en un plano de cumplimiento de la legislación vigente que puede ser beneficioso a la larga en sus relaciones con otras organizaciones, la administración y la clientela. La imagen pública de la empresa como agente económico progresista y socialmente responsable viene siendo cada vez más uno de los objetivos fundamentales.

Las nuevas tecnologías de la información se han revelado el aliado perfecto en esta batalla pues consiguen acercar la empresa a la clientela y reducir considerablemente los gastos de desplazamiento al tiempo que se reduce el desgaste físico y psicológico que, una excesiva movilidad geográfica, supone para las personas trabajadoras.

5.

Políticas empresariales: Buenas prácticas

Los estudios sobre buenas prácticas en el ámbito internacional salpican los archivos de centros de documentación y las listas de suscripción on-line. Son muchas las empresas australianas, estadounidenses, canadienses, británicas, alemanas, e incluso japonesas (por citar un exponente de la cultura oriental) que han puesto en marcha programas estratégicos de conciliación vida familiar-vida laboral. De la misma manera que son muchos los estudios que han demostrado la solvencia de las mismas.

No es este el caso de España, donde la novedad de estas políticas reduce las posibilidades de conocimiento a las todavía escasas investigaciones emprendidas desde el ámbito de la universidad y de las que constituye referencia obligada el IFREI (Family Responsible Employer Index) que un equipo de estudio de la Universidad de Navarra, encabezado por la Profesora Nuria Chinchilla, se encarga anualmente de realizar.

No obstante, y pese a las dificultades que en términos de documentación entraña la elección, hemos optado por hacernos eco en este trabajo de los programas de conciliación vida-trabajo adoptados en el seno de las empresas españolas. Por otra parte, el hecho de que muchas de ellas sean multinacionales nos permite no perder de vista la perspectiva internacional, al tratarse en muchos de los casos de traslaciones al ámbito nacional de prácticas que han probado sobradamente su efectividad en otros países.

Existen múltiples modalidades de políticas empresariales que pueden ayudar a las personas trabajadoras a equilibrar trabajo y familia: horarios de trabajo flexibles, horarios reducidos, puestos compartidos, semanas intensivas, etc.

Si bien el conflicto productivo y reproductivo se resuelve a menudo contando con la doble presencia de las mujeres en ambas esferas, las políticas empresariales en el marco de la conciliación entre la vida familiar y laboral pretenden involucrar a todas las personas de la organización: los hombres y las mujeres, la dirección de la empresa y el personal administrativo, etc.

Las distintas políticas sobre las que vamos a centrar el análisis son:

- Flexibilidad
- Políticas excepcionales
- Servicios
- Apoyo profesional

5.1

FLEXIBILIDAD

Una de las modalidades de política familiar que hacen el trabajo compatible con la familia consiste en "introducir una cierta flexibilidad en la organización empresarial de tal forma que los propios intereses de hombres y mujeres puedan hacer compatibles, en las mejores condiciones posibles y sin penalizaciones excesivas, sus responsabilidades profesionales y familiares" (Flaquer 2001).

Si bien es cierto que trabajo y familia constituyen las dos parcelas de la vida de los trabajadores y trabajadoras que mayor tiempo y energía consumen, esta dedicación no es constante y varía en función de las circunstancias personales y laborales de cada cual: temporadas más o menos intensas, ciclo de vida, etapa de la carrera o acontecimientos inesperados (Chinchilla 2001). Este carácter fluctuante, del que cada vez más empresas toman conciencia, está permitiendo que la delimitación entre trabajo y familia sea más flexible al "introducir un margen de maniobra para que los miembros de las unidades familiares, en ciertos momentos de sus vidas, puedan atender sus propias necesidades o las de sus allegados sin que ello suponga sanción alguna por parte del mercado" (Flaquer 2001).

La nueva empresa va dejando atrás el tiempo y la presencia física como criterios de evaluación y remuneración para dejar paso a horarios flexibles y evaluación basada en objetivos.

Hewlett-Packard

<http://welcome.hp.com/country/es/spa/welcome.html>

Flexibilidad de horarios:

- Permite ampliar, dentro de unos límites, el horario de entrada y salida de la oficina si se precisa este tiempo para hacer gestiones fuera. También otorga flexibilidad horaria durante la comida o para necesidades formativas especiales.

Otros programas:

- Flexibilidad del calendario de vacaciones;
- Evaluación por resultados;
- Opción de trabajo desde casa;
- Posibilidad de reducir la jornada;
- Tarde del viernes libre y jornada intensiva los meses de verano;
- Programa de Diversidad y Work Life Balance implementado en la empresa desde hace más de 8 años, incluyendo un Programa de Gestión de la Salud, el Programa para workholics (reestructurar el tiempo de los empleados y empleadas que trabajan más horas de las debidas), etc.;
- Planes sociales tales como Plan de Pensiones, Plan de Compra de Acciones, Seguro Médico y Seguro de Vida;
- Subvención de comidas, precios ventajosos en la compra de productos hp, acceso a "créditos de emergencia" y subvenciones para actividades deportivas tales como gimnasia, vela, baloncesto, fútbol, etc.

IBM

<http://www.ibm.com/ibm/es/>

Teletrabajo:

- IBM ofrece a empleados y empleadas la más avanzada tecnología para que tengan la máxima flexibilidad: ordenadores portátiles, teléfonos móviles, correo electrónico e Internet, videoconferencia, etc. Estudia abrir teleoficinas en los alrededores de Madrid. Se ofrece la posibilidad de trabajar desde casa el 80% del tiempo.

Otros programas:

- Programa Movility gracias al cual más del 60% de los y las profesionales de IBM cuentan con los medios necesarios para trabajar virtualmente desde cualquier sitio.
- Flexibilidad total de horarios: los empleados y las empleadas del área de servicios de IBM tienen libertad para comenzar la jornada laboral en casa (se conectan, descargan el correo electrónico, preparan el trabajo, etc.) y dirigirse al centro de tra-

bajo cuando así lo deseen. No hay control de presencia, se valora el trabajo en función de la consecución de objetivos. Jornada laboral comprimida para casos individualizados.

- Creación de foros y órganos en los que las mujeres trabajadoras discuten, proponen ideas y llevan a cabo el seguimiento de las acciones solicitadas (Ej. Consejo Europeo de Mujeres Líderes, formado por 17 mujeres de toda Europa, tiene la misión de ir constatando las necesidades que las mujeres como líderes tienen dentro de IBM, estudiar los progresos, los inhibidores del progreso, aportar soluciones, etc.).
- Formación continua;
- Intranet en la que empleados y empleadas pueden encontrar toda la información para pedir permisos -vacaciones, enfermedad- plantear situaciones extralaborales -matrimonio, paternidad, jubilación-, ayudas para la enseñanza o problemas de salud.
- Cuando un trabajador o trabajadora toma una baja laboral larga -de seis meses o más- por enfermedad propia o de un familiar, siempre se suple su ausencia con otro empleado para no destruir el clima laboral. Además, la vuelta al puesto de trabajo está garantizada en las mismas condiciones.
- Año sabático, durante el que se percibe el 25% del salario cada mes, siguiendo de alta en la empresa.

Deloitte & Touche

<http://www.deloitte.es/>

Semana laboral comprimida:

- Siempre que no se exceda en un día libre a la semana.

Otros programas:

- Flexibilidad de horarios;
- Trabajo a tiempo parcial y trabajo compartido;
- Posibilidad de vacaciones extras no remuneradas;
- Teletrabajo;
- Global Development Programs para profesionales entre 26 y 40 años de edad con más de dos años de experiencia en la firma. Para contratos de dieciséis meses en cualquier país del mundo, la consultora forma a la persona candidata durante seis meses, le asigna un tutor o tutora, le financia todos los viajes de ida y vuelta y le asegura un ascenso en categoría y sueldo a su vuelta.

5.1.1

HORARIOS FLEXIBLES

Mediante esta práctica las personas empleadas asumen el control sobre su horario de trabajo, introduciendo variaciones en la dedicación diaria acorde con las necesidades que les marque su agenda.

Lo esencial en estos horarios flexibles es que al permitir a la persona trabajadora determinar libremente el momento de entrada y salida se reducen los retrasos y el absentismo laboral, toda vez que incrementa la motivación y constituye un interesante incentivo a la hora de la contratación y retención.

Esta práctica no es adecuada en sectores donde la naturaleza del trabajo requiere la presencia física del empleado o la empleada en determinados momentos.

5.1.2

TELETRABAJO

Otra posibilidad consiste en dar discreción a la persona empleada para que desarrolle su labor desde casa. El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la telemática favorecen esta posibilidad, permitiendo a las personas empleadas una mejor optimización de su tiempo, evitando el trabajo innecesario así como una distribución equilibrada del trabajo entre los y las empleadas.

Entre las desventajas para la empresa se encuentra el alto coste inicial que supone proveer la infraestructura necesaria, así como las dificultades de supervisión del trabajo. Desde el punto de vista de la persona trabajadora el aislamiento, la reducción de las condiciones de seguridad y de las posibilidades de promoción constituyen factores que juegan en detrimento de esta opción.

A pesar de los beneficios y la atención que suscita esta práctica muy pocos convenios colectivos contienen previsiones de teletrabajo.

5.1.3

SEMANAS LABORALES COMPRIMIDAS

Esta práctica permite a las personas empleadas trabajar más horas durante algunos días a la semana a cambio de una reducción de los días laborables.

La semana comprimida, si bien no es el medio idóneo para equilibrar vida laboral y familiar, reduce las horas extra y permite a la persona asalariada el disfrute de fines de semana más largos o periodos vacacionales extra.

Entre las modalidades destacan la agenda 4/10 (la persona organiza su trabajo a lo largo de 4 días con una jornada laboral de 10 horas y a cambio obtiene el quinto día libre) y la agenda 9/9 (supone trabajar durante 9 días de 10 con una dedicación de 9 horas diarias).

5.1.4

HORAS POR AÑO

Lo esencial en esta práctica es que permite a la persona empleada, dentro de ciertos límites, elegir los días y las horas en las que desarrollará su trabajo, con la única exigencia de cubrir un de-

terminado número de horas al año. El cálculo puede hacerse sobre la base de periodos más cortos (trimestral, mensual, semanal, etc.)

5.1.5

PUESTOS COMPARTIDOS

Aunque tiene muchas ventajas, esta es una práctica que se utiliza muy poco en las empresas. Permite a dos o más personas compartir un mismo puesto de trabajo con todo lo que ello implica en materia de responsabilidades, obligaciones, salario y vacaciones. Una modalidad consiste en asumir funciones completas ejercidas a tiempo parcial.

Esta práctica favorece la flexibilidad, el apoyo mutuo y asegura la continuidad del trabajo en caso de baja de alguna de las partes. Frente a la reducción de jornada, el trabajo compartido permite el mantenimiento de la categoría profesional del puesto con los consiguientes beneficios laborales.

5.1.6

REDUCCIÓN DE JORNADA

Hasta que el niño o niña cumpla los seis años, tanto el padre como la madre pueden optar por reducir un tercio o la mitad de la jornada con la consiguiente reducción de salario.

5.1.7

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El 81% de las jornadas a tiempo parcial son desempeñadas en España por mujeres, cifra que, según datos de UGT, aumenta hasta el 99,6% en el caso de reducciones de jornadas por motivos familiares.

Junto con sus beneficios, es necesario valorar los perjuicios de esta práctica en cuanto a los costes de reducción de cobertura social, cotizaciones a la Seguridad Social, promoción laboral, etc.

5.2

POLÍTICAS EXCEPCIONALES

En ocasiones las políticas de flexibilidad no bastan para equilibrar las exigencias del trabajo y la vida privada. Ambas esferas están sujetas a constantes fluctuaciones que determinan las concretas demandas y necesidades de conciliación de las personas que trabajan en una empresa. Las políticas excepcionales están llamadas a solucionar estas situaciones.

VODAFONE

<http://www.vodafone.es>

Baja maternal/ paternal:

- La baja de maternidad se amplía de 16 a 18 semanas y se puede pedir el permiso retributivo con quince días de antelación a la fecha prevista de alumbramiento.
- Ampliación del descanso por maternidad en caso de nacimiento múltiple de las 18 semanas previstas por la ley a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo hijo o hija en el mismo parto (Ej. En caso de trillizos/as el descanso sería de 20 semanas), con posibilidad de adelantar el permiso 15 días antes del parto.
- Ampliación del permiso paternal de dos a cinco días.

Otros programas:

- Ampliación del periodo de lactancia de una a dos horas diarias durante 12 meses sin reducción de salario, en lugar de los 9 meses de los que habla la ley.
- Ayuda económica por cada hijo o hija de edades comprendidas entre 0 y 4 años en concepto de guardería u otros cuidados para todo el personal.
- Permiso retribuido para casos de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
- Permiso de cuatro años por cuidado de hijos e hijas durante el cual la compañía cotiza a la seguridad social por la persona trabajadora y le garantiza el reingreso automático transcurrido dicho período de tiempo.
- Ampliación de la excedencia por cuidado de hijos e hijas a casos de acogimiento permanente o preadoptivo.
- Excedencia de un año por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad o enfermedad no puedan valerse por sus propios medios y no desempeñen actividad retribuida.
- En el caso de las personas expatriadas, Vodafone busca trabajo para el o la cónyuge y marca un plan de integración familiar. En algunos casos, da la posibilidad de probar de dos a seis meses en el país de destino.

CAJA MADRID

<http://www.cajamadrid.es>

Cuidados especiales:

- Reducciones de jornada laboral para madres que deban cuidar a una hija o hijo enfermo

Otros programas:

- Permiso de maternidad: diez días hábiles adicionales y cinco días más para asuntos relacionados con su maternidad que pueden coger a lo largo del año. Siempre se suple una baja de maternidad con un contrato externo.
- Se intenta acercar el lugar de trabajo o la oficina al domicilio de las empleadas que son madres.
- Sistema de Fondo de Pensiones para empleados y empleadas y sistema de previsión de riesgos.
- Interesantes descuentos en guarderías, gimnasios y agencias de viajes e información para el cuidado de personas ancianas.
- Se miden los resultados, no la presencia y para lograr los objetivos se cuenta con tres medios: política de comunicación, medición del ambiente de equipo y unidad y encuesta sobre el clima interno.

5.2.1

BAJA MATERNAL O PATERNAL

El propósito de este tipo de beneficio es permitir a las madres y los padres permanecer ausentes del trabajo tras el nacimiento, acogida o adopción de un hijo o hija. Muchas empresas españolas exceden las prestaciones garantizadas por la ley para las bajas por maternidad -reducción de jornada, período de lactancia, excedencia, etcétera- para mejorar la flexibilidad laboral.

En los países nórdicos se han abandonado los esquemas tradicionales y se ha revalorizado la paternidad sin rebajar los derechos de las mujeres. Es el caso de Finlandia donde el 65% de los padres pide permisos paternales. En cambio en España nuestra legislación no reconoce el permiso de paternidad, y sólo si la madre cede parte de su tiempo podrá disfrutar el padre de una baja remunerada. Con todo, los permisos de paternidad han aumentado en 2002 el 22%.

5.2.2

EXCEDENCIA PARA ATENDER A LOS HIJOS E HIJAS

Los padres y las madres pueden elegir una excedencia de una duración acordada para educar a sus hijos e hijos pequeños, siempre que acepten no recibir sueldo durante ese periodo. La ley les garantiza el derecho de volver a su puesto de trabajo previo a la excedencia.

5.2.3

DÍAS LIBRES POR RAZONES PERSONALES

Este tipo de beneficio suele estar contemplado en las legislaciones laborales. A través de esta categoría la empresa puede proporcionar a los empleados y empleadas la opción de tomarse periodos libres de tiempo, remunerados o no, para atender obligaciones familiares o compromisos personales sin necesidad de recurrir a los días de vacaciones.

5.2.4

BAJA POR ENFERMEDAD

Posibilita a los empleados y empleadas tomarse días libres por enfermedad sin necesidad de aportar certificado de baja médica.

5.2.5

CUIDADOS ESPECIALES

Las personas que con hijos, hijas o personas ancianas enfermas a su cargo deseen, por causa justificada, tomarse un tiempo sin cobrar tienen garantizada la posición inicial a su regreso. Algunas empresas proporcionan apoyo profesional para ayudar al empleado o empleada a sobrellevar la situación.

5.2.6

TIEMPO SABÁTICO

Pensado para trabajadores y trabajadoras con cierto grado de antigüedad, les faculta a tomarse un periodo sabático de duración variable, durante el cual se les pagará un porcentaje de su salario. La empresa garantiza el puesto inicial tras la reincorporación.

5.2.7

VACACIONES NO PAGADAS

Algunos convenios colectivos contemplan la posibilidad de tomarse unas vacaciones extra de una duración variable de días anuales no remunerados.

5.3

SERVICIOS

Otra categoría distinta está integrada por diferentes tipos de servicios que reducen la carga de las personas empleadas fuera de la empresa.

MERCADONA

<http://www.mercadona.es>

Guarderías:

- La cadena cuenta con dos guarderías con horarios de 6:00 horas a 14:00 horas y de 14:00 horas a 22:00 horas. Tiene una plantilla de educadoras y educadores de diferentes titulaciones (educación infantil, magisterio, pedagogía, etc.) que permite llevar a cabo 7 unidades de programación escolar por año. Las guarderías disponen de sala de psicomotricidad, aseos adaptados para las diferentes edades, jardines y zonas de recreo. Para su gestión se ha contratado a una empresa especializada, con una reconocida experiencia en la educación infantil.

Otros programas:

- Seguro de vida por el que, en caso de defunción de un trabajador o trabajadora, el o la cónyuge recibe su sueldo anual y la posibilidad de trabajar en Mercadona.
- A los hijos e hijas de la persona difunta se les paga la educación y, una vez la finalizan, se les ofrece también la posibilidad de empezar a trabajar en la compañía.
- Compromiso de intentar que los empleados y empleadas vivan a menos de quince minutos de su puesto de trabajo.
- Política interna de promoción.

Caja General de Ahorros de Granada

<http://caja.caja-granada.es/Visual/principal.asp>

Ayudas económicas:

- Creación de Caja Solidaria. Pretende ayudar económicamente para conciliar la vida familiar y profesional, sobre todo en las actividades formativas y en las reuniones laborales que hay que realizar en horario extralaboral. Cualquier trabajador o trabajadora de la Caja General que quiera se asocia, paga una cuota-matrícula de 500 pesetas y una cuota mensual de 300 pesetas y con ello tiene derecho a que una empresa, que se dedica a la atención de personas mayores, de personas discapacitadas, a la atención domiciliaria en definitiva, le preste sus servicios.

Otros programas:

- Gabinete de la mujer / Agente para la igualdad.
- Centro Infantil en la nueva Sede Social.

5.3.1

GUARDERÍAS

Según un estudio publicado por el Instituto de Estudios Fiscales en España sólo el 2% de los niños y niñas de 0-3 años tiene plaza en guarderías públicas. Los servicios de guardería en el centro de trabajo o en las inmediaciones del mismo reducen una de las principales causas de estrés en empleados y empleadas, e inciden positivamente en eliminar la impuntualidad laboral. No tiene por qué tratarse de un servicio propio de la empresa, pudiendo concertarse la prestación del servicio a través de empresas externas.

En los últimos meses han surgido distintas iniciativas en el panorama empresarial español. Mercadona, El Pozo y la Armada española son algunas de las iniciativas más destacadas.

5.3.2

AYUDAS ECONÓMICAS PARA GASTOS POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS Y PERSONAS MAYORES

La empresa puede ofrecer apoyo financiero para pagar estos servicios fuera de la empresa. El apoyo puede ofrecerse de distintas maneras: dinero, descuentos en centros locales de estos servicios, y vales especiales que sólo pueden ser utilizados para pagar estos servicios.

5.3.3

SERVICIOS DE INFORMACIÓN

Algunas empresas ponen a disposición de su plantilla servicios de información y asesoramiento sobre distintos aspectos relacionados con el equilibrio trabajo y vida (asistencia domiciliaria, ayuda técnica, etc.)

5.3.4

BENEFICIOS EXTRAJURÍDICOS: PLANES DE PENSIONES, SEGUROS DE VIDA, SEGUROS MÉDICOS, OTROS

Las empresas pueden aplicar políticas relativas a beneficios sociales –seguros, tickets de comida u otras ayudas materiales que pueden ayudar a sacar adelante a la familia-.

5.3.5

FORMACIÓN

La mayoría de las empresas invierten en la formación de sus empleados y empleadas como un activo de futuro.

5.3.6

MENTORÍA PROFESIONAL

Herramienta de desarrollo individual basada en la asignación de una persona con experiencia en la organización, que ayuda al colaborador o colaboradora a comprender temas personales, organizativos o políticas que afecten a su desempeño.

En algunas empresas esta herramienta se ejercita mediante los *assessment centres*, centros de evaluación desde donde la empresa afronta la contratación o formación de su personal, a través de una serie de test clásicos y pruebas interactivas que proporcionan una visión objetiva de las habilidades y capacidades de los empleados y empleadas.

Algunas empresas prestan estos servicios incluso una vez finalizada la relación laboral con la persona empleada, es el caso de *The Boston Consulting Group* que tiene un servicio dirigido a antiguas y antiguos miembros de la plantilla para ayudarles en su carrera profesional y en la búsqueda de otro empleo.

5.3.7

CHEQUES SERVICIO

Instrumento de pago alternativo, dirigido a favorecer la solvencia de la demanda disminuyendo el coste-hora a la persona usuaria del servicio, sin que esa reducción de precio recaiga sobre la empresa que está ofertando el servicio.

5.4

APOYO PROFESIONAL

Esta categoría trata de combatir en unos casos y prevenir en otros, las presiones y preocupaciones que con origen en el conflicto vida familiar-vida laboral aquejan a la persona trabajadora.

Sanitas

<http://www.sanitas.es>

Programas de salud:

- Apoyo psicológico y educación para la salud física (gimnasio abierto 12 horas) y mental (habilidades sociales, gestión del estrés, respiración, etc.).
- Servicio médico.
- Edificio ecológico, salas de descanso.

Otros programas:

- Jornada de 33h 20' semanales.
- 29 días laborales de vacaciones al año.
- Viernes por la tarde libre; se procura no poner reuniones a última hora de la tarde.
- Horario intensivo durante los meses de verano.
- Cursos de formación durante el horario laboral.

- Permisos, excedencias, flexibilidad, horarios reducidos a disposición de los padres y las madres.
- Asesoría jurídica y fiscal para las personas empleadas.
- Información a disposición del trabajador o la trabajadora sobre colegios, guarderías, ayudas domésticas, etc.
- Formación continua a toda la plantilla.

5.4.1

PROGRAMAS DE SALUD

La salud no es únicamente la ausencia de enfermedad, es un concepto integral en el que influyen tanto la ausencia de enfermedad física y psíquica como las relaciones satisfactorias con las personas, los diferentes entornos en los que nos movemos y la propia relación y percepciones personales.

Un entorno saludable de trabajo resulta satisfactorio para todas las personas que trabajan en la empresa.

5.4.2

PROGRAMAS DE ASISTENCIA A EMPLEADOS Y EMPLEADAS (EAP/EFAP)

Mediante los Programas de Asistencia a Empleados y Empleadas las empresas ponen a disposición de sus trabajadores y trabajadoras un servicio integral de asesoramiento de mano de especialistas en psicología, medicina, derecho, etc. que les ayuden a solucionar problemas de productividad asociados a las más diversas cuestiones (personales, financieras, alcohol, drogas, estrés, matrimonio, etc.). Este servicio puede ofrecerlo la empresa directamente o mediante subcontrata.

6.

Cultura empresarial

A pesar del incremento constante del número de mujeres que accede al mercado laboral y su presencia cada vez más visible, incluso a nivel directivo, en las organizaciones empresariales, se continúa esperando de la persona trabajadora que reúna ciertas cualidades de las tradicionalmente consideradas "masculinas". Se valora que dicha persona anteponga a todo su "carrera profesional"; que centre su vida en el trabajo; que esté en condiciones de dedicar al trabajo largas jornadas para adaptarse al rápido ritmo de producción que requiere el mercado mundializado; que pueda ajustar su vida familiar a las exigencias del trabajo, cuando éste lo demande; y que, en fin, no esté coartado por unas obligaciones familiares que reclamen su dedicación a ellas. En los nue-

vos usos laborales, no es infrecuente que las empresas inicien la jornada con desayunos de trabajo y las concluyan con sesiones de planificación que se prolongan durante la cena. Y los programas de formación pueden requerir del trabajador o la trabajadora prolongadas ausencias del hogar.

Con estos referentes resulta evidente que las políticas formales no son suficientes para crear un entorno compatible con la familia (Chinchilla 2001). Varios estudios demuestran que la cultura de empresa, y en concreto la actitud del personal directivo, juega un papel importante porque decide qué procedimientos formales se llegan a implantar y cómo se aplican día a día.

Mientras la cultura de empresa contradiga las políticas formales, las personas empleadas serán reacias a utilizar las políticas por miedo a ser represaliadas por sus colegas o el personal directivo, y a largo plazo por temor a su futuro en la empresa.

En algunas empresas, especialmente en el sector de la consultoría, existe una regla tácita de ascender o marcharse.

7.

Horarios comerciales, escolares y públicos

Para terminar, aunque fuera de la empresa privada, no podemos olvidar que el desfase existente entre los horarios laborales y los servicios a la ciudadanía, sean estos públicos o privados, incrementa las dificultades que las personas trabajadoras tienen que superar para compatibilizar la esfera productiva y la reproductiva.

Según afirma Flaquer en su obra *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, el tema de la compatibilidad de los horarios de los establecimientos comerciales, escolares y de servicios públicos ha empezado a tomar un cierto relieve dentro del ámbito de la conciliación entre la vida familiar y profesional.

Los centros escolares, la banca, la administración y los establecimientos comerciales continúan respondiendo a un modelo de familia mantenedor/ ama de casa que ya no se corresponde con la realidad y plantea serias dificultades a aquellas personas que están sujetas a un horario laboral "tradicional".

Sin embargo, no es esta una cuestión pacífica en la medida en que una mayor flexibilidad en la prestación de estos servicios conllevaría la reproducción y agravamiento del conflicto vida-trabajo experimentado por la plantilla de personal de los sectores implicados.

8.

Conclusión

La necesidad de conciliar vida familiar y laboral se ha revelado como uno de los grandes retos a los que se enfrenta el mundo empresarial, cada vez más consciente del alto valor del capital humano disponible. La necesidad de sentirse valorado, atendido, escuchado, recompensado son las variables que fidelizan la plantilla, configurando el entramado de fuerzas que convierten a una empresa en competitiva y exitosa.

Algunas ideas para revitalizar tu empresa

La conciliación vida-trabajo no tiene por qué ser necesariamente una cuestión de dinero, a veces basta con echarle un poco de imaginación o aplicar la más simple de las lógicas.

1. Programa las reuniones dentro del horario normal de trabajo;
2. Asegúrate de que tus empleadas y empleados disfrutan de sus vacaciones cuando les corresponde;
3. Flexibiliza los horarios de entrada y de salida;
4. Permite cierto grado de auto-organización horaria;
5. Adopta una acepción amplia de "familia" cuando se trate de cuidados a personas enfermas;
6. Crea un servicio de guardería o contrata con una empresa externa la prestación del servicio;
7. Desarrolla un plan de "nos mantenemos en contacto" dirigido a las mujeres que estén de baja por maternidad;
8. Permite el uso de teléfonos móviles para casos excepcionales;
9.
10.

Y ¿Por qué no organizar un concurso sobre buenas ideas para conciliar vida y trabajo en el que participen las propias protagonistas, esto es, las empleadas y empleados de la compañía?

ANEXO 1.

Recursos de interés relacionados con la Conciliación Vida Familiar- Vida Profesional

Existe un importante número de organizaciones y sitios web que proporcionan interesantes recursos para las personas interesadas en el tema de la integración vida familiar-vida laboral. A continuación procedemos a referir algunos de esos enlaces.

ASOCIACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO, ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESAS

Alliance of Work Life Professionals (AWLP)

Organización que aglutina profesionales del mundo de los negocios, la academia, y el sector público con el objetivo de trabajar en pro de lograr un equilibrio más sano entre la vida y el trabajo. Anualmente organiza una conferencia y la concesión de premios a la innovación empresarial, todo ello desde la perspectiva de la conciliación vida y trabajo.

<http://www.awlp.org>

Asociación Española de Teletrabajo

La Asociación Española de Teletrabajo es una organización sin ánimo de lucro que tiene como objetivo primordial la promoción e implantación del teletrabajo en España. Ofrece, a través de su página web, estadísticas e informes sobre la implantación del teletrabajo, acceso a la revista de la asociación, guías de buenas prácticas y experiencias.

<http://www.aet-es.org>

Asociación Mujer Proyecto FyT (Familia y Trabajo)

Asociación integrada por un grupo de profesionales preocupados por recuperar el valor de la aportación de la mujer a la sociedad. Su objetivo es crear una corriente positiva de pensamiento que permita que la mujer se desarrolle de forma completa a nivel social, familiar y profesional sin necesidad de tener que elegir entre uno u otro ámbito.

<http://www.mujerfyt.com/mujerfyt/index.htm>

Business for Social Responsibility

Organización global que asiste a sus compañías miembros en la consecución del éxito empresarial sin desatender exigencias éticas, sociales, comunitarias y medioambientales. Proporciona información, herramientas, formación y asesoría en aras a hacer de la responsabilidad social de la empresa una parte integral de la estrategia corporativa.

<http://www.bsr.org>

Catalyst

Organización dedicada a la investigación y al impulso del avance de las mujeres en el mundo de los negocios. Anualmente otorga un premio a las iniciativas más novedosas que favorezcan la contratación, el desarrollo y la promoción de las mujeres en puestos directivos. En su página web se pueden encontrar referencias a los estudios e investigaciones llevados a cabo por esta organización en colaboración con otras instituciones.

<http://www.catalystwomen/research/work.htm>

Center for Ethical Business Cultures

Esta página contiene numerosas referencias a recursos web y publicaciones relativas a la ética empresarial, la responsabilidad corporativa, la diversidad, el liderazgo y la globalización. Asimismo, contiene un importante catálogo de recursos en materia de conciliación vida y trabajo accesibles íntegramente on-line. Brinda a la persona usuaria la posibilidad de entrar a tomar parte en la Work-life Network.

<http://www.cebcglobal.org>

Employers for Work-Life Balance

Colectivo formado por empresarios y empresarias de pequeñas y grandes empresas que ven en la consecución del equilibrio trabajo y vida una variable insoslayable en el mundo de los negocios actual. Ponen a disposición del público detallados dossiers con las experiencias desarrolladas en distintas empresas inglesas, así como legislación, opiniones de personas expertas, enlaces, etc.

<http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk>

Families and Work Institute

Organización sin ánimo de lucro que lleva a cabo investigaciones sobre los cambios operados en el entorno de la familia actual y sus relaciones con el trabajo y la comunidad. A través de su página web es posible acceder a documentación on-line.

<http://www.familiesandwork.org>

Flexexecutive

Empresa especializada en cuestiones relacionadas con la flexibilidad laboral y la integración trabajo y vida que realiza, para otras empresas, labores de consultoría, contratación y soluciones

técnicas desarrolladas todas ellas sobre la base de una extensa actividad investigadora. Anualmente organiza "la quincena de la conciliación vida/ trabajo" a lo largo de la cual tienen lugar conferencias, grupos de trabajo y concursos de ideas de los que la página da cumplida información. Dispone, a su vez, de un apartado de casos prácticos de empresas con las que han trabajado en la implementación de estas medidas de conciliación.

<http://www.flexexecutive.co.uk/>

Flexibility at Work

Empresa consultora australiana que ofrece la posibilidad de adquirir, a través de su página web, los materiales audiovisuales de las conferencias sobre conciliación vida y trabajo, y diversos libros editados por ella.

<http://flexibility.com.au>

Great Place to Work Europe

Más de 20 años de experiencia evaluando empresas a nivel mundial avalan las actividades de este Instituto. Durante los últimos 5 años ha destacado por la confección de la lista de las 100 mejores empresas para trabajar, práctica que actualmente desarrolla en 23 países y se ha convertido en referencia de calidad. Entre los elementos que hacen de una empresa un "buen lugar de trabajo" se incorporan criterios de igualdad de oportunidades.

<http://www.greatplacetowork.com>

Investors in People

Empresa consultora inglesa que ofrece un modelo concreto de conciliar vida familiar y vida laboral, información práctica, así como casos reales de empresas que han adoptado programas de conciliación.

<http://www.iipuk.co.uk/IIP/Internet/Models/Hidden/WorkLifeBalance/default.htm>

Mujeres Universia

En su apartado de empleo, esta asociación ofrece información legal, datos sobre qué políticas familiares se llevan a cabo en algunos países de la UE, listado de asociaciones de ámbito nacional, ideas para conciliar. Interesante el índice de empresas españolas familiarmente responsables.

<http://mujeres.universia.es/index.jsp>

Natalidad y Trabajo

Plataforma para ayudar a hombres y mujeres a alcanzar un equilibrio entre vida familiar y profesional.

<http://www.natalidadytrabajo.org/>

New Ways to Work

Grupo de trabajo que centra sus esfuerzos en la experimentación, difusión y promoción de nuevas manera de trabajar –trabajo compartido, flexibilidad, reducciones de jornada, etc.- como medio para abordar las distintas dimensiones socio-económicas relacionadas con el empleo.

<http://www.nww.org/>

Nuevas Formas de Trabajo

Empresa consultora madrileña que ha participado en distintos programas y proyectos de actuación (Penates I, Penates II, Manage I, Manage II, Don@ I, Díké, Don@ II), cuya estrategia es integrar la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida profesional y las responsabilidades domésticas, así como la difusión de buenas prácticas e iniciativas europeas.

<http://www.nuevasformasdetrabajo.org/>

One Small Step

Fundada en 1968, esta asociación de empresarios y empresarias trabaja en favor del desarrollo de iniciativas favorables a la conciliación vida familiar–vida profesional en las empresas del área de San Francisco, USA. A través de su página web facilita el acceso a estudios y publicaciones propias, información sobre eventos y conferencias.

http://www.onesmallstep.org/OSS_work_life.html

Opportunity Now

La campaña Opportunity Now nace en 1991 de la mano del IDS (Income Data Services) con objeto de concienciar al colectivo empresarial acerca de los beneficios que favorecer el incremento de la calidad y la cantidad de la participación de las mujeres como fuerza de trabajo a todos los niveles, tiene para la marcha del negocio. En la campaña participan más de 350 empresas del sector público, privado y de la educación, y cada vez es mayor la presencia de empresas pertenecientes a sectores de los que las mujeres han estado tradicionalmente excluidas.

<http://www.opportunitynow.org.uk>

Parents at Work

Organización nacida con vocación de ayudar a hijos e hijas, padres y madres con empleo remunerado y sus empleadores y empleadoras a encontrar una mejor forma de conciliar la vida profesional con la vida familiar. Anualmente convoca los premios al mejor empresario o empresaria del año y mejor jefe o jefa.

<http://www.parentsatwork.org.uk>

Striking the Balance

Creado por el Royal Borough of Kingston, este proyecto trabaja sobre todos los aspectos de la conciliación vida familiar/ vida laboral, políticas de empleo familiarmente responsable, y flexibilidad laboral.

<http://www.strikingthebalance.org>

TCA

Organización europea dedicada al teletrabajo que proporciona consejo y asesoría a nivel particular y corporativo sobre cómo teletrabajar, necesidades tecnológicas, casos prácticos, legislación, etc. Edita la revista bimensual "Teleworker" disponible on-line.

<http://www.tca.org.uk>

The Work Foundation

Centro independiente sin ánimo de lucro que lleva a cabo investigaciones, campañas e intervenciones prácticas, a través de las cuales aspiran a mejorar la productividad y la calidad de vida laboral en el Reino Unido. Contiene una extensa relación de las investigaciones llevadas a cabo en los últimos años en materia de trabajo y vida. <http://www.theworkfoundation.com/index.jsp>

TUC

Esta Asociación sin ánimo de lucro, la más grande dedicada al voluntariado de Gran Bretaña, ha liderado gran número de proyectos de conciliación trabajo y vida, entre los que destaca "Time of our lives" que trata de combinar el servicio de calidad a la clientela con el control de las horas de trabajo. En su página web se pueden encontrar buenas prácticas tanto del sector público como del privado, la posibilidad de suscribirse a un servicio gratuito de noticias y otros recursos web.

<http://www.tuc.org.uk/changingtimes>

Winning Workplaces

Organización sin ánimo de lucro que proporciona información, formación, ideas y herramientas orientadas a facilitar a las pequeñas y medianas empresas la consecución de lugares de trabajo óptimos, en la convicción de que mejores lugares de trabajo redundan en mejores resultados empresariales. En su página web se pueden encontrar casos prácticos reales, recursos bibliográficos, un foro en el que realizar consultas, etc.

<http://winningworkplaces.org>

Work & Family Connection

Página que ofrece, previa suscripción, referencias actualizadas mensualmente de las últimas novedades en materia de medidas de conciliación adoptadas por empresas norteamericanas.

<http://www.workfamily.com>

BIBLIOTECAS ON-LINE

Bussiness Research Library

Referencias actuales sobre recursos bibliográficos en materia de conciliación vida-trabajo.

<http://www.icpas.org/icpas/library/bib-work-life.htm>

The British Library

Creada en 1972, a partir de la fusión de los fondos de varias bibliotecas nacionales inglesas, contiene un exhaustivo listado de la bibliografía más actualizada en la materia.

<http://www.bl.uk/services/information/r4rflexw.html>

CENTROS Y PROYECTOS UNIVERSITARIOS

Centre for Families Work and Well-Being

Creado en 1998, y dependiente de la Universidad de Guelph (Canadá), se trata de un novedoso centro de formación e investigación interdisciplinar que trata de dar respuesta a los cambios que se están operando en el mundo laboral. Lleva a cabo análisis tanto de políticas públicas como privadas, identificando buenas prácticas y desarrollando recursos útiles para el mundo empresarial y para las personas encargadas de diseñar las políticas públicas.

<http://worklifecanada.ca>

European Work and Employment Research Centre

Nace en 1994, en el seno del Manchester School of Management, con objeto de profundizar en el análisis interdisciplinario y comparado del mundo del trabajo y del empleo. Desde su fundación, ha jugado un importante papel en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades de la Comisión Europea, habiendo sido encargado de coordinar diferentes redes de personas expertas para el estudio del género y el mercado laboral (EGGE).

<http://www.umist.ac.uk/management/ewerc>

Los Tiempos de Nuestras Vidas

Página web del estudio desarrollado dentro del marco del proyecto europeo EQUAL en el que, por un lado se investigarán y analizarán, mediante una metodología participativa en la que intervengan todos los actores sociales, los principales obstáculos que encuentran las mujeres para conciliar la vida familiar y la profesional. Por otro lado, las necesidades sociales detectadas permitirán la preparación de un proyecto de formación y de creación de empresas en servicios de proximidad, dirigido a hombres y mujeres que han abandonado el mercado de trabajo y tienen dificultades para reincorporarse a este.

<http://www.dguadalajara.es/conciliacion/main.htm>

Proyecto CONCILIA

Página web del proyecto europeo encaminado a contribuir a desarrollar un nuevo marco de relaciones sociales fundamentado en la interrelación de los ámbitos público y doméstico y la superación de la división sexual del trabajo, así como reducir los efectos perniciosos que la distinta dis-

tribución de responsabilidades familiares produce en el mundo laboral y que derivan en distintas formas de discriminación. Ofrece documentación on-line y un servicio de noticias muy interesante. www.murciaconcilia.com

Sloan Work and Family Research Network

La red, apoyada por el Boston College y la Alfred P. Sloan Foundation, proporciona recursos de toda índole y construye conocimiento que pone al servicio del personal académico, investigador, analistas, líderes empresariales, y otras personas interesadas en el mundo de la conciliación trabajo y vida.

http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/index.html

The Center for Gender in Organizations

Este centro, dependiente de la Escuela de Negocios de la Universidad Simmons, estudia la manera de impulsar la combinación de variables de igualdad y efectividad en organizaciones de todos los ámbitos de actividad, con o sin ánimo de lucro, a nivel mundial. La página web contiene resúmenes de los artículos e investigaciones desarrolladas en el centro.

<http://www.simmons.edu/gsm/cgo/index.html>

The Fatherhood Project

Página web del proyecto de investigación y educación nacido en el seno del Families and Work Institute que examina el futuro de la paternidad, desarrolla medios que permitan a los hombres implicarse en la crianza de los hijos e hijas y estudia el impacto que, en el lugar de trabajo, puede acarrear la asunción de dicho rol por parte de los hombres. La página web contiene un listado de otras páginas que tratan el tema de la paternidad.

<http://www.fatherhoodproject.org/>

The Work-Life Research Centre

Centro virtual de investigación fundado por profesores y profesoras universitarias en el que los conocimientos académicos se complementan con las mejores prácticas empresariales en el ámbito de la conciliación vida laboral- vida familiar. Proporciona interesante información estadística y legal sobre las políticas familiares adoptadas en los distintos países miembros de la UE. Actualmente lleva a cabo una investigación en colaboración con la Keele University acerca de los efectos del exceso de trabajo, cuyos resultados están disponibles en <http://www.24-7survey.co.uk>

<http://www.workliferesearch.org>

Wharton Work/ Life Integration Project

Página web del proyecto de investigación en cuyo marco se han organizado unas mesas redondas orientadas al estudio del papel que juegan los gestores y gestoras empresariales en la generación del cambio cultural necesario para lograr la armonización vida y trabajo. Se han estudiado los casos de Allied Signal, Ernst & Young, SAS Institute y Seagate Technology.

<http://worklife.wharton.upenn.edu>

Work Life Resource Centre

Centro dependiente de la Universidad de Michigan cuya finalidad consiste en ayudar a los empleados y empleadas de dicha universidad a lograr la integración entre vida familiar y vida laboral. Ofrece un completo listado de bibliografía norteamericana sobre el tema.

<http://www.umich.edu/~hrra/worklife/links.htm>

REVISTAS Y PUBLICACIONES

Fortune Magazine "100 Best Companies to Work For" List

Publicación periódica de negocios entre cuyos conocidos rankings destaca la categoría de "las mejores compañías para trabajar". En la confección de este top 100 se tienen en cuenta, entre otros, criterios de conciliación vida y trabajo.

<http://www.fortune.com/fortune/bestcompanies>

Working Mother Magazine "100 Best Companies for Working Mothers" List

Publicación norteamericana que aborda con una perspectiva práctica los temas que preocupan a las mujeres que simultanean o tratan de simultanear su papel de madre y trabajadora remunerada. Anualmente elaboran una lista de las mejores empresas para trabajar si tu perfil encaja con el de la "madre trabajadora".

<http://www.workingmother.com/>

Expansión y Empleo

Periódico económico con una importante sección de recursos humanos en la que se da especial relevancia a nuevas prácticas, la flexibilidad y las políticas de igualdad. Concede un premio a la innovación en recursos humanos

<http://www.expansionyempleo.com/edicion/indice/0,2457,1270,00.html>

ORGANIZACIONES

GUBERNAMENTALES Y

SUPRAGUBERNAMENTALES

Australian Workplace

Contiene abundante información sobre cómo abordar políticas de conciliación en los lugares de trabajo, buenas prácticas empresariales, bibliografía comentada, así como una completa base de datos de convenios colectivos que contienen cláusulas para favorecer la conciliación vida y trabajo.

<http://www.workplace.gov.au>

Department of Trade and Industry- Work/ Life Balance

Página web que el Departamento de Industria y Comercio del Gobierno de Escocia ha puesto a disposición de la ciudadanía para dar a conocer la realidad de la conciliación vida familiar/ vida laboral. Proporciona acceso a las conclusiones del congreso celebrado en enero de 2003 sobre conciliación vida y trabajo, así como a distintos estudios llevados a cabo por el departamento sobre la implantación de las políticas de conciliación en el tejido empresarial escocés. Contiene multitud de casos prácticos que ilustran las distintas modalidades de conciliación, así como los efectos que las mismas han tenido sobre las personas que trabajan en la empresa y, en última instancia, sobre la empresa misma.

<http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance>

Danish Institute of Social Research

Instituto independiente de investigación adscrito al Ministerio de Asuntos Sociales danés cuya finalidad es llevar a cabo estudios que ayuden a una mejor comprensión de las condiciones, sociales, económicas y laborales de la sociedad danesa. A través de su página web se puede acceder a dichas investigaciones.

<http://www.sfi.dk/body.html>

Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency

Agencia gubernamental australiana cuyo cometido es la promoción de la igualdad de las mujeres en el mercado laboral. Posee un largo listado con los casos prácticos más innovadores.

<http://www.eowa.gov.au/>

European Commission: Family and Work

El principal objetivo de la Red Familia y Trabajo es la difusión de los resultados de las investigaciones y el intercambio de las buenas prácticas en el campo de la conciliación vida y trabajo. Incide especialmente en el estudio de nuevas formas de organización del trabajo, flexibilidad horaria y movilidad profesional.

<http://europa.eu.int/comm/dg05/family-net/en/frameset.htm>

EU 100 Best Workplaces 2003

Iniciativa impulsada por la Comisión Europea y materializada por el GPW- Europe que convoca la selección de las 100 mejores empresas para trabajar en Europa a través de la cual la Comisión Europea quiere aumentar la calidad laboral de Europa, promoviendo una sana competencia entre las empresas europeas para que se las conozca como los mejores lugares para trabajar.

<http://www.eu100best.org/>

Foro Andaluz por un Reparto Igualitario del Tiempo

Iniciativa del Instituto Andaluz de la Mujer en cuya página web es posible encontrar propuestas, conclusiones de los encuentros del foro e incluso un termómetro en el que se puede descubrir el

grado de conciliación entre la vida laboral y familiar que ha alcanzado la persona usuaria del servicio.

<http://www.juntadeandalucia.es/iam/foros/>

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de la Vida y del Trabajo

Creada por el Consejo Europeo en 1975, tiene por objeto el control, análisis e identificación del impacto de los cambios en el seno de la sociedad en el convencimiento de que solo a través de la información de calidad pueden diseñarse políticas destinadas a lograr la mejora efectiva de las condiciones de vida y de trabajo. Lleva a cabo investigaciones y estudios sobre la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta todas las formas de discriminación y las necesidades de conciliar la vida familiar y la profesional.

<http://www.eurofound.ie>

The Labor Project for Working Families

Centro nacional de defensa y diseño de políticas en materia de conciliación vida familiar-vida laboral de California que proporciona asistencia técnica, recursos y formación a sindicatos que aborden cuestiones relacionadas con dicha conciliación. Dispone de una extensa y exhaustiva base de datos de convenios colectivos de distintos sectores de actividad accesibles a quien tenga interés.

<http://laborproject.berkeley.edu>

Work-Life Balance in Canada Workplaces

Inestimable fuente de información, recursos y asesoría en materia de conciliación trabajo y vida en Canadá. Ofrece acceso gratuito y sencillo a materiales de calidad, prácticas herramientas de gestión de recursos humanos dirigidas a personas empleadoras, personas empleadas, sindicatos, profesionales de los recursos humanos y una completa relación de recursos web de interés.

<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/worklife>

ANEXO 2.

Bibliografía recomendada en materia de Conciliación Vida Familiar- Vida Profesional

Son muchos los manuales, artículos y ensayos que abordan el estudio de la conciliación vida familiar, vida personal y vida laboral desde las más variadas perspectivas (legal, psicológica, económica, etc.). En las siguientes páginas hemos querido recoger una pequeña pero, a nuestro juicio, representativa muestra de la literatura desarrollada en los últimos tiempos a nivel nacional e internacional con relación al mundo de la empresa y los programas de conciliación (grande y pequeña empresa, beneficios de las políticas, buenas prácticas, negociación colectiva, etc.)

Actas de las Jornadas: *La igualdad, instrumento rentable en las organizaciones*, Diputación Foral de Bizkaia, Bilbao, 2002 (Disponible en:

<http://web.bizkaia.net/Lehendakaritza/pdf/Igualdad%20cast.pdf>)

En esta Jornada, expusieron experiencias concretas puestas ya en práctica en la Unión Europea y se presentaron buenas prácticas de algunas empresas privadas del ámbito nacional.

Actas de las Jornadas: *Conciliación laboral y familiar*, Diputación Foral de Bizkaia, Bilbao, 2002 (Disponible en <http://web.bizkaia.net/Lehendakaritza/pdf/LIBRO%20CASTELLANO.pdf>)

En esta Jornada se presentaron aportaciones que animaron a analizar las estrategias puestas en marcha en otros países, presentando experiencias y medidas legislativas adoptadas en países como Islandia y Noruega. Igualmente, se dieron a conocer las diferentes medidas legislativas que se están desarrollando en nuestro entorno.

Almendros González M.A.: *Familia y Trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales*, Comares, Granada, 2002

Estudio crítico del régimen jurídico de las novedades que incorpora la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Incluye selección de jurisprudencia por materias y selección de bibliografía.

Adema, Willem, Gray, Donald & Pearson, Mark. *Babies and bosses: reconciling work and family life (Volumen 1)- Australia, Denmark and the Netherlands*, OECD, 2002 (Disponible en <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8102111E.PDF>)

Esta primera revisión que realiza la OCDE sobre las políticas de conciliación vida y trabajo se centra en los países de Australia, Dinamarca y Holanda y analiza su impacto en el mercado de trabajo y en la sociedad en general.

AFSCME, *Guide to winning work/family programs* – American Federation of State, County and Municipal Employees, AFL-CIO. (Disponible en <http://www.afscme.org/wrkplace/wfptc.htm>)
Esta guía describe la manera en que entidades locales pueden hacer efectiva la implantación de políticas de conciliación trabajo y vida. Incluye ejemplos prácticos.

Apperson, Megan, Schmidt, Heather, Moore, Sarah, Grunberg, Leon & Greenberg, Ed. *Women Managers and the Experience Of Work-Family Conflict*, American Journal of Undergraduate Research Vol. 1 no. 3 (2002) (Disponible en <http://www.ajur.uni.edu/v1no3/Apperson.pdf>)
Este estudio explora los diferentes niveles de conflicto, actitud hacia el trabajo y salud registrados entre mujeres que ocupan puestos de gestión, hombres que ocupan puestos de gestión y mujeres y hombres que no ocupan dicho puesto en el seno de una gran empresa.

Avishai Bentovim, Orit. *Family friendly as a double-edged sword: lessons from the lactation friendly workplace*, Centre for Working Families, University of California, Berkeley, (working paper 46), mayo 2002. (Disponible en <http://workingfamilies.berkeley.edu/papers/46.pdf>)
Este artículo advierte acerca de la cara oculta de las políticas de conciliación vida familiar - vida laboral mediante el análisis de las medidas que se adoptan en algunas empresas para favorecer la lactancia (Ej. habitaciones para mujeres en periodo lactante).

Bailyn, Lotte, Drago, Robert & Kochan, Thomas A. *Integrating Work and Family Life: A Holistic Approach*, MIT Workplace Center, Sloan School of Management, Septiembre 2001. (Disponible en <http://web.mit.edu/workplacecenter/docs/WorkFamily.pdf>)
Este informe se centra en los cambios experimentados en la fuerza de trabajo estadounidense en los últimos 20 años y el efecto que los mismos han tenido sobre las familias, los empleados y empleadas y el empresariado. Contiene recomendaciones sobre cómo la patronal, los sindicatos, las asociaciones profesionales y las instituciones pueden adaptarse a las cada vez más crecientes demandas de conciliación vida familiar - vida laboral, expresadas por el colectivo de trabajadores y trabajadoras. Contiene casos prácticos muy interesantes.

Bevan, S., Kettley, P. & Patch, A.. *Who cares? The business benefits of carer-friendly practices*, Institute of Employment Studies/ LV Group, 1997 (IES Report, no. 330) (Resumen disponible en <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/report.php?id=330>)
Los cambios socio demográficos están llevando a un número creciente de personas a hacerse cargo de responsabilidades familiares: criaturas, personas enfermas, personas discapacitadas o mayores, quedando, como consecuencia de ello, fuera del mercado laboral. Este estudio se

pregunta el coste en términos de productividad de esta "fuga de talentos" y del creciente absentismo que, en el mejor de los casos, ocasiona la falta de apoyo por parte del empresario.

Becker, F. & Sims, W. *Offices That Work: Balancing Cost, Flexibility, and Communication*, Cornell University International Workplace Studies Program (IWSP). New York, 2000 (Disponible en: http://iwsp.human.cornell.edu/pubs/pdf/IWS_0002.PDF)

Hoy en día las empresas deben hacer frente a presiones sin precedentes a fin de responder a tiempo ante los cambios operados en su entorno organizativo y de negocios: la economía, la tecnología, las relaciones laborales con los empleados y empleadas.

Bond, S. *Putting family-friendly working policies into practice*, Joseph Rowntree Foundation, 2002 (Findings, no. 222) (Disponible en: <http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/pdf/222.pdf>)

Resultado de la investigación llevada a cabo en el periodo comprendido entre enero de 2000 y febrero de 2001 por un equipo de tres universidades escocesas que examina políticas familiarmente responsables en 17 compañías del sector financiero para posteriormente comparar los resultados con el caso de cuatro compañías de referencia.

Boston Bar Association, *Facing the grail: confronting the cost of work life family imbalance*, Boston Bar Association Task Force on Professional Challenges and Family needs, Boston, 1999 (Disponible en <http://www.bostonbar.org>)

Extraordinario documento sobre la práctica del derecho y su impacto sobre la vida personal y familiar de los abogados y abogadas en EEUU. Ante unas condiciones de trabajo cada vez más duras (horarios de trabajo de 24 h., precariedad e inestabilidad, etc.) y un conflicto creciente entre la práctica de la profesión y el desarrollo personal y familiar de abogados y abogadas el Grupo de Trabajo sobre Retos Profesionales de la Asociación de Profesionales del Derecho de Boston ha elaborado este informe que recoge propuestas para la integración y el apoyo a la conciliación vida y trabajo en las culturas organizativas.

Bravo, Ellen, Greenberg, Mark & Marano, Cindy. *Investing in Family Well-Being, a Family-Friendly Workplace and a More Stable Workforce: A "Win-Win" Approach to Welfare and Low-Wage Policy*, summer 2002.

(Disponible en working life. http://www.economythatworks.org/PDFs/ford_policyfinal.pdf)

Más de un 30% de la población trabajadora de EEUU se sitúa en la franja de los salarios bajos con las implicaciones que ello conlleva (ausencia de seguro médico, vacaciones limitadas o inexistentes, carecer de acceso al seguro por desempleo, etc.). Las personas autoras se preguntan si, en esas condiciones, cabe aspirar a las políticas de conciliación trabajo y familia.

Budd, John W., & Mumford, Karen. *Trade Unions and Family-Friendly Policies in Britain*, Discussion Papers in Economics, No. 2000/No. 2001/14

(Disponible en: <http://www.york.ac.uk/depts/econ/dp/0114.pdf>)

El artículo analiza la relación entre el trabajo desempeñado por las organizaciones sindicales y las políticas de conciliación ofertadas en seis empresas distintas. Si bien la presión sindical suele suponer un aumento de las posibilidades de disfrutar de beneficios como la excedencia o el trabajo compartido, la influencia es más bien negativa cuando se trata de optar por soluciones como trabajar desde casa.

Budd, John W., Mumford, Karen. *Family-Friendly Work Practices in Britain: Availability and Effective Coverage*. Department of Economics and Related Studies, University of York, Febrero 2003. (Disponible en: <http://www-users.york.ac.uk/~kam9/ffbjr%20new.pdf>)

A partir de datos de 1.500 empresas se analiza la incidencia de cinco prácticas habituales en la conciliación vida y trabajo: baja maternal/ paternal, excedencia maternal/ paternal, trabajo compartido, ayudas económicas para el cuidado de hijos/ hijas y trabajo desde casa. Una primera aproximación a los resultados del estudio revela una baja disponibilidad de estas prácticas en los lugares de trabajo de Gran Bretaña.

Consejo de la Mujer CAM, *Conciliar la Vida. Tiempo y servicios para la igualdad*, Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid, 2002

Chinchilla, M^a Nuria, Poelmans, Steven. *The adoption of family friendly HRM policies. Competing for scarce resources in the labor market*, IESE Business School, Documento Investigación n^o 438, junio 2001 (Disponible en <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0438-E.pdf>)

Presentación de las conclusiones de tres estudios exploratorios sobre las políticas familiarmente responsables y la cultura empresarial en las organizaciones españolas. En un primer caso se analizó las razones que llevan a las empresas españolas a ofertar medidas de conciliación, en un segundo caso se recogieron testimonios de los directores y directoras de recursos humanos de 20 compañías de alto nivel, y en última instancia se procedió a contrastar las percepciones de los y las empleadas con las opiniones de los gestores de recursos humanos.

Chinchilla, M^a Nuria, Poelmans, Steven & León, Consuelo. *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*, IESE Business School, Documento Investigación n^o 498, marzo 2003 (Disponible en <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>)

Reedición del estudio sobre conciliación trabajo y vida que anualmente pretende detectar, analizar, evaluar y sugerir las políticas que desde las empresas contribuyen a armonizar los dos ámbitos.

Comfort, Derrick, Johnson, Karen & Wallace, David. *Part time work and family friendly practices in Canadian workplaces*, Statistiques Canada, Human Resources Development, Canada, 2003. (Disponible en: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/arb-dgra/publications/research/2003docs/71584NO6/e/71584NO6_E_toc.shtml)

El informe examina, a partir de los datos de 2002, la incidencia que, en los lugares de trabajo canadienses, tienen dos prácticas habituales en materia de recursos humanos que poseen una importante potencialidad para favorecer la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: trabajo a tiempo parcial y medidas "en pro de la familia".

Cook, Alice H. *The working mother: a survey of problems and programs in nine countries*. Ithaca, New York, 1975

Monográfico sobre la figura de la mujer trabajadora y madre en Suecia, Israel, Alemania del Este, Alemania Occidental, Rumanía, Austria, Japón y Australia. El libro centra su análisis en las diferencias observables entre países comunistas y no comunistas.

Coughlan, Anne. *Family-friendly/ work-life balance policies*, Irish Business and Employers Confederation Research and Information Service, December 2000 (Disponible en: <http://www.ibec.ie>)

Tras un breve análisis de la situación actual del mercado de trabajo en Irlanda, la autora examina los pasos dados por el gobierno irlandés en favor de la conciliación, y establece una relación de las ventajas y desventajas que su adopción puede suponer para la organización.

Cox-Fill, Olivia. *For Our Daughters: How Outstanding Women Worldwide Have Balanced Home and Career*, Praeger Publishers, 1996 (Disponible en <http://www.questia.com/PM.qst?action=openPageViewer&docId=27209554>)

Analiza la manera en que mujeres de distintos países (EEUU, India, China, Japón, Francia, Inglaterra, y otros países europeos) se han manejado tradicionalmente para hacer compatible su trabajo y su vida familiar.

Dex, Shirley, Smith, Collin & Winter, Sally. *Effects of family-friendly policies on business performance*, University of Cambridge, Judge Institute of Management Studies, 2001 (Research papers in management studies, no. WP 22/2001) (disponible en http://www.jims.cam.ac.uk/research/working_papers/abstract_01/wp2001.html)

El artículo examina los efectos sobre la empresa de desarrollar o no un programa para la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados y empleadas.

Dreike Almer, Elizabeth & Kaplan, Steven E. *Myths and Realities of Flexible Work Arrangements*, CPA Journal, vol 70, no.4, (April 2000): p. 14. (Disponible en <http://www.nysscpa.org/cpa-journal/2000/0400/Features/f41400a.htm>)

Las personas autoras revisan uno a uno los mitos y realidades en torno a los programas de conciliación vida y trabajo.

Duxbury, L; Higgins, C. & Lee, C. *Work-family: a comparison by gender, family type, and perceived control*, Journal of family issues, vol.12, 1991, pp.229-247 (Resumen disponible en <http://www.nnfr.org/research/workfam/Duxbury.html>)

Estudio empírico realizado sobre una muestra de 1.989 personas entre las que se encuentran padres y madres solas y parejas en las que ambas partes trabajan, todos ellos y ellas con hijos e hijas de entre 6 y 12 años cuya finalidad es descubrir la relación entre el tipo de conflicto familia-trabajo, el tipo de familia, el género y la sensación de control vs. flexibilidad en el trabajo.

Duxbury, Linda; Higgins, Chris & Johnson, Karen L. *An Examination of the Implications and Costs of Work-Life Conflict in Canada*, Health Canada, Ottawa, 1999. (Disponible en http://www.hc-sc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/duxbury_e.pdf)

Analiza los costes potenciales que la no integración trabajo y vida puede suponer para el individuo, la organización y el propio sistema de salud canadiense.

Duxbury, Linda & Higgins, Chris. *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?* CPRN Discussion Paper No. W/12, Canadian Policy Research Networks, Ottawa, 2001.

(Disponible en http://www.cprn.org/documents/7314_en.pdf)

Mediante el análisis de datos recogidos entre los años 1991 y 2001 Duxbury examina los efectos de tres tipos de conflicto trabajo-vida en empresas canadienses de tamaño medio y grande: carga de trabajo excesiva, incompatibilidad entre el trabajo y las responsabilidades familiares, incompatibilidad entre la familia y las responsabilidades laborales. El artículo examina los progresos realizados en este área y propone 27 estrategias a fin de reducir al máximo el conflicto.

Flaquer, Lluís. *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Fundación la Caixa, Colección Estudios Sociales Núm. 3, Barcelona, 2000

Disponible en <http://usuarios.lycos.es/politicaset/documentos/ptcasfamiliares.pdf>

Las políticas familiares se encuentran actualmente ante retos importantes, tales como los cambios en la estructura de las familias, y la necesidad de conciliar ocupación laboral de los padres y madres con atención a los hijos e hijas, que están obligando a su adaptación. El autor centra su análisis en España, donde a pesar de las políticas familiares con clara finalidad natalista, se registra una de las tasas de natalidad más bajas del mundo.

Fusulier, Bernard, McKee, Lorna & Mauthner, Natasha. *Family-Friendly Policies in a Voluntary Organisation: between constraint, strategy and culture*, Laboratoire d'Economie et de

Sociologie du Travail, SASE 2003 (Disponible en <http://www.sase.org/conf2003/papers/fu-sulier-mckee-mauthner.pdf>)

Estudio de las medidas de conciliación adoptadas en el sector del voluntariado para el cual se ha tomado como referencia el caso de The Good Life, como un ejemplo de buenas prácticas. Esta organización pone a disposición de sus empleados y empleadas un buen número de medidas e iniciativas que favorecen la conciliación vida y trabajo. Para el estudio se ha recurrido al método de las entrevistas semiestructuradas con miembros de la plantilla incluida la gerencia, delegados y delegadas sindicales, jefes y jefas de grupo y trabajadores y trabajadoras.

Gagne, Lynda. *Family friendly employee benefits: incidence and relationship with wages*, University of Victoria, Marzo 2003

(Disponible en <http://cerf.mcmaster.ca/conferences/nov2002/familyb.pdf>)

Mediante este artículo, la autora trata de determinar qué factores determinan la relación entre las medidas de conciliación y los sueldos percibidos por aquellas personas que se benefician de las mismas.

Galinsky, Ellen, Friedman, Dana & Hernandez, Carol A. *The corporate reference guide to work-family programs*, Families and Work Institute, Nueva York, 1991 (Puede solicitar un ejemplar en <http://www.familiesandwork.org>)

Libro de referencia en materia de programas de trabajo y vida y políticas de conciliación en compañías Fortune 500. Contiene índice y descripciones de los programas más destacados.

Galinsky, Ellen & Bond, James T. *Business work life study (BWLS). Investigating how US employers are responding to work life needs*, Families and Work Institute, New York, 1998

(Resumen disponible en <http://familiesandwork.org/summary/worklife.pdf>)

Uno de los primeros y más completos estudios sobre cómo las compañías americanas han respondido ante las demandas en materia de conciliación vida y trabajo planteadas por sus empleados y empleadas. Examina las características de los programas y el perfil de las empresas más proclives a adoptarlas.

Galinsky, Ellen, Salmond, Kimberlee, Bond, James T., Brumit Kropf, Marcia, Moore, Meredith & Harrington, Brad. *Leaders in a Global Economy: A Study of Executive Women and Men*, Families and Work Institute, Catalyst, y The Boston College Center for Work & Family, Mayo 2003 (Disponible en <http://www.familiesandwork.org/global/>)

Estudio llevado a cabo por Families and Work Institute (FWI), Catalyst y el Boston College Center for Work and Family sobre ejecutivos y ejecutivas de numerosas compañías que analiza la relación existente entre el sexo y las posibilidades de promoción.

Guerín, Gilles, St-Onge, Sylvie, Haines, Victor, Trottier, Renée & Simard, Manon. *Les pratiques d'aide à l'équilibre emploi-famille dans les organizations du Quebec*, Relations industrielles / Industrial Relations, Vol. 52, no 2, 1997, pp.274-303 (Disponible en <http://www.bib.umontreal.ca/SS/ri/guegue.htm>)

El problemático equilibrio trabajo-vida va tomando un lugar preeminente en las preocupaciones de la gerencia empresarial, hasta tal punto que se va asumiendo de manera generalizada la necesidad de implantar o modificar ciertas prácticas de gestión que ayuden a empleados y empleadas a superar sus problemas de conciliación vida y trabajo. Esta investigación, llevada a cabo sobre 301 empresas que operan en el área de Québec, analiza el grado de implantación de prácticas de conciliación vida y trabajo en dichas empresas, tipología de las prácticas más extendidas, así como de las empresas más proclives a adoptarlas o los efectos de su implantación.

Gray, Helen. *Family-friendly working, what a performance: an analysis of the relationship between the availability of family-friendly policies and establishment performance*, LSE, Centre for Economic Performance, 2001

(Disponible en <http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/cepcdpdps0529.html>)

Sobre la base de los resultados de la Encuesta de Satisfacción en el Trabajo 1998 (WERS) este estudio analiza la relación entre los buenos resultados empresariales y la existencia de programas de conciliación vida-trabajo en las empresas. Las conclusiones apuntan hacia la existencia de una relación positiva entre ambas variables: a mayor atención a las necesidades de conciliación vida trabajo de las personas empleadas por parte de la empresa, mejor son los resultados y mayor es el rendimiento de los y las trabajadoras. En último término apunta las medidas que permiten la presencia a tiempo completo en la oficina (Ej. Guardería) o reducen la presencia del trabajador o trabajadora (Ej. trabajar desde casa) como las más efectivas, desde el punto de vista de la cuenta de resultados de la empresa.

Heywood, John S., Siebert, W.S. & Wei, Xiangdong. *The Implicit Market for Family Friendly Work Practices*, Department of Economics, University of Wisconsin-Milwaukee, Enero 2003 (Disponible en http://www.hiebs.hku.hk/working_paper_updates/pdf/wp1053.pdf)

Al hablar de políticas familiarmente responsables, hay que tener en cuenta dos tipos de decisión: la del trabajador que opta por beneficiarse de la existencia de estas medidas y la del empresario que las pone a disposición de su plantilla. Este artículo relaciona ambas decisiones y su incidencia sobre la aplicabilidad de las medidas.

Instituto de la Mujer, *Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional*, Madrid 2001

Esta guía recoge las buenas prácticas, normas y medidas existentes en algunos países europeos, encaminados a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres en el trabajo y a fomentar la participación de los hombres en la vida doméstica.

International Labour Organization, *Best practices in work-flexibility schemes and their impact on the quality of working life in the chemical industries*, Ginebra, 2003 (Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmwfci03/tmwfci-r.pdf>)

Análisis de la situación del sector de la industria química en materia de empleo y prácticas más habituales para conciliar vida familiar y vida laboral.

Johnson, Karen L., Lero, Donna S. & Rooney, Jennifer. *Work-Life Compendium 2001: 150 Statistics on Work, Family & Well-Being*, Human Resources Development Canada (Women's Bureau) & University of Guelph (Centre for Families, Work & Well-Being), 2001. (Disponible en http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/gap-pas/pub_e.shtml así como en <http://www.worklifecanada.ca/compendium20011.pdf>)

A partir del análisis de los datos más recientes, las personas autoras examinan las dificultades que los trabajadores y trabajadoras canadienses enfrentan a la hora de integrar sus responsabilidades familiares y laborales. Los temas tratados incluyen cuidado de personas dependientes (hijos e hijas, personas mayores, personas con discapacidades, etc.), legislación laboral y cambios organizativos.

Kin, Stacy S., López, Marta, Bond, James T. *Promising practices: how employers improve their bottom lines by addressing the needs of lower wage workers*, Families and Work Institute, Nueva York, 2003 (Disponible en <http://familiesandwork.org>)

Incluye buenas prácticas en materia de flexibilidad, cuidado de personas dependientes, transporte y formación de algunas de las compañías norteamericanas más importantes.

Lavergne, Philippe de, Covo-Dahan, Patricia & Lavergne, François de. *Etude comparative de l'intégration du fait familial dans les modes de gestion des ressources humaines des grandes entreprises en France, Belgique, Allemagne et Italie – rapport final*, Caisse nationale des allocations familiales, Paris, junio 1995, p.58 (Para solicitar una copia contactar con <http://www.caf.fr/>)

Estudio comparativo de la integración de las demandas familiares en los modelos de gestión de recursos humanos de las grandes empresas en Francia, Bélgica, Alemania e Italia.

Levine, James & Pittinsky, Todd. *Working Fathers: New Strategies for Balancing Work and Family*, Addison-Wesley Publishing Company, Inc., Massachusetts, 1997. (Resumen disponible en <http://www.amazon.com/exec/obidos/tg/detail/-/0156006030/102-2713503-8073766?v=glance>)

Basado en un estudio llevado a cabo por el director del Families and Work Institute, este libro demuestra cómo trabajo y familia no constituyen esferas separadas para los hombres y cómo el bienestar a nivel personal y familiar contribuye a aumentar la productividad en el trabajo. El libro incluye estrategias para implementar en los lugares de trabajo políticas en favor del ejercicio de una paternidad completa y responsable.

Lingard, Helen. *The effect of work conditions on the family-life, well-being and performance of white collar employees in the construction industry*, Faculty of Architecture, Building and Planning, The University of Melbourne

(Disponible en http://www.ciia.qut.com/conference/lingard_p.pdf)

Interesante proyecto de investigación que se propone profundizar en el mundo de las empresas de la construcción y descubrir cómo articular en este ámbito, tradicionalmente caracterizado por largas e irregulares jornadas de trabajo, inseguridad laboral, constante movilidad, las medidas de conciliación vida y trabajo. En una segunda fase de este estudio se propone indagar sobre las experiencias concretas que en materia de conciliación han vivido profesionales de la construcción.

Luis Carnicer, M^a Pilar de, Martínez Sánchez, Ángel, Pérez Pérez, Manuela. *Las ventajas y desventajas del teletrabajo: estudio de su adopción potencial en las empresas*, Alta dirección, marzo-abril 2002 XXXVIII (226)

(Puede solicitar un ejemplar en <http://www.altadireccion.es/ie/home.htm>)

El teletrabajo es una organización del trabajo en las empresas, que adopta diversas formas y con características, a veces, contradictorias.

Luis Carnicer, M^a Pilar de, Martínez Sánchez, Ángel, Pérez Pérez Manuela & Vela Jiménez, M^a José. *La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar*, Boletín ICE Economico. Información Comercial España, N^o 2741 Septiembre-Octubre 2002 (Disponible en <http://comandes.uji.es/Revistes/PaginaRevista.asp?Valor=131&Many=2002>)

Este artículo recoge datos sobre el uso de las prácticas empresariales de recursos humanos para la conciliación de la vida laboral y familiar. El trabajo relaciona el uso de dichas prácticas con la estructura y estrategia de recursos humanos en la empresa. Asimismo, se realiza una revisión de la literatura sobre los efectos de estas prácticas para las empresas y sobre las pautas principales de ejecución.

Mason, Chandra D. *Social Sciences Citation Index's most-frequently cited work-family articles*, 2001 (Disponible en http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/loprr/top100.pdf).

Exhaustiva labor de compilación de las 100 obras más recurrentemente citadas en los artículos que tratan sobre la conciliación vida familiar - vida laboral.

Matusicky, Carol. *Canadian Families and the Work Place Work/Family Life: Finding the Balance*, The National Children's Alliance, Vancouver, 2003.

(Disponible en <http://www.firstcallbc.org>)

Revisión de las últimas corrientes de investigación en materia de conciliación vida familiar-vida laboral en Canadá. Contiene interesantes referencias bibliográficas, datos actualizados, un se-

lecto listado de enlaces a páginas web canadienses, así como algunas de las iniciativas más destacadas llevadas a cabo en los últimos tiempos en aquel país.

Merelli, María, Nava, Paola & Ruggerini, María Grazia. *Reconciliation de la vie familiale et du travail dans le micros et petites entreprises. En Italie, en Espagne, en France et en Allemagne*, Le Nove S.R.L. Studi e Ricerche Socciali, Modena, Diciembre 2000 (Disponible en http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil/etude_conciliation_pme.pdf)

Realiza un retrato completo de los 4 países participantes en el estudio en materia de empleo, legislación, horarios de trabajo y horarios de servicios, así como algunos casos concretos de empresas de pequeño tamaño (menos de 50 empleados y empleadas) que han desarrollado una regulación específica en materia de conciliación.

Moreno Manglano, Carlos. *La vida profesional y familiar en España y su conciliación*, UPCO, Revista ICADE nº 51, Madrid, septiembre-diciembre 2000 (disponible en:

<http://www.upco.es/webcorporativo/Servicios/Revista%20ICADE/Anteriores.asp>)

Análisis global de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre que más allá de aspectos jurídicos busca tratar la integración de lo familiar y lo profesional desde una perspectiva histórica más amplia y desde la comprensión previa del verdadero alcance de los dos extremos a "conciliar": vida y trabajo.

Olgati, Etta & Shapiro, Gillian. *Promoting gender equality in the workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2002 (Disponible en <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0161EN.pdf>)

El informe describe el proceso de incorporación de estrategias de igualdad de oportunidades en las organizaciones de siete países europeos y analiza su impacto en la plantilla y la propia empresa. Explica las razones del éxito o el fracaso de dichas estrategias y formula propuestas para la acción encaminadas a proporcionar a las personas que adoptan las decisiones la información necesaria para impulsar la igualdad de sexo en el lugar de trabajo.

Palomba, Rossella. *Reconciliation of working life and family life*, European Population Papers Series No. 10, Council of Europe, Enero 2003 (Disponible en:

http://www.coe.int/T/E/Social_Cohesion/Population/No%20_10_%20Palomba.pdf)

Los cambios sociales, demográficos y económicos operados a nivel mundial han influido tanto en la familia como en la manera en que ésta toma parte en el mercado laboral. Los cambios en el mercado laboral han generado mayor flexibilidad y mayores oportunidades de empleo para las madres, y reducido, en contraprestación, la seguridad laboral y el apoyo fiscal a las familias. Esta compleja situación constituye el marco en el que deben desarrollarse las políticas de conciliación.

Perrons, Diane. *Flexible working patterns and equal opportunities in the European Union: conflict or compatibility*, European Journal of Women's Studies, vol.6, no.4, 1999, pp.391-418

Perrons, Diane. *The New Economy and the Work-Life Balance: Conceptual Explorations and a Case Study of New Media*, Gender Work and Organization, vol. 10, 2003, pp. 65-93. (Disponible en <http://www.lse.ac.uk/collections/worklife/DPpaper1.pdf>)

Este artículo evalúa críticamente algunos aspectos de la nueva economía y examina de qué manera se vive el conflicto familia y trabajo en este contexto. La nueva economía ha permitido la eliminación de fronteras espaciales y temporales, haciendo llegar, al menos teóricamente, a más gente la posibilidad de participar en el mercado de trabajo remunerado incluso en el caso de tener que hacer frente a responsabilidades familiares, con la consiguiente reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. A través de 55 entrevistas en profundidad mantenidas con empresarios y empresarias, gerentes y personas trabajadoras del sector se analizan aspectos como la flexibilidad laboral, el trabajo desde casa, etc. Los resultados indican que si bien la nueva economía genera las oportunidades necesarias para que las personas combinen trabajo remunerado y vida, continúa existiendo un marcado desequilibrio por razón de sexo.

Pruitt, Bettye H., Lewis, Suzan & Rapoport, Rhona. *The "Movement" on Work-Personal Life Integration: Looking backwards to go forward: a time of the work family field in the United States since world war II*, Sloan Work and Family Research Network, 2002 (Disponible en http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/timelines/PRtimeline.pdf y en www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/timelines/PRessay.pdf)

Parte de un estudio más amplio que aborda el análisis de las políticas de conciliación en Inglaterra, EEUU, Noruega, Holanda, India y Japón.

Rapoport, Rhona, Bailyn, Lotte, Fletcher, Joyce K. & Pruitt, Bettye H. *Beyond work family balance: advancing gender equity and workplace performance*, Jossey-Bass, 2001 (Resumen disponible en <http://www.amazon.com/exec/obidos/tg/detail/-/0787957305/102-2713503-8073766?v=glance>)

El libro propone un marco conceptual al que ajustar el cambio organizacional impuesto por la necesaria integración de la igualdad y el trabajo. Las autoras relatan diferentes casos prácticos correspondientes a distintos entornos laborales como punto de partida para la exploración y la solución.

Reeves, Richard. *Dad's army. The case for father friendly workplaces*, The Work Foundation, 2002 (Disponible en <http://www.theworkfoundation.com/pdf/5110000046.pdf>)

Con la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo se ha perdido uno de los principios más arraigados del orden social: el hombre trabaja y la mujer cuida de sus criaturas. Pero, si ambos trabajan ¿con quién se quedan los hijos y las hijas? El autor se hace eco de

la existencia de un movimiento que va adquiriendo fuerza en sus reivindicaciones: los padres cuidadores y sus demandas de reconocimiento en el lugar de trabajo.

Rochon, Charles Philippe (Ed). *Work and Family Provisions in Canadian Collective Agreements*. Human Resources Development Canada Labour Program, Quebec, 2000. (Disponible en <http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/worklife/welcome-en.cfm>).

Valiosa herramienta de trabajo, basada en el análisis de las cláusulas de conciliación vida y trabajo contenidas en un amplio muestrario de convenios colectivos disponible en el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos canadiense, y que identifica prácticas innovadoras y prioridades emergentes a la hora de negociar en esta materia.

Rossi, I., Demetriades, S. *Reconciliation of work and family life and collective bargaining: an analysis of EIRO articles*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2002 (Disponible en http://www.eiro.eurofound.eu.int/Other_Reports/work_family_life.pdf)

Proporciona un certero cuadro del papel que juega la negociación colectiva en cuestiones de vida y trabajo en los 15 estados miembros de la Unión Europea y Noruega. Proporciona ejemplos de cláusulas de negociación colectiva.

Ruiz Ladrón de Guevara, M^a Dolores, *Manual de buenas prácticas para la negociación colectiva en materia de conciliación de la vida familiar y laboral*, CEN-UGT, Ponencia presentada en las jornadas "El mercado laboral en la ciudad de Valencia. Perspectivas para el futuro". 29 de Abril de 2002

(Disponible en <http://www.valencia.es/ayuntamiento/webs/empleo/ponenc4.pdf>)

Criterios a introducir en los convenios colectivos para favorecer la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Russell, G. *Work and family issues in Japan and the Republic of Korea*, Work-Family Policy Paper Series, The Center for Work & Family, Boston College, Boston, 2000

El artículo proporciona una visión global de la situación del mercado laboral en Corea y Japón, trata las respuestas que el sector público ha dado ante las crecientes demandas de equilibrio vida y trabajo y recoge ejemplos prácticos.

Scheibl, Fiona & Dex, Shirley. *Would more "family-friendly" working arrangements benefit business and families?* University of Cambridge, ESRC Centre for Business Research, 1998 (Working Paper, no. 27)

(Resumen disponible en <http://netec.mcc.ac.uk/BibEc/data/Papers/cbrcbwpswp106.html>)

Este artículo cuestiona, a través de un análisis de la casuística, la verdadera necesidad de adoptar y desarrollar políticas de conciliación vida y trabajo. Concluye su juicio favorable-

mente hacia estas prácticas, haciendo un llamamiento al necesario entendimiento entre la persona empleadora y la persona empleada que reduzca al máximo los problemas que el desequilibrio vida y trabajo ocasiona.

Shore, Rima. *Ahead of the curve: Why Americans leading employers are addressing the needs of new and expectant parents*, Families and Work Institute, New York, 1998. (Resumen disponible en <http://www.familiesandwork.org/summary/curve.pdf>)

Estudio sobre las experiencias de padres y madres de hijos e hijas menores de 6 años y la manera en que los empleadores y empleadoras dan respuesta a las necesidades generadas por su condición de cuidadores y cuidadoras.

Siegwarth Meyer, Christine, Mukerjee, Swati & Sestero, Ann. *Work-family benefits: Which ones maximize profits?* Journal of Managerial Issues, Pittsburg, 2001 (Disponible en <http://www.stanford.edu/~jglick/mse181/Work-family%20benefits%20Which%20ones%20maximize%20profits.htm>)

En un momento en el que cada vez más empresas ofrecen a sus empleados y empleadas la posibilidad de acogerse a programas de equilibrio vida y trabajo y, en vista de la laguna existente en la literatura especializada en la materia, las personas autoras estudian qué programas de conciliación vida y trabajo tienen mayor impacto en la rentabilidad de la empresa en comparación con las medidas adoptadas individualmente. Concluyen que no todos los programas son igualmente rentables, de manera que trazan unas recomendaciones a las empresas para que puedan colmar las expectativas de su personal sin incurrir en pérdidas.

Smithson, Janet, Lewis, Suzan & Cooper, Cary. *Flexible working and the gender pay gap in the accountancy profession* (Disponible en:

http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/gender_research_forum/grf_papers_feb_june/janet_smithson_et_al.doc)

Estudio sobre la flexibilidad laboral y su influencia sobre los trabajadores y trabajadoras de los departamentos financieros de pequeñas, medianas y grandes empresas en el Reino Unido. El estudio centra su atención fundamentalmente en cuestiones de conciliación vida y trabajo, el análisis desde una perspectiva de género de los efectos diferenciados de la organización del trabajo tradicional o flexible y los beneficios que la flexibilidad laboral reporta potencialmente a la empresa.

Tobío, Constanza. *Reconciliation of work and family life best practices around Europe: Spain, 2002*

(Disponible en [http://www.natalidadytrabajo.org/textos/BPTobioVF\(estudioconciliacion\).doc](http://www.natalidadytrabajo.org/textos/BPTobioVF(estudioconciliacion).doc))

La directora de la Encuesta Conciliación Trabajo Familia en España realiza un análisis del contexto legal y social en el que se lleva a cabo la implantación de políticas de conciliación vida

y trabajo en la empresa española. Se adjuntan casos de estudio, facilitando las direcciones de contacto de las personas encargadas.

Webster, Juliet. *Working and living in European Knowledge Society: the quality of working life and its effects on the wider lives of employees*, Employment Research Centre, Trinity College Dublin, 2002. (Disponible en <http://www.tcd.ie/erc/infowork/reponews.htm>)

El trabajo se centra en un área generalmente excluida de las investigaciones socio económicas llevadas a cabo en Europa, como es la interacción vida familiar, salud y vida social. A lo largo del artículo se exponen los resultados de los estudios impulsados por la Unión Europea en el contexto de los programas marco europeos.

Whittaker, Julie M. *Work Satisfaction and Family Friendly Policies*, Bloustein School of Planning and Public Policy, Rutgers University, 2002

(Disponible en <http://irw.rutgers.edu/programs/whittaker.pdf>)

La satisfacción en el trabajo es uno de los determinantes de bienestar. Muchos estudios demuestran que a mayor satisfacción en el trabajo, mayor y mejor será la dedicación al mismo, menores los niveles de absentismo y abandono y mayor la satisfacción de la clientela. Por ello puede afirmarse que potenciar la satisfacción en el trabajo tiene altos niveles de rentabilidad para la persona empleadora. Este artículo explora la relación entre políticas familiarmente responsables y los niveles de satisfacción de la plantilla. Recoge prácticas empresariales familiarmente responsables que inciden favorablemente en el rendimiento de trabajadoras y trabajadores satisfechos, teniendo en cuenta diferencias de estatus, raza y género.

ANEXO 3.

Artículos de prensa

En un ámbito en el que, como hemos tenido ocasión de comprobar, la información, procesada y sistematizada, sobre buenas prácticas empresariales es difícil de obtener, la prensa especializada supone una fuente nada desdeñable de conocimiento. A continuación, referimos algunos de los artículos que han servido de base para la confección del perfil de algunas de las empresas "familiarmente responsables" plasmadas en este trabajo.

- "En marcha el 'II Premio a la empresa flexible'", Expansión & Empleo, 7-III-2003
- "Suecia, a la cabeza en días por baja maternal" Expansión & Empleo, 17-I-2003
- "Las guarderías llegan a las empresas", Expansión & Empleo, 15-01-2003
- "Las multinacionales importan flexibilidad", Expansión & Empleo, 04-XII-2002
- "En busca del equilibrio", Expansión & Empleo, 19-XI-2002
- "Menos jornada, más motivación", Expansión & Empleo, 24-IX-2002
- "Indra lanza un proyecto para mejorar las formas de trabajo", Expansión & Empleo, 30-VIII-2002
- "Conciliación entre vida laboral y familiar", Expansión & Empleo, 26-VIII-2002
- "Vodafone gana el Premio Empresa Flexible", Expansión & Empleo, 12-VII-2002
- "Ayuda de la empresa para cuidar a los hijos", Expansión & Empleo, 20-V-2002
- "Excedencia, ¿voluntaria o forzosa?", Expansión & Empleo, 24-IV-2002
- "Conflicto entre vida laboral y familiar", Expansión & Empleo, 10-IV-2002
- "Fidelizar a los empleados facilitándoles sus tareas domésticas", Expansión & Empleo, 31-I-2002
- "El reto de combinar trabajo y familia", Expansión & Empleo, 18-IX-2001
- "Las empresas españolas también abren por vacaciones", Expansión & Empleo, 23-VI-2001
- "Las mejores empresas para trabajar", Actualidad Económica, 22-VII-2002

BLOQUE TEMÁTICO 8

*Selección de
personal y
gestión de
la carrera*

SOLEDAD MURILLO DE LA VEGA

**Dpto. de Sociología. Facultad
de Ciencias Sociales.
Universidad de Salamanca**

*El tiempo de
trabajo y el
tiempo
personal:
un conflicto
de intereses*

1.

Introducción

Lo que aquí se pretende es mostrar la operatividad de unos conceptos sociales, compartidos por todos y todas, pero sobre los cuales pesa un gran desconocimiento. Me refiero a los términos género y tiempo. Donde además de explicar su magnitud, pretendo sugerir su relevancia para el mundo productivo. Todos los días las transacciones entre individuos, tanto en el ámbito familiar como laboral se expresan en términos de tiempo, en lo relativo a su uso y organización. De estas variables va a depender, también, las expectativas sociales que se reservan para hombres y mujeres en cuanto a los papeles que deben cumplir, ya sea en los requisitos de una entrevista de selección, como en aquellas conversaciones diarias con la persona que convives. Lo que se espera de hombres y mujeres, son imperativos difíciles de eludir para ambos, pero se sirven de materiales distintos en cuanto a recordar las respectivas "obligaciones".

El reparto y organización del tiempo no entra en la escala de negociación de una relación de pareja hasta el umbral de la convivencia (o bien, avanzada ésta). Una vez instalados en esta nueva situación: se negocia, se regatea, o se sustrae de toda discusión interna (pero si existen personas que requieren cuidados, criaturas o personas ancianas, el tema se presenta como ineludible y hay que hacerle frente). Ninguna de las personas implicadas cuenta con referencias anteriores; es decir, modelos familiares de los cuales extraer comportamientos ya aprendidos. Sólo las actuales generaciones, y no de manera general, tienen madres (o abuelas) que han tenido un trabajo retribuido y, por ello, han tenido que imponer una nueva organización doméstica por este hecho.

Por lo tanto hay dos conceptos clave: género y tiempo. Lo que pretendo demostrar es, primero que están más presentes de lo que creemos, tanto en la esfera cotidiana, como laboral y, segundo, que podemos utilizarlos a nuestro favor en el mundo de la empresa, definiéndolos de otro modo más instrumental: como categorías de análisis.

Lo haré en función de mi disciplina, la sociología, no porque quiera arrimar el ascua a mi sardina, sino porque de ella extraigo elementos que resultan útiles para pensar en los mecanismos que la sociedad valida mediante instituciones, discursos, medios de comunicación y que influyen en nuestro comportamiento. Haciendo referencia a dos terrenos, el laboral y el personal, al objeto de saber si es posible —o no— conciliar ambos espacios, máxime cuando los dos están provistos de horarios y demandas que se contraponen a los productivos.

2.

Los imperativos del tiempo: cada género con su malestar

Si miramos a través de una ventana de cualquier hogar al final de la tarde un día de diario, no sólo percibimos a dos personas adultas cansadas, sino con la sensación de no verse recompensa-

das a pesar de haber estado toda la jornada fuera de casa. Una puede encontrar en el espacio doméstico el broche final de un día agotador, otra podría revisar las tareas pendientes para el día siguiente (tener contratado servicio doméstico, no significa que éste no requiera una permanente supervisión). Pero ambas personas saben que en el transcurso de su convivencia deberán negociar sus respectivos tiempos: el tiempo propio, el tiempo de dedicación a las y los demás (tiempo afectivo, tiempo de responsabilidades familiares) y el tiempo profesional. Además de ser un tema de conversación, es un objetivo de pactos, pero también de conflictos. Lo que es seguro es que el tiempo estimable de dedicación al hogar, o al cuidado de personas dependientes –mayores y menores-, dependerá en cuanto a su recorte, o su disfrute, directamente del nivel de ingresos familiar. Si nos fijamos en ella, hablamos del malestar de emancipación y con ello nos referimos a la vivencia de muchas mujeres a la hora de conciliar dos espacios: el espacio doméstico y el mercado de trabajo. Se define como malestar porque no se experimenta una sensación de logro en estos ámbitos, sino la idea de ir contrarreloj para cumplir con las obligaciones que en ambos lugares se reclaman. Las obligaciones de "su" género la sitúan como cabeza visible del hogar, como la responsable (aunque contrate tareas, soborne a hijos e hijas adolescentes para que las hagan, o solicite favores). Lo que es cierto es que la responsabilidad no es delegable, aunque sí lo sean las tareas. Pero de esto nos ocuparemos luego.

Pero el varón también experimenta un alto grado de malestar. En el malestar masculino es fácil detectar aquellos aspectos que se derivan de las formas modernas de trabajo, donde la especialización flexible implica controlar tan sólo aquel islote que a uno le compete, a lo que se suma la vivencia de una permanente necesidad de tomar decisiones, tanto las referidas a la tarea inmediata que ha de resolverse a diario, como a la trayectoria profesional. Toda esta actividad, encuadrada en una edad que juega en contra. El prototipo de trabajador ha visto rebajada su edad de optimización laboral a los 40 años, porque las cambiantes demandas se inclinan por estrechar la franja de edades: cada vez más jóvenes y mejor preparados. La caducidad laboral está presente en muchas decisiones que los hombres deben afrontar frecuentemente. Además su mandato de género le sitúa en el lugar de la representación retributiva y de prestigio. El nombre de su firma, su posición en la organización y sus ingresos son las tres dimensiones masculinas por excelencia. El problema es que estas particulares percepciones, no son tan particulares, sino que responden a una distribución de roles y géneros, de las cuales no siempre somos conscientes, aunque las sigamos todos y todas con excesiva asiduidad.

Anthony Guiddens más conocido por ser asesor de Tony Blair que por ser un buen sociólogo, nos habla de estas inercias. Pone un ejemplo muy gráfico y dice que las decisiones que se adoptan en la vida privada son como los nudos de una cuerda, cada nudo es una etapa que se cubre, la cual al ser superada, se emprende la siguiente. Por ejemplo, dotarse de una profesión, iniciar una relación estable, adquirir una vivienda conforme al estatus alcanzado, acumular bienes de consumo, etcétera, representan posiciones que todos los individuos incluyen en su horizonte vital. Estas posiciones se van completando, aunque cada sujeto no pueda explicitar las motivaciones que les llevan a seguir dichas pautas. Pero, insiste Guiddens, lo que sí se tiene claro es el camino a seguir,

nudo a nudo. Estas etapas evolutivas –socialmente hablando– se han seguido porque la sociedad las estipulaba, como pasos que hay que dar, para llegar a alcanzar una posición de prosperidad y éxito social.

Por lo tanto estos malestares, que en un principio pudieran pensarse que están más vinculados a la percepción personal y que puede tenerse la tentación de quedarse en el estrecho marco de las relaciones personales, no son tales, sino que deben analizarse desde una visión más rigurosa, pensando que responden a diferentes demandas sociales. Diferentes porque no se reservan las mismas responsabilidades a hombres y mujeres. Sin olvidar que estas responsabilidades no cuentan con el mismo reconocimiento social. Mientras que los primeros tienen que ganar protagonismo en el espacio público-productivo, las segundas aún con un trabajo retribuido, deben cumplir con la responsabilidad del ámbito familiar, sin que ésta se estime como una actividad. Dado que no se define como trabajo lo que se realiza en el hogar.

Si el primer malestar responde a la difícil compatibilidad de dos espacios que parecen haberse declarado la guerra: lo afectivo y lo profesional, puesto que el mercado de trabajo rastrea cualquier signo doméstico (hijos e hijas, o planes de tenerlos, personas mayores) en la candidata y, de existir estas contingencias, son interpretadas como déficits de la demandante. El segundo malestar, el masculino, se debe a la inestabilidad de la demanda propia de la especialización flexible de la producción, donde están cambiando vertiginosamente los perfiles demandados.

Estos malestares estarán presentes en las discusiones vitales sobre el uso del tiempo si las dos personas adultas que conviven mantienen proyectos profesionales simultáneamente. Pero, lejos de inscribirnos en el estrecho marco de la biografía de cada sujeto, es imprescindible saber qué otros ingredientes entran en juego, los veremos en sentido inverso a la primera imagen de este artículo. Primero, entraremos en el mundo del trabajo, especialmente en lo que se refiere a la disponibilidad. Posteriormente, tomaremos los géneros sociales para explicar sus mecanismos y evidenciar porqué han llegado a ser tan eficaces (cómo es posible que seamos tan parecidos en los comportamientos masculinos y femeninos) hallaremos algunas explicaciones presentes en la definición de roles y sus respectivos usos del tiempo.

3.

La difícil contabilidad del tiempo doméstico

Si acudimos a los estudios de ámbito nacional, destinados a evidenciar los distintos usos del tiempo, mercantil y no mercantil (a destacar los realizados por Ángeles Durán, Ramón Ramos, Cristina Carrasco y María Jesús Izquierdo) obtendremos excelentes conclusiones relativas al volumen de tiempo y tareas ejecutadas en el espacio doméstico. Sin detenerme en ellas, tan sólo quiero plantear una duda relativa al tema de la medición. En los estudios sobre el uso del tiempo, existen preguntas "tipo" pensadas para indagar el tiempo libre (privado). En la encuesta sobre "Estudios de los estilos de vida de la población adulta española", queda formulada como sigue: "¿De cuántas

horas al día dispone para dedicarse a sus aficiones o pasatiempos o cualquier otra cosa no relacionada con el trabajo?" (1).

Los resultados no se hacen esperar; al asociar tiempo libre al tiempo excedente de la actividad laboral (única actividad considerada "trabajo", por ser remunerada), lo doméstico pasa a considerarse "tiempo no ocupado" (es decir, tiempo privado). Sin embargo, lo que subyace en este planteamiento es la figura de un trabajador masculino que, sin responsabilidades domésticas, cuenta con tiempo libre. Mientras que en las mujeres este tiempo libre, de existir cuando se tiene una doble jornada, se extrae de los "huecos" que se derivan de las obligaciones domésticas. Pero este tiempo "libre", no puede definirse como "privado", dado que las actividades que se registran en él no cuentan con los parámetros tipo del uso de un tiempo privado: elegir y disponer en qué se gasta, teniendo sólo en cuenta la propia administración del mismo.

La primera encuesta sobre Empleo del Tiempo, incluida en un muestreo del Instituto Nacional de Estadística (cumplimentada en el último trimestre del 2002 y el primer trimestre del 2003) revela que las mujeres españolas insertas en la población activa, dedican el triple de tiempo que los varones al hogar y la familia, concretamente un promedio de 4 horas y 29 minutos, el triple de lo que dedican los varones a estas actividades (1 hora y 29 minutos). Mientras que si analizamos el tiempo dedicado a trabajos y estudios, es de 4 horas y 26 minutos para los varones y 2 horas y 35 minutos para las mujeres. Este esquema de actuación se repite en los países industrializados, según un Informe de Naciones Unidas sobre calidad de vida, las mujeres dedican tres cuartas partes de su horario de trabajo a tareas domésticas, mientras que los varones, sólo ocupan una cuarta parte de su tiempo en estos menesteres (El País 20-08-99). El problema está en la universalización de la medida. Y medir es contabilizar.

Esta no es una historia de "buenos y malos", sino el fiel reflejo de unos comportamientos de género. Sin modificarse estos roles sociales, resulta muy complejo sustraerse a cumplir los mandatos culturales, que nombran distintas responsabilidades entre hombres y mujeres. Los propios expertos y expertas caen, a menudo, en esta división de la responsabilidad. Por ejemplo, a la hora de diseñar un cuestionario sobre la administración de tiempo, encontramos que no es habitual detenerse en los sesgos de género que aparecen en los mismos, formulándose preguntas muy estructuradas, sobre las cuales no se reflexiona demasiado. Por ejemplo, una pregunta recurrente, "sólo para mujeres", es la siguiente: ¿qué es para usted más importante su trabajo o su vida familiar? La elección

(1) Sobre una muestra de 250 mujeres, madres de hijos e hijas menores de 16 años y que conviven con su pareja, Cristina Carrasco desglosa la medición del tiempo doméstico en tres partes: como factor de reproducción del sistema económico, como producción informal, por escapar a las definiciones de producción monetarizada (y en virtud de esta valoración incluirse en el PNB) y, por último, como una actividad que obtiene "otro" tipo de compensaciones no salariales, dado que la mujer no recibe un salario. En *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Instituto de la Mujer, Serie Estudios. Madrid, 1991

encierra una paradoja que en sí misma desvirtúa la respuesta. Me explicaré, según la construcción social de roles, la familia debe ser el centro de interés de las mujeres, por lo que ocuparse "de otros" espacios implica dar la espalda a parte de su identidad. De la misma manera, que es la identidad masculina la que descansa en el ámbito profesional, y cualquier dejación de este espacio será un déficit imputable al varón, en mayor medida que a la mujer trabajadora. En esta línea, toda indagación debería dirigirse a saber de las estrategias dirigidas a "compatibilizar" ambos espacios (¿cuenta con servicio doméstico, con una jornada compacta, cooperan en casa?..) más que reflejar una "falsa" separación entre ambos. Desconocer este hecho responde a una aproximación superficial, ávida de atesorar resultados a cualquier precio.

Ahora bien, al margen de la ceguera metodológica, la incorporación de la mujer al trabajo remunerado no conlleva un abandono, ni tan siquiera un reparto equitativo de las tareas domésticas. Aquí no se pretende sucumbir a una red de cifras, sólo recordar la extrema complejidad que comporta el procurarse un espacio propio cuando se ha de buscar una sustitución en el espacio doméstico o, en la misma acepción, desprenderse de la cota de responsabilidad que delegan las otras personas en la convivencia diaria (sean o no cargas familiares, es decir, cónyuges, hijos e hijas o personas mayores).

4.

La contabilidad del tiempo doméstico

El tiempo es nuestro máximo capital, pero no admite negociación, únicamente existen 24 horas para todos y todas. El uso del tiempo de los varones es constante y no depende de ningún modo de su estado civil así como tampoco del número de hijos e hijas que tenga. La organización del tiempo es capaz, por sí sola, de perfilar horizontes profesionales y espacios diferenciados. El tiempo es hoy en día el máximo capital del que dispone un individuo de cara a las potencialidades que encierra: formarse, reciclarse, adquirir competencias profesionales, o destinarlo al descanso reparador al final de la jornada de trabajo. El tiempo como capital genera importantes beneficios y es susceptible de medirse monetariamente, como demuestra la teoría del capital humano, al subrayar la importancia de optimizar los itinerarios formativos.

Aunque los indicadores de actividad sigan registrando que una actividad es definida como tal, siempre que esté retribuida, los indicadores de riqueza están calculando un importante volumen de trabajos no monetarizados como índices de progreso de un país (trabajo voluntario, doméstico, informal, etcétera). Aquí nos detendremos en el trabajo doméstico como actividad. El primer problema que nos encontramos, es el mismo concepto de medida: ¿Cómo se estima una actividad que genera servicios, bienestar y cuidado, cuando no media una retribución a cambio de dicha actividad?

Nos encontramos con problemas de una excesiva complejidad, dado que nos lleva a redefinir el concepto de producción y, con él, el de producción doméstica. Aunque la propuesta sea loable,

medir equivale a valorar, lo que falla es el "único" sistema de referencia: el mercado de trabajo. Se carece de una fórmula que dé cuenta de la variedad de actividades (pasivas y activas) registradas en el hogar. No existe un equivalente en el mercado de trabajo que nos permita "medir" o "poner precio" a los trabajos domésticos, ya que son de distinta naturaleza. Contar con un fuerte aparato matemático no logra resolver esta difícil correlación entre actividades, aunque se intente su estimación con equivalencias monetarias.

El término "trabajo" ya no debe ser asimilado "únicamente" al criterio de monetarización (Borderías et al. 1994), sino vinculado a una actividad, cuya regularidad y responsabilidad que conlleva no puede plegarse a criterios del siglo XIX (donde el trabajo sólo es denominado de este modo siempre que existan leyes de intercambio monetario). Dentro de una actividad no monetarizada, nos encontramos con el trabajo doméstico y, entre sus tareas figuran el cuidado y atención de personas enfermas o mayores, que supone un enorme ahorro para el gasto público sanitario. En el mismo sentido, quedan excluidos del tradicional concepto de "trabajo" monetarizado todas las prácticas de voluntariado (Montañés, 1996), en constante proliferación en nuestras sociedades modernas.

A pesar de estas dificultades, se han extendido dos vertientes sobre su valoración, dado que ambas posiciones buscan establecer nuevas medidas sobre la actividad doméstica:

4.1

EL COSTE DE OPORTUNIDAD

El cual pretende registrar las oportunidades que se pierden, o se aplazan, por dedicarse a las demandas domésticas, en lugar de aplicar todo su potencial al mercado de trabajo. Valorar, conforme al coste de oportunidad, tiene las deficiencias lógicas de las comparaciones entre realidades sumamente diferenciadas. Por ejemplo, ante un embarazo, o una adopción, este tipo de decisiones implica que la pareja tiene que debatir cierto grado de "retirada" del empleo, o interrumpir un posible itinerario profesional (las jornadas a tiempo parcial y las excedencias recaen en la madre, siendo éstas opciones de naturaleza voluntaria). Pero el mercado de trabajo tiene en la continuidad y la intensa dedicación valores indisociables de la actividad. El coste de oportunidad viene a evidenciar el coste de posibilidades que se pierden, cuando se presenta un ascenso, o simplemente –en el campo de la empresa privada– asegurarse una estabilidad en el empleo, especialmente si la discontinuidad en el mercado de trabajo viene precedida de una aparente voluntariedad de cubrir las demandas domésticas (se queda en casa por motivos propios). Este acto de designación social queda bajo la etiqueta de una elección individual.

En otro orden metodológico, cabría preguntarse ¿cómo valorar la pérdida de oportunidades para una mujer de veinte años encargada de velar por la salud de un familiar?. Y la pregunta obligada: ¿por qué una mujer? (los grupos de apoyo a familias de pacientes de alzheimer, anorexias, cáncer, cuentan con una presencia masiva de mujeres, jóvenes y mayores).

4.2

COSTE DE SUSTITUCIÓN O REEMPLAZAMIENTO

Este segundo coste, intenta estimar las tareas que se realizan en el hogar, no sólo en términos de tiempo de ejecución, sino de valor de sustitución. Este coste se efectúa desagregando cada tarea para fijar un precio equivalente en el mercado, al establecer un contrato de servicio doméstico que lleva incorporado una tasa salarial en el ámbito laboral. El problema resultante sería averiguar el índice de productividad, es decir, el ritmo que cada persona impone a sus tareas. Detengámonos en éstas. Las tareas domésticas son flexibles, es decir, para realizar una tarea se puede recurrir a la contratación -servicio doméstico-, a la colaboración -"me" ayuda-, a la sustitución -redes de mujeres amigas, abuelos y abuelas-. Ahora bien, la responsabilidad doméstica supera el criterio de tarea. Toda actividad precisa de una programación detallada; sin ella, nadie asumirá de manera espontánea su ejecución. ¿Cómo ponderar las llamadas telefónicas que mujeres trabajadoras realizan a su domicilio para interesarse por la producción doméstica?, ¿por qué el seguimiento del servicio doméstico recae enteramente en la mujer, conviviente o cónyuge?, sin obviar que, cualquier alteración del mismo, "descentra" de los objetivos profesionales sólo a su responsable doméstica. En los costes de sustitución no entra en juego el criterio de cualificación, excepto en el cuidado de personas enfermas crónicas cuando éste recae en manos de profesionales de la enfermería, pero fuera de este sector, el servicio doméstico representa una ocupación carente de contrato, y de unas mínimas condiciones laborales.

Los costes de sustitución y de oportunidad son únicamente elementos de medición orientativos, dado que presentan unas serias deficiencias en cuanto a la proporción exacta del valor que representa cada uno. Sin embargo, son útiles para mostrar la complejidad de la toma de decisiones en el ámbito de la pareja, así como para pensar en el reparto del tiempo en función de género y en lo que éste representa. No obstante, ambos fracasan a la hora de establecer un cálculo monetario preciso para hallar su valor. El coste de sustitución remite a dos conceptos en la búsqueda de equivalencias: trabajo doméstico-servicio doméstico, obviando el repertorio de competencias ajenas al servicio doméstico (toda una red de cuidados inmateriales de índole afectiva). Lo que es un hecho, es que la gestión de la contratación de servicio doméstico recae sobre la que debe encargarse de "su" sustitución. No es un asunto de índole familiar. No se trata de una decisión similar a decidir el lugar de vacaciones, o la ubicación de la vivienda, asuntos que concitan un tiempo importante de debate. Aquellos miembros del hogar que disfrutan de los beneficios de tener solucionada su manutención doméstica (desde los alimentos, hasta el arreglo personal) no se ven comprometidos en su propio mantenimiento, como si esta responsabilidad no fuera de su competencia. Sólo los hombres que viven solos se encargan, en primera persona, de procurarse este servicio doméstico.

Cuando hablo de responsabilidad no me estoy refiriendo a la realización de las tareas. No son términos equivalentes. Todo tipo de responsabilidad es medible en términos de tiempo. Como su propio nombre indica, ser responsable impone una fuerte disposición de uno o una misma en función de hacerse cargo, en primera persona, de una organización doméstica que precisa de una

dedicación intensiva. La "responsabilidad" se transforma en un "atributo" cuando va unida a un cargo público, a la cualificación profesional. El mundo laboral sobreestima la responsabilidad y, por saber el cómputo horario que conlleva "saberse responsable", la prima salarialmente, además de estar asociada a cargos de prestigio. Esta regla no opera del mismo modo en el espacio doméstico, sino todo lo contrario, se invierte. La responsabilidad se disuelve al no contar con fórmulas que la midan ni con espacio (público) que la califique. La mujer queda del lado del servicio, encerrada en un esquema de necesidad donde no hay lugar para los atributos. Doméstico es decir tiempo para otros -ellos sí podrán gastarlo en formación u ocio-.

El trabajo doméstico, a pesar de ser socialmente necesario, parece situarse conforme a las leyes del intercambio monetario, a considerable distancia del trabajo retribuido. Si en uno prima el don y la gratuidad, en el otro es la lógica del debe y el haber; no asistimos a una relación meramente complementaria, sino a una poderosa jerarquía social. Jerarquía que se esconde tras una exquisita presentación (la naturaleza ligada a reproducción sirve como eficaz envoltorio) para ocultar la desigualdad que subyace al reparto de "trabajadores" e "inactivas". Este esquema está cambiando, a medida que cambia el concepto de riqueza, porque la riqueza de una nación no puede descansar sólo en su PIB, (producto interior bruto per cápita), ni siquiera en el producto nacional bruto (PNB), sino en la estimación global del trabajo –no retribuido– que aportan hombres y mujeres, iniciándose de esta forma un nuevo modelo de contabilidad nacional. Cataluña y Euskadi están sumándose a una nueva definición de riqueza que trasciende las barreras de lo económico, para añadir ingredientes de economía política y social.

Desde este punto de vista, no tiene sentido seguir trabajando con indicadores de inactividad cuando se hace mención al trabajo doméstico. Ahora bien, ¿cómo influye este principio en las organizaciones productivas?. Existen percepciones, ideas, creencias sobre los distintos papeles que adquieren hombres y mujeres dentro del ámbito laboral, por mucho que el mundo productivo crea moverse únicamente en función de parámetros de lógica y racionalidad. El género existe en las empresas, desde la decisión de colocar una demanda de empleo, hasta las características del perfil que las consultoras tienen que rastrear entre sus candidatas y candidatos. El género opera tanto para hombres como para mujeres.

Para ilustrar las dificultades relativas a la medición del trabajo doméstico, Jonathan Gershuny, autor especializado en los estudios de distribución sobre el tiempo (time budget studies), explora los diferentes estilos de vida de los países Europeos. En relación a las imprecisiones de los costes (de oportunidad y reemplazamiento), lo que interesa recoger de su aportación es su peculiar manera de mostrar las estrategias familiares para ajustar el tiempo de trabajo y el tiempo libre. Mediante un ejemplo muy frecuente en la vida cotidiana, aborda la distribución del tiempo diario en relación a lograr un ajuste entre la diferencia horaria de la guardería y el trabajo. Si el padre o la madre ven afectada la puntualidad en su llegada al trabajo, ¿qué debe hacerse?, ¿se cambiaría la división doméstica del trabajo? Detengámonos en la solución que propone, sus palabras no tienen desperdicio, sobre todo, porque conectan con el sentir general: *"También es posible que los constreñimientos y complicaciones sean tales (para el hombre) que la mujer deba renunciar a aceptar el trabajo"*

Gershuny contempla la división sexual del trabajo (las distintas responsabilidades públicas y privadas) como un hecho natural, en absoluto convencional y por lo tanto modificable. No se repara en los efectos discriminatorios, ni en los antecedentes de un trabajo menos cualificado, que habitualmente ocupan las mujeres (con menos penalizaciones a efectos de puntualidad). Obviamente, resulta menos complejo plantearlo en términos de "división doméstica", que parece obedecer a una mera distribución operativa. La asignación de quién lo lleva a la guardería o quién se busca una persona sustituta, en ningún caso se discute.

Al hilo de este comentario, la fórmula para estimar el coste de oportunidad se complica. No es tarea sencilla calcular bajo qué baremo se efectúa la medición de un salario (sólo como retribución, descartando de ésta aquellos obstáculos, o facilidades, que se han ido sucediendo a lo largo de un itinerario profesional), sin antes preguntarnos el proceso mediante el cual se ha ido construyendo una trayectoria profesional: ¿cómo ha logrado el varón -que no puede perder ni un minuto- llegar a su posición actual en el mercado de trabajo? Valorar únicamente el sueldo del cabeza de familia en un intervalo de tiempo determinado, desemboca en un análisis sesgado, ante el cual lo más fácil es renovar la misma estrategia familiar: delegar en el individuo peor situado en el mercado el ajuste horario. Las decisiones familiares que menciona Gershuny son coherentes sólo dentro de un esquema de desigualdad y es habitual que recaiga sobre la mujer, por ser la persona trabajadora que por la cuantía de su retribución presentará un menor déficit monetario respecto a la renta familiar.

El mayor volumen de trabajo doméstico se concentra, para aquellas mujeres incluidas en la población activa entre las siete y las nueve de la mañana. Es una carrera contra reloj. Por otra parte, con esta personal disposición a solucionar desajustes, carece de sentido para las instituciones sociales afrontar dicha situación; "sus gestores", sencillamente, la desconocen. De nuevo nos hallamos ante un ciclo que no acaba y que, lejos de desaparecer, se retroalimenta hasta "justificar", a efectos contables, que se produzca esta secuencia discriminadora. Por otro lado, el trabajador no cuenta con elementos legitimadores que favorecieran un mayor grado de corresponsabilidad, la empresa, la organización productiva, no contempla que el tiempo doméstico pudiera recaer en sus empleados masculinos, ni siquiera ocasionalmente. Estos carecen de argumentos para plantear cualquier salida ocasional (todos los imprevistos de cualquier tipo han de ser atendidos por la mujer responsable del hogar), la cual puede ser interpretada como un signo de desinterés preocupante por parte del trabajador. De dedicarse éste a alguna de las tareas que conlleva lo doméstico, lo tendrá que hacer durante su tiempo "libre". Pero la cláusula de disponibilidad es demasiado estricta como para permitir cualquier dejación de su responsabilidad laboral. Desde el trabajo por cuenta ajena, hasta el trabajo por cuenta propia, tienen en la disponibilidad un requisito difícil de eludir.

El género femenino se nutre de materiales distintos -y complementarios- al género masculino. Desde pequeñas, los modelos femeninos no dejan lugar a dudas: madres, tías, abuelas se desenvuelven en el interior, hacen suyo un territorio desprestigiado en el mercado de trabajo, por mucho que lo ornamenten y embellezcan, como si se tratara de una compensación simbólica. La casa es

una prolongación de una misma. El valor de la ambigüedad hace su aparición en el adorno y la ostentación, dota de sentido a un espacio invisible para todas las personas. La producción doméstica demuestra según los estudios de uso del tiempo, un único agente productor por antonomasia: la mujer, que, paradójicamente, es muy poco propensa a "contabilizar" su trabajo en términos de costes (ni de oportunidad, ni de sustitución).

El trabajo "por cuenta propia" se opone al contrato "por cuenta ajena" como dos formas de relación contractual. No obstante, en el caso de las "amas de casa", es preciso añadir otro contrato que condiciona su responsabilidad sobre las tareas domésticas: el contrato matrimonial. Sin detenernos en el alcance de esta modalidad de contrato, contar con los beneficios del trabajo doméstico es una magnífica estrategia de ahorro de costes. Es preciso recordar el papel que juega la familia, como elemento de cooperación y absorción de los problemas que las economías capitalistas son incapaces de resolver desde una lógica mercantil. Pensemos sólo en dos ejemplos, las fluctuaciones del mercado, cuyo desempleo es "sostenido" por los ahorros familiares, hasta la falta de armonización de horarios entre guarderías y mercado de trabajo, absorbido por los abuelos y abuelas como una eficaz sustitución de los padres y madres.

La familia, además de asumir la reproducción de la fuerza de trabajo y la revitalización de valores y actitudes de comportamiento, puede considerarse una institución sustituta del Estado de Bienestar. La mujer representa un colectivo de alto riesgo en cuanto a la "sobrecarga" que implica este dispositivo de sustitución. Como argumenta Zillah R. Eisenstein para dismantelar el Estado de Bienestar hay que reforzar la familia patriarcal. El motivo es evidente, una mujer ha de multiplicar sus funciones sustitutorias y, debido a la presión de la doble jornada, este esfuerzo puede incidir en el restablecimiento de la institución familiar, máxime cuando el empleo es un bien escaso o se somete a constantes fluctuaciones y redefiniciones.

La concepción de la domesticidad -una plena disposición para el otro- se ha visto encerrada en una urna de nobles celofanes que ocultan una serie de servicios traducibles en términos productivos, pero intencionalmente diluidos en la excelsa valoración de lo femenino unido a desprendimiento de sí, a olvido de sí, en un ritual más cercano al don, al regalo, conforme a la regla social que otorga al significado "hogar", una calidez desprovista de trabajo y obligaciones. No obstante, detrás del decorado y las bambalinas de los "afectos desinteresados" que prodigan las mujeres, se oculta la división sexual del trabajo, donde lo masculino remite al concepto de trascendencia, capaz de conquistar su medio, de gestionarlo y legalizarlo. Si la reproducción biológica descalifica, la producción califica en el espacio público. Admitir esta regla encierra a la mujer en relaciones intrafamiliares, mientras que legitima la participación de los hombres. Y este esquema tiene graves repercusiones en la carrera profesional de unos y otras, además de ser estimado por la empresa como socialmente dado.

La galante idea del Liberalismo del Mercado

Durante la revolución industrial no se calibraron los efectos que conllevaba la nueva organización del trabajo, el tránsito entre el artesanado (controlador directo del tiempo de producción, desde la materia prima hasta la puesta en circulación de la mercancía) y el trabajador fabril, ahora asistimos a una revolución de magnitudes similares en cuanto a la incidencia en la vida social, pero con la vista puesta sólo en los logros y en las demandas de eficiencia sin considerar que el tiempo demandado absorbe cualquier otra actividad que no esté relacionada con el tiempo de trabajo retribuido.

Sabemos que el desarrollo de la eficiencia ha ido ligado a la minuciosidad del trabajo y, sobre todo, al tiempo de ejecución. El tiempo ha llegado a convertirse en el principal criterio de rentabilidad, porque será la duración del gesto la medida utilizada para conocer el ritmo de trabajo, y con él la secuencia de movimientos precisos en la ejecución de una tarea. Frederick Taylor aporta este nuevo supuesto de rendimiento. Aparecen las velocidades óptimas y los componentes de producción que garantizan un ritmo (tornos, cintas transportadoras) donde nada se detiene. Aun así, no se trata únicamente de cronometrar la actividad; Taylor y sus seguidores logran responsabilizar del gasto del tiempo al trabajador o la trabajadora, su despilfarro o su ahorro marcarán las diferencias salariales en formas de pluses o sanciones.

A comienzos del siglo XX, el tiempo se convertirá en ciclo, su control es el objetivo de la Teoría económica (2). La innovación tecnológica se transforma al ritmo determinado en las series económicas temporales de Schumpeter. Luego Keynes mantendrá que el desarrollo capitalista se abre paso a través de fluctuaciones necesariamente controlables para su previsión. En todos los casos, la magnitud temporal será el eje que articula la experiencia de trabajo más la formación.

Básicamente, éste es el principio que rige la teoría del Capital Humano, teoría dominante para explicar las diferencias de retribución económica (3). En síntesis, se basa en los siguientes supuestos:

(2) Un texto que reúne las teorías que han interpretado la innovación tecnológica, estimándola como una perturbación necesariamente controlable, es la publicación de Freeman, C et al. *Desempleo e innovación tecnológica. Un estudio de las ondas largas y el desarrollo económico*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1985.

(3) El tratamiento de la teoría del Capital Humano como la inversión en sí mismo puede verse en Shirley Dex. (1985). *La división Sexual del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Col. Informes. Madrid, 1991, pp: 137 y ss. Sobre las dificultades de su medición y resumen de las aportaciones: Amelia Peinado "Análisis de las diferencias salariales por sexo". En *Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 13/14. Madrid, 1991, pp: 104-113, también en este número se estudian a través de un modelo ecuacional, los efectos "degenerativos" del enfoque del capital humano, Fernández Mendez de Andres. "Un modelo de determinación simultánea de inversión en capital humano, actividad laboral y fecundidad: Algunos interrogantes" (pp: 61-73).

la acumulación de aprendizaje (o experiencia profesional) incrementa el capital del sujeto, lo que facilita el acceso de éste al mercado de trabajo. Todo este circuito de "tenacidad" se ciñe en una suerte de iniciativa individual, como la prueba "evidente" de que la motivación basta para alcanzar la cima. El modelo del Capital Humano, utilizado por investigadores/investigadoras y economistas, enfatiza el "esfuerzo", como si éste sólo se debiera a las capacidades cognitivas del sujeto.

De este "magnífico" análisis se dilapidan los siguientes elementos: los contextos educacionales, la distribución de recursos entre niños y niñas de la unidad familiar, las oportunidades de empleo y, por supuesto, la categoría género. A la luz de esta teoría, las mujeres parecen mostrar un distinto grado de compromiso con su proyecto profesional. Se registra una menor acumulación formativa y, como consecuencia de ello, se resta eficacia en el puesto de trabajo. Ni la reproducción (percibida como interferencia laboral) ni la responsabilidad doméstica rompen el principio meritocrático que sustenta la Teoría del Capital Humano. Una extraordinaria teoría capaz de inventariar el tiempo de dedicación para labrarse un plan de carrera.

Pero esta teoría también registra un sesgo de género. Revisemos los supuestos en los que se basa. En principio, parece un procedimiento selectivo, y aparentemente "voluntarista", por el cual un individuo articula su ciclo vital y su aprendizaje. Se trata de un sujeto dispuesto a practicar una inversión en sí mismo al dedicar un tiempo X al estudio, para obtener una cualificación educacional relativa a su universo laboral. En todos los casos, la construcción de un tiempo de orden práctico favorecerá la obtención de un beneficio inmediato o a largo plazo. Merced a esta fórmula del esfuerzo individual, la proporción de tiempo invertido actuará como equivalente de un futuro rendimiento. Es necesario matizar, conforme a estos requisitos, la necesidad de disponer de un tiempo sin fisuras, en el que integrar las tareas de aprendizaje continuado, conforme al volumen de la inversión en el propio capital humano (4). Aún queda por analizar, en términos de tiempo computable, cuál es el volumen de expropiación (en horas, o servicios) que un sujeto obtiene de la red de mujeres (esposa, madre o hermana) cuando éste decide "aislarse" para añadir un logro más a su cuenta de aprendizaje continuado.

El propósito de medir el tiempo para conocer su uso cualitativo y cuantitativo es muy útil a la hora de detectar igualdades o desigualdades. La sociología del trabajo, por poner un ejemplo, establece tres medidas de tiempo: ocho horas de trabajo remunerado, ocho de ocio y ocho de descanso, ni los traslados, movilidad, tipos de contrato o nuevos estilos de vida, parecen entorpecer esta distribución temporal. ¿Me imagino que ya saben a quién le corresponde semejante pauta horaria?. El tiempo es un bien escaso y su disfrute ofrece un abanico de oportunidades cuando se convierte en tiempo libre o improductivo. En la definición de lo privado hallamos la disposición de un tiempo cuya finalidad es elegida a voluntad. En cambio, el tiempo doméstico experimenta la

(4) Las oportunidades formativas que recaen en la sociedad civil trascienden la categoría de individuo. Por ello, la teoría del Capital Humano es ciega a la categoría "género", o como puntualizan Bowles y Gintis "esquiva", con respecto a la clase social.

tensión de un reloj imparable, en el que se dan cita diversos ajustes horarios. De existir un tiempo libre, éste pierde su valor al constituirse como "tiempo de espera" (la costura, ver la TV. o leer "mientras" comienza la siguiente actividad –salidas de colegios, llegadas a casa de miembros familiares- actividades de ocio que, necesariamente, hay que entrecomillar).

Del mercado también me interesa rescatar dónde queda el sujeto, el individuo, la propiedad de uno mismo en un ámbito laboral tendente a una falta de regulación progresiva. Por este motivo, me sorprende la idea que subyace en el liberalismo porque parte de dos premisas: la libertad política y el mercado. La libertad política que sirve para fundamentar la idea del mercado, como un espacio movido por la libre competencia, cada vez más decidido a desalojar cualquier regulación que atente contra la disponibilidad, y cuyos objetivos se basan en la obtención máxima de unos beneficios con los mínimos costes, como se define en el concepto de eficiencia.

El mercado se presenta como un generador de beneficios y bienestar, su origen clásico se ha basado en una idea tradicional que ligaba el trabajo al derecho a la propiedad de sí, lo que equivale a tener el derecho de propiedad sobre una misma o uno mismo para poder intercambiar sus destrezas y habilidades por una retribución fijada por la persona o empresa demandante. Si parecía que los individuos eran libres para efectuar un intercambio de sus saberes y fijar acuerdos sobre la equivalencia monetaria que se establecía por aquellos, lo cierto es que descendiendo de la teoría política del mercado a la arena de la realidad, más que disponer del propio talento como moneda de intercambio, y favorecer la propiedad de una misma o uno mismo, el mercado de trabajo ha renunciado a su carácter emancipador, como nos dice Habermas. Porque de situarse en el presente, lo haría más como un lugar de incertidumbre y escenarios sin reglas, que genera una permanente puesta a prueba para todos los individuos. Puesta a prueba de los propios conocimientos, perdiendo la sensación de que se poseen, dado que permanentemente han de actualizarse en función de una demanda cambiante.

En esta línea se sitúa Richard Sennett al subrayar las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo (5), donde las trayectorias profesionales dependen de constantes cambios que escapan a la previsión individual. Ahora se valora más que nunca, las marcas de oportunidad, de capitalización de las agendas y de las relaciones informales. Esto conlleva la necesidad de asumir una progresiva adaptación a la cultura de la empresa, que provoca una pérdida de sentido del trabajo, en su acepción original: de controlar el proceso que cada trabajador y trabajadora se trae entre manos. Cada día los resultados de la propia gestión dependen menos de las competencias personales y más de factores ajenos a la propia persona. Por ejemplo, la quiebra de las industrias telemáticas ha puesto de manifiesto nuevos criterios de inestabilidad en el empleo, así como nuevos criterios de empleabilidad.

(5) Habermas, Jünger. *Historia Crítica de la Opinión Pública. La transformación estructural de la vida pública.* Barcelona. Gustavo Gili. 1981. La otra citada, un apasionante libro sobre las nuevas demandas laborales, es la de Sennett, Richard. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Barcelona. Anagrama. 2000

Si a esto le añadimos que el mercado cuenta con otra capacidad contemporánea y es la de expedir marcas de utilidad entre los individuos que lo integran, utilidad que no equivale a procurar bienestar. El requisito de permanente disponibilidad ha dejado el concepto de jornada laboral en el ámbito tradicional de los convenios laborales, y sólo en algunos sectores muy concretos. Cada vez existe un mayor número de ocupaciones que pierden nivel de demanda, así como se perfilan nuevas profesiones, donde lo que se pone en juego son los oficios ligados a promover ideas, gestionar nuevos conocimientos, en el marco de una red tanto informática como organizacional.

Las sociedades contemporáneas tienen en el empleo, especialmente en los empleos ligados a conocimiento, las principales señas de reconocimiento. Estar empleada/o en X compañía, o en la firma Y, constituye la credencial más consistente en la presentación cotidiana. Aporta la solvencia y credibilidad que el individuo moderno requiere para moverse por los diversos escenarios de su vida profesional y personal, empezando por la adquisición de una vivienda. ¿Entonces, dónde queda el bienestar que debe procurar el trabajo? Considero que el bienestar es una noción que debe acompañarse de una teoría que muestre las formas más aceptables para percibirse como un sujeto que obtiene logros, éxitos y metas en lo que realiza. Para ello cada individuo debe aspirar a trazarse sus propios fines, sus trayectorias profesionales, sus itinerarios y no desdibujarse en el corto plazo de la seguridad, pero de este tema se ocupan aquellos estudios sobre globalización que están recuperando el concepto de dignidad ligado al concepto de trabajo remunerado.

Si en su momento fueron analizadas las resistencias hacia una nueva organización del trabajo en los albores de la revolución industrial, ya que los trabajadores y trabajadoras tenían que habituarse a una prologada y penosa jornada de trabajo (Braverman, Gorz, Thompson), hoy en día se vivencian problemas semejantes, aunque con distintas denominaciones. Por ejemplo, los efectos sobre el uso del tiempo que tendrán los aumentos de competitividad destinada a reducir los costes de producción, así como relacionar el -indiscutible- avance sobre la calidad teniendo presente que ésta viene determinada por los ritmos de trabajo programables en virtud de la automatización; es decir, por un tiempo externo al trabajador o trabajadora, lo que disminuye considerablemente la autonomía y el control de éste o ésta sobre su propio trabajo.

Eficiencia y utilidad van de la mano. Sabemos que el concepto clásico de utilidad se asocia a una propiedad, no importa qué objeto, por la cual se obtiene un beneficio, una ventaja, un placer, un bien o un disfrute, siempre que sea medible. Mientras que el bienestar podría situarse más como la obtención de un beneficio propio, y desde esta óptica también podría enunciarse como una utilidad, aunque el beneficiario sea el propio sujeto que se la procura. Ahora bien, esta búsqueda racional del beneficio opera de otro modo cuando se trata de las mujeres, porque con respecto a ellas, gravita otro concepto: el egoísmo. Producto de una socialización de rol, donde la externalidad y la falta de autorreferencia personal, favorecen una dosis alta de responsabilidad para con el espacio doméstico, se emparente éste (o, no (6)) como un lugar familiar. Por otra parte, me lla-

(6) Me he referido ya, en otro lugar, que lo doméstico no es tanto un lugar, como una actitud relativa a especializarse en procurar tiempo a las demás personas, delegando el propio uso del tiempo a las demandas del resto. De tal forma, que una mujer que viva sola, sin responsabilidades familiares puede ser reclamada desde todos los sistemas familiares, para iniciar tareas de cuidado (*El mito de la Vida Privada*. Ed. Siglo XXI. Madrid. 1996)

ma la atención que el liberalismo se presente como el marco donde mejor se despliegan las condiciones de soberanía individual, como si fuera un marco libre de restricciones, donde el reino de las preferencias personales imite una suerte de elecciones racionales que apuntan a lograr el máximo beneficio individual (7).

6.

Cautivos del tiempo: cronometrar la experiencia vital

El tiempo es una construcción conceptual, una contabilidad artificial de unidades fragmentables dotadas de una extraordinaria capacidad de regulación sobre la vida de los sujetos. Su poder radica en su poderosa cualidad de representación social. Mediante un artefacto mecánico, una abstracción de horas y minutos, se transfiere unas normas métricas fielmente seguidas por todos: días, jornadas, descansos. Su devenir histórico experimenta la posibilidad de una transformación infinita, unas constantes redefiniciones en función de nuevas formas de organización social y estilos de vida.

Tratándose del tiempo, la estrategia reside en convertir una convención en un hecho natural, alquimia gracias a la cual el tiempo deja de ser una magnitud para mutarse en una experiencia de la cual es difícil sustraerse. Maleable, adopta cualquier forma (especialmente en el capítulo contratos laborales: full-time o part-time, fijos discontinuos, temporales fijos). En cualquier caso, se sitúa como una ley externa y ante la cual no hay más remedio que doblegarse. Porque podríamos preguntar ¿quién controla su tiempo?

El tiempo ha llegado a proporcionar el criterio de valoración por excelencia sobre la productividad y sus resultados. El cálculo severo del rendimiento se fija en la existencia de una prolongada jornada de trabajo, pero ya no es posible hablar con rigor de una jornada de trabajo. En la actualidad, la dedicación al trabajo sobrepasa cualquier regulación horaria. Tampoco depende el desarrollo de la tarea de coordenadas físicas, ya no se trabaja "en" la oficina, sino que depende de que una persona pueda conectarse a la red. Cualquier espacio puede convertirse en lugar de trabajo, una terminal de aeropuerto, el fin de semana en el hogar, todo vale para adelantar el trabajo pendiente. Lo importante es "hacerlo a tiempo" que equivale a ser eficaz. Se trabaja en función de los plazos de entrega. Ahora los objetivos son acortar los periodos de realización y elaboración.

(7) Mingione, Enzo. (1994). *Las Sociedades Fragmentadas. Una sociología de la Vida Económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Junto a esta inconmensurable jornada, el tiempo vital del individuo trabajador no representaba ningún límite para disponer de su compromiso de trabajo y, menos aún, de la conflictividad que experimenta la racionalidad del empleo frente a otras racionalidades más cercanas a la vida, como atender una visita al dentista, o apuntar a tu hija o hijo al conservatorio. Es magistral el análisis sobre el tiempo que realiza Bárbara Adam (8), quien en su obra insiste en los efectos de una medición basada en un tiempo abstracto. Es decir, todos y todas tenemos 24 horas, y la unidad hora, equivale a 60 minutos. Siendo algo lógico, no todas las horas, por mucho que éstas puedan medirse, tienen el mismo valor de uso, o representan el mismo coste de oportunidad para quienes las disfrutan. Por ejemplo, los contratos de una empresa pueden cerrarse en espacios informales: cenas, comidas, fines de semana, etcétera. Pero estas reuniones, siendo de trabajo por los contenidos que se dirimen en ellas, también representan una alta tasa de disponibilidad. Sólo aquellos individuos que puedan ser sustituidos respecto a sus responsabilidades familiares, pueden acudir y cumplir con el protocolo horario que conllevan estos actos informales.

7.

Cronometrar el conocimiento

El tiempo es el primer aval que debe presentar cada individuo cuando pretende atender una demanda de trabajo: muestra su curriculum vitae. El currículum vitae es un registro espacio-temporal, donde la persona ejercitante presenta aquellos lugares (Instituciones, Entidades), e intervalos (horas, meses, años) donde trabajó o estudió. Una pormenorizada clasificación que fuerce los signos de distinción frente a otros candidatos y candidatas. En las entrevistas de selección el currículum no debe presentar fisuras: de manera consecutiva todos los años deben ser aprovechados.

El tiempo puntúa la eficacia en el saber, asegura la relación rendimiento-aprendizaje. Por esta razón, aprovechar el tiempo es un signo de rentabilidad que figura explícitamente en los curriculums vitae, siendo éstos una declaración formal de que el tiempo ha sido rentabilizado en la creación de un perfil competitivo para las demandas de mercado. Existe una gran necesidad de acumular saberes, de volverlos canjeables en el mercado. Y este esquema implica un permanente ajuste con el tiempo personal. Como hemos dicho, la edad ha llegado a ser un valor indisociable del conocimiento, apostar por la propia cualificación supone rentabilizar al máximo el tiempo disponible. Aprovechar al máximo las capacidades específicas del proceso de formación que, convertido en experiencia acumulable y fechada, constituye un objetivo de primer orden. Ahora bien, me pre-

(8) Para una breve aproximación. Adam, B. "Cuando el tiempo es dinero, Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo". En *Sociología del Trabajo*. nº 37. Otoño 1999. (pp 5-39).

gunto, ¿cómo se combina esta decisión con otras decisiones que precisan su dosis de tiempo? Por ejemplo, las relaciones afectivas, o para tener la opción de ser padre o ser madre.

Los sujetos organizan su experiencia en función de diversas categorías de tiempo, un tiempo propio que implica gestionar su uso y disfrute en función de las propias referencias. El tiempo propio es un tiempo sobre el cual se decide, bien para ser destinado al ocio, bien para incrementar su cualificación compatibilizando trabajo con estudios de postgrado, por ejemplo. Junto a este tiempo propio, hay que diferenciar el tiempo público-laboral que obliga a la condensación de tareas o actividades. En ellas ha de verificarse una escrupulosa rentabilidad del tiempo, hasta el extremo que toda desaceleración representa un déficit en los logros. Hallamos las mismas premisas temporales en el plan de carrera, en la propia formación; ésta conlleva, como requisito, la continuidad basada en un tiempo de concentración que favorece la asimilación (de información), en un tiempo de estudio, más un tiempo de pruebas apto para acreditar una futura ocupabilidad.

La entrada al mercado de trabajo viene precedida de un sistema de evaluación según la taxonomía temporal que constituye el aprendizaje de un sujeto. Los preliminares al puesto de trabajo lo configuran los requerimientos profesionales. El tiempo profesional se dota de un riguroso sistema de contabilidad. Será seleccionado en función de su tiempo retrospectivo: conocimientos (formación y estudios de postgrado), experiencia profesional, idiomas, todo un aprendizaje que precisa ser detallado. Las competencias implicadas en el desempeño de una profesión, supone una fuerte inversión de tiempo propio.

Las competencias implican el conocimiento de los contenidos del trabajo, tanto hechos como procedimientos (ofimática, gestión, contabilidad), sin olvidar las capacidades cognoscitivas y comportamentales (memoria, habilidades psicomotoras, aptitudes, habilidades sociales). Sin embargo, además de tiempo disponible para la adquisición de competencias cognoscitivas, hay otro tipo de competencias que no sólo implican dedicación, sino que conectan con la llamada cultura de empresa, me refiero a las competencias relativas a las actitudes, las motivaciones, y los rasgos de personalidad, estas competencias no son fácilmente evaluables mediante pruebas objetivas, sino que dependen más de las ideas que la organización productiva mantenga sobre su "prototipo de trabajador". Por ejemplo, cuando la empresa, o la entidad productiva, estima que existen diferencias entre hombres y mujeres, respecto al uso del tiempo propio, respecto a sus responsabilidades (que no tareas) domésticas. Ante este hecho, no es de extrañar que afecte a la imagen sobre el rol profesional que ambas personas pudieran desempeñar, sin olvidar cómo juega este hecho en la evaluación de sus respectivas competencias.

En la entrada al mercado de trabajo, y en un paso siguiente, las personas candidatas al puesto serán valorados en función de su tiempo programable: flexibilidad (para viajar, movilidad geográfica), capacidad para asumir responsabilidades de planificar el uso del tiempo propio y ajeno (de las personas que coordina, manda, supervisa u ordena). Los sistemas de promoción apelarán a otro cómputo temporal (sobre todo, en los convenios laborales menos modernizados) la antigüedad, o el tiempo de permanencia y fidelidad a la firma que servirá, entre otros requisitos, para fijar sus propuestas. Las predicciones de los informes de una entrevista de selección, para apostar

por un candidato o candidata, dependerán de su capacidad de atender las demandas de tiempo que pueda requerir su empresa. Y aquellos trabajos que exigen cualificaciones, itinerarios formativos, o un proceso de aprendizaje exhaustivo, proporcionarán mayores ingresos. El tiempo vital juega un papel importante para volverlo rentable a efectos de gestionarse un perfil. Las condiciones sobre el uso del tiempo son explícitas en las preguntas relativas a la selección de personal.

8.

La máquina del tiempo

El mercado de trabajo juega con diversas categorías de tiempo, lo prescribe según sus necesidades. Si en la literatura la máquina del tiempo de Wells permitía viajar por el pasado, ahora los modelos de producción también pueden viajar por el tiempo, una multinacional puede mantener distintas condiciones laborales, en función de la ubicación de sus factorías, bien sea Europa o Asia, plegándose a la modernización o, a la más absoluta falta de protección laboral propia de economías de subsistencia.

Un sistema tan extraordinariamente flexible posibilita disciplinar mejor las fluctuaciones irregulares, o estacionales, de la actividad económica, en un contexto de inseguridad determinado por una nueva división internacional del trabajo y una competencia intensificada de los mercados mundiales. En relación a esta lógica, la organización del tiempo laboral obedece a diversas posibilidades coyunturales de empleo, por ello su revisión se concreta en la negociación colectiva, siendo la organización del tiempo de trabajo un asunto que compete -también- a los agentes sociales (9). No obstante, no podemos obviar que el tiempo de trabajo afecta al conjunto de la sociedad, a los tiempos relativos a la educación, al ámbito familiar, al tiempo de ocio.

Pero los "otros tiempos" quedan desalojados del tiempo laboral. Esta interdependencia se sitúa más como un mero efecto, que como un elemento que presida cualquier negociación o definición de puesto de trabajo. Siguiendo este esquema, el tiempo de trabajo se arraiga como un dispositivo regulador del resto de los tiempos sociales, pero lejos de incorporar esta conectividad, en orden a fijar sus dimensiones y distribuir los calendarios o jornadas laborales, se desentiende de la misma y reclama del individuo trabajador la mayor disponibilidad; en otras palabras un despren-

(9) Algunas reflexiones sobre tiempo ligado a bienestar social, son las de: Fernández García, T y Garcés Ferrer, J. (coords.) *Crítica y futuro del Estado de Bienestar: Reflexiones desde la izquierda*. Tirant lo Blanch. Valencia. 1999.

Jáuregui, R; Egea, F y De la Puerta, J. *El tiempo que vivimos y el reparto de trabajo*. Piados. Barcelona. 1998.

Teniendo muy presente la perspectiva de género, Bakker, I. "Dotar de género a la Reforma de la Política Macroeconómica en la Era de la Reestructuración y el ajuste global". En Carrasco, C. *Mujeres y Economía, nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Icaria, Barcelona. 2000. (pp: 245-279).

dimiento del tiempo privado (o tiempo para sí) en aras a reforzar la dedicación a su profesionalidad. Todavía queda prever la sustracción de tiempo privado que pudiera derivarse del teletrabajo, al transgredirse, mediante el argumento tecnológico, la noción de espacio, y con él su capacidad para marcar los límites o lugares diferenciales. El teletrabajo podría disolver los pares: dentro-fuera, o lo que es lo mismo: lo público y lo privado.

La tecnología informática, de la cual somos testigos de sus albores, provoca lo que Adam Schaff denomina "la revolución de la revolución" (industrial), al describir el tránsito de los ordenadores de código cero-uno a los ordenadores en los que el razonamiento lógico integral constituya la unidad básica de cálculo. Este avance parece concluir el debate sobre la inteligencia artificial, pero abre, en cambio, la necesaria reflexión sobre los efectos micro y macrosociales de la actual revolución científica, las innovaciones tecnológicas que se llevan a cabo en las economías industrializadas apuntan en una dirección única: aumentar la eficacia mediante el control temporal de la producción.

En todo este territorio sin ideologías (como celebrara en su momento Daniel Bell) el individuo busca su posición en aras a la meritocracia, a una racionalidad técnica triunfante. En las nuevas relaciones de trabajo el tiempo es el nuevo capital, su distribución, forma de gasto permite usos y aplicaciones, como masters, cursos de postgrado y especializaciones para lograr alcanzar las cotas de profesionalidad que reclama el empleo cualificado.

Sometido a las leyes de una productividad informatizada que permite acceder a todas las escalas de tiempo y espacio, el tiempo profesional inicia una cuenta atrás, acorta la edad profesional, invade el tiempo privado al regular una operatividad voraz o tareas que han de resolverse en plazos improrrogables. La nueva profesionalidad no admite recortes, su consistencia estriba en lograr ganar la carrera del tiempo. Todos estos elementos nos obligan a preguntarnos qué otros tiempos se escapan al disfrute (o co-participación) del sujeto, así como sus efectos sobre la calidad de vida, como apuntan Carrasco y Mayordomo (10).

(10) Sobre actividades no reconocibles y déficits metodológicos en la estimación del tiempo. Carrasco, C y Mayordomo, I. "Tiempos, trabajos y organización social: Reflexiones en torno al mercado laboral femenino". En Carrasco, C. *Mujeres y Economía. Nuevas Perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Icaria. Barcelona. 2000. (125-171)

Evaluando el tiempo (o los puestos de trabajo)

Como consta en cada descripción de los puestos de trabajo y en relación a cada objetivo básico, el tiempo profesional conjuga sus funciones con verbos de acción: planificar, adaptar, supervisar, coordinar, adecuar, promover, tareas que precisan de la inmediatez como regla de actuación exitosa. El tiempo profesional incluye un tiempo no sujeto a horarios, al que denominaremos el tiempo subjetivo, aquel que sumerge al sujeto en una reflexión de tipo instrumental aunque no se materialice en ninguna actividad inmediata. Son tareas invisibles situadas en el ámbito de lo subjetivo pero que reclaman la concentración del sujeto. Calcular, anticipar, detectar u otras demandas, al objeto de cubrir las metas que pautan toda profesión. El tiempo subjetivo sólo puede verificarse a posteriori, a partir de la evaluación de resultados.

Se potencia, de este modo, una intensa dedicación y proyección en lo laboral, no ya desde la utopía del trabajo de principios de siglo (el Estado Social). Hoy el trabajo ya no procura bienestar y tiempo libre, se constituye como expedidor de identidades. Los proyectos personales quedan constreñidos a los recursos que se generan en función de hacer frente a una "nueva profesionalidad". Cualificación se confunde con identidad, "mis" capacidades han de ser reconvertidas en ofertables, con valor y precio que las signifique como baremables, y una vez seleccionadas, son canjeables en el mundo laboral. No se trata del perfeccionamiento unido a la productividad que propugnaba el liberalismo. Hoy la receta es sencilla: disponibilidad puntual y rápida de un soporte de información que debe circular en el momento preciso. Y lo más importante: anticiparse al resto, por lo que obligatoriamente ha de privatizarse la información o, en su defecto, intercambiarse en un sistema de trueque riguroso.

En todo este mapa de necesidades de aprendizaje, así como de obligaciones -laborales- sometidas a un rígido aprovechamiento del tiempo, cabría preguntarse dónde quedan otras áreas de interés para el sujeto que necesariamente no repercutan en una futura rentabilidad. Si el mercado de trabajo agota la reserva de energías en una tentativa de abarcarlo todo (la informatización equivale a la inmediatez), entonces ¿no resulta un artificio proponer leyes de conciliación entre vida laboral y familiar? ¿No se está cayendo en un doble rasero?: Por un lado, las prácticas sociales de reparto de roles (datos con los que cuenta la empresa, como hechos sociales incuestionables), por otro, los imperativos de tiempo que impone el mercado de trabajo. Sin olvidarnos de unas políticas públicas que también validan distintas responsabilidades, bien se trate de mujeres "con doble jornada" o de hombres "con jornada intensiva". La conciliación entre la esfera doméstica y laboral, no será posible para las trabajadoras mientras la organización del trabajo pautе una rígida disciplina temporal basada en la disponibilidad.

En suma, ¿cómo se consigue la equidad de tiempo en este escenario precipitado e irrenunciable que es el mercado de trabajo?, porque tener un empleo implica, queramos o no y, en grado variable, las cotas de autonomía y autogestión del propio tiempo.

10.

Roles y negociación de tiempos

Si el mercado atiende a su lógica, otro caballo de batalla son los roles sociales porque en ellos ya se inscriben las futuras trayectorias temporales de hombres y mujeres. Y en el marco de una trayectoria entran los planes de carrera que cada cual quiera configurarse como posible para su futura ocupación.

¿Por qué estos modelos masculinos y femeninos?. Porque a la luz de las tensiones que se producen entre las aspiraciones de las mujeres y sus acciones concretas, es decir, su comportamiento en el plano de lo real, es preciso no encerrarlas en simples desajustes, o en una dificultad para conciliar lo inconciliabile, como si fuera algo personal. Habitualmente podemos oír a orientadores, formadores, o encargados de la selección de personal, frases como las siguientes: "no le interesa la formación", o "desestimó el trabajo por la distancia". Son algunas de las razones aludidas para no contratar mujeres. Y no les falta razón, pero los motivos son –también– sociales y no sólo individuales.

Es evidente que resulta especialmente difícil para las mujeres conjugar ambas posiciones (trabajo y familia), porque en ellas se concitan las dos aspiraciones: su rol profesional y su rol familiar. No se trata de un simple afán de ajuste ante el discurso social, sino porque el ejercicio de "su" rol ha sido ensalzado desde todos los ámbitos sociales, dispuestos a condenar toda "desviación" de los papeles que les corresponde ejercer a las mujeres, es decir, a las distintas expectativas que deben jugar hombres y mujeres. Estos horizontes vitales diferentes, pueden entenderse siempre que acudamos al concepto de género.

A qué llamamos género. Al aprendizaje de los roles, o papeles, desempeñados por hombres y mujeres, en virtud de un proceso de aprendizaje denominado socialización que se desarrolla a lo largo de toda la biografía. Aprendizaje que se sirve de agentes capaces de introducir los significados sociales, las pautas que deben interiorizarse para adquirir un comportamiento femenino y masculino. Los agentes de socialización como la familia, el colegio, el grupo de pares, el trabajo y los medios de comunicación; así como los dispositivos de los que sirve para hacerlo eficaz: los juegos infantiles, las representaciones de los cuentos, las distintas sanciones y recompensas que se reservan para niños y niñas, irán marcando actitudes, creencias, y formas de relación que hombres y mujeres recrearán en su vida social.

Es verdad que a veces se confunde sexo con género, como si fueran dos conceptos equivalentes, y no lo son. El término sexo define los rasgos fisiológicos que muestran las personas al nacer, características anatómicas que diferencian a los niños de las niñas. En cambio, el género, lejos de

centrarse en aspectos biológicos, se refiere a las expectativas y obligaciones que la sociedad deposita, de forma diferenciada, entre hombres y mujeres. Estas expectativas y obligaciones se concretan en los atributos, comportamientos, valores y actitudes. Factores que no son los mismos para ambos géneros. Cuando este aprendizaje se lleva a cabo toda la biografía, hablamos de socialización de género, porque es un aprendizaje en relación a los modelos que se transmiten de generación en generación con respecto a cumplir con los roles masculinos y femeninos. Por lo tanto, la socialización diferencial de género supone adscribir a cada sujeto la responsabilidad a desarrollar en su papel social. Además esta socialización explicará las decisiones y las metas que esperan alcanzarse en su futuro personal y profesional.

En este sentido, la responsabilidad masculina estará ligada al ámbito productivo, mientras que la responsabilidad femenina tendrá en el cuidado y el ámbito reproductivo su punto de referencia. Aunque cada día más hombres colaboran en casa, ese no es su "lugar", sino que su espacio natural, donde deben dar la talla, es en el ámbito productivo. Un hombre con fluctuaciones de empleo, no sólo tiene problemas laborales, sino que ve afectada su identidad social, especialmente, su identidad masculina. No en vano, sobre lo primero que se interesa un sistema familiar, cuando su hija presenta a su compañero, es sobre su oficio. Y el oficio está presente en las formas de presentación cotidianas entre los propios varones.

El género se opone a la definición de sexo biológico al quedar ésta ligada a las características fisiológicas de hombres y mujeres. Género alude a las expectativas, deberes y obligaciones que la sociedad reserva a hombres y mujeres. Como categoría de análisis implica dos posiciones: una, la revisión de textos y modelos de pensamiento y dos, el compromiso de trabajar con otros conceptos para que éstos adquieran rango de universalidad, es decir, que sean aplicables del mismo modo a hombres y mujeres.

Ahora bien, nos interesa saber cómo trabajar el género, más allá de los comportamientos sociales, esta vez para llevarlo al espacio productivo. Y al hablar de ello, no estamos abordando características sociales, sino modelos de referencia que actúan en las empresas. Cuando pasamos de la cotidianidad a la reflexión sobre la realidad laboral, hablamos de análisis de género. Se traduce en la incorporación sistemática de la categoría género a la hora de definir cualquier proceso, actividad intelectual o actividad práctica que se lleve a cabo en una organización. El análisis de género es una herramienta que sirve para reconocer la repercusión que tiene para mujeres y hombres cualquier acción planificada, como los programas de formación, o las políticas de empleo, en todos los niveles de la organización donde se aplique. La perspectiva de género para asegurar su eficacia debe mantener un carácter transversal al analizar y describir los papeles que juegan hombres y mujeres en una organización productiva concreta.

Lo mejor es relacionar género con un aspecto productivo clave como la formación. En la formación intervienen no sólo criterios objetivos y metodológicos, sino decisiones. El concepto de género ha sido expuesto a los temas, denominados "de moda", sin que las personas responsables de las organizaciones productivas se vean comprometidas en su aplicación. El presente apartado pretende mostrar algunos ejemplos sobre la rentabilidad de su uso, así como su relación con el concepto de calidad que debe reflejarse en el repertorio de decisiones que toman las y los actores implicados en una organización.

Los resultados del capítulo de formación serían más fiables, si se añade al capital de conocimientos aquellos que se derivan de una perspectiva de género. Esta perspectiva sobrepasa el mero enunciado, ya que implica un modelo a incluir entre los objetivos de formación que mantiene una entidad productiva. Como ya se sabe, la formación es una actividad teórica y conceptual que se traduce en actuaciones prácticas. Desarrollar el análisis de género, supone que este concepto adquiera el estatus de una categoría explicativa. En suma, aplicar esta perspectiva supone desarrollar un instrumental técnico-conceptual, así como las metodologías pertinentes: indicadores, bases de datos, entre otros. Especialmente en aquellas organizaciones que se autodefinen comprometidas respecto al concepto de calidad. Puesto que mantienen entre sus objetivos, mantener la cualificación colectiva, tomando la formación como un bien intangible pero con claros beneficios para la competitividad de la firma.

Además hablar de calidad implica recoger aquellos objetivos que precisan asegurar la motivación de las personas empleadas. Los cambios en las relaciones laborales están del lado de la denominada calidad: la dirección compartida, el establecimiento y valoración de logros, la horizontalidad, el reconocimiento de responsabilidades en el trabajo, los sistemas de cooperación, es decir, elementos que suponen un cambio de mentalidad y de formas de hacer habituales en la empresa. En esta línea de trabajo, encuadramos nuestra propuesta de género. Cuando hablamos de género en las organizaciones, estamos apelando al concepto de profesionalidad, es decir, a un nuevo estilo de trabajo, que significa operar de otra manera, pensar de otra manera, en la búsqueda de resultados que conciben al personal empleado no desde una visión segmentada, de departamentos, oficios y competencias, sino extender el concepto de "cliente interno" a las específicas características que trae consigo pensar en términos de trabajadoras y trabajadores. Así como el imperativo de una cualificación colectiva como principio de calidad, implica incluir a hombres y mujeres en el mismo plano de oportunidades en todos los procesos productivos.

Del mismo modo que las empresas afrontan retos importantes, como la redefinición de producto, o de organización interna, las organizaciones bien pueden asumir un nuevo compromiso social que se traduce en que las trabajadoras encuentren en la organización un campo de trabajo eficaz en el que les sea posible ejercer y desarrollar su talento. Si la organización, la empresa, busca sobresalir en su sector, y cuida con esmero el aspecto diferencial de su servicio o su producto, el mis-

mo esquema de calidad debe aplicarse para justificar la implantación de la igualdad de oportunidades en el ámbito de la producción y, especialmente, en el capítulo de la formación continua. Un plan de formación se expresa en distintas fases (desde su concepción, en el plan estratégico, su desarrollo, hasta su finalización o evaluación). La instrumentación de categoría y variable se aplican de manera complementaria en cada una de ellas. La categoría se aplica siempre que se quiera explicar y analizar las diferencias observables entre trabajadoras y trabajadores, recurriendo a aquellas teorías que den cuenta de estas diferencias. Mientras que una variable sirve para describir y registrar las mismas diferencias, sin pretender sumar un razonamiento que de cuenta de su origen o de los efectos que conllevan dichas diferencias. Por ejemplo, cuando se percibe mayor disposición por parte de los trabajadores que de las trabajadoras para incluirse en una actividad formativa (su porcentaje, es una variable por sexo en el ítem participación) mientras que buscar las causas que pudieran explicar este desequilibrio nos llevaría a propuestas de reflexión sobre diferencias de género. Otro ejemplo lo encontramos en la cualificación desde una perspectiva de género, ésta no se reduce a la suma de unos conocimientos, y además de remitir a la adaptación a un puesto de trabajo incluye parámetros más extensos:

La cualificación se compone de capacidades, competencias, y conocimientos. Si bien, existen conocimientos y capacidades ligadas a la tarea propia de la ocupación, existen actitudes sociales, que se manifiestan a través de formas de actuar, como el criterio de calidad que supone una buena comunicación en la organización, se compone de disposiciones que permiten al individuo afrontar una acción. Una actitud no es directamente observable, pero las empresas han percibido –aunque no lo registren cuantitativamente- actitudes de las trabajadoras que han sabido rentabilizar a su favor (control de calidad, atención al cliente, habilidades sociales para puestos de cara al público, por poner algún ejemplo).

Sabemos que existe una fuerte carencia entre formación y experiencia, además de una escasa atención en relación a detectar y medir cuáles son las tasas de género en la formación continua de una organización. Las trabajadoras también destinan el 1,80 de su masa salarial como recomienda el III Acuerdo Nacional de Formación Continua que se detraiga a todos los trabajadores (diciembre 2001, vigente hasta el 2004). Los sujetos responsables de la toma de decisiones, deben introducir en su agenda, las nuevas exigencias que conlleva adaptarse a las pautas de calidad: una formación a medida, un plan de carrera, en el marco de una nueva gestión del conocimiento. Por ello es preciso adecuar la formación y el reciclaje tanto a la demanda del mercado y los cambios que experimenta éste, como a la plantilla mixta de las entidades productivas. Hecho más que evidente para todos y todas.

10.2

CUALIFICACIÓN Y GÉNERO

Los indicadores de cualificación incluyen tanto los saberes certificados (acreditados) como los documentados (certificados de valor limitado) como los personales (el currículum oculto, provisto de competencias aprovechables en beneficio de la formación). Pero en la definición de cualificación

también juega un papel importante la cultura de la empresa. Por ejemplo, en lo relativo a las actitudes. Definidas como disposiciones que permiten al individuo afrontar una acción, una actitud no es directamente observable, sino a través del comportamiento. Las empresas han reservado unos puestos a varones y otros a mujeres, en función de estas actitudes genéricas. Cambiar las pautas de este comportamiento organizacional constituye una oportunidad para introducir la categoría género en la noción de cualificación, para jugarla a favor de la empresa.

La cultura empresarial, o conjunto de valores compartidos en una empresa, se produce en función de las características genéricas de los sujetos con mayor cualificación en la misma. Por lo tanto la estructura de las cualificaciones y jerarquía de conocimientos se ve afectada por la denominada feminización o masculinización de la actividad. El diseño de la metodología de formación además de responder a criterios objetivos, debe considerar otras decisiones que entran en juego en el diagnóstico de necesidades. Por ejemplo, pensemos qué criterios entran en juego a la hora de priorizar los colectivos preferentes en la formación, o bien pensemos en qué medida la cultura de la empresa –y las inercias que hay en ella- puede validar significados sociales lejos de la lógica racional y más cercanos a estereotipos. Por ejemplo, las ideas recurrentes de que las mujeres no están capacitadas para la toma de decisiones, como se refleja en los criterios de promoción.

Por ello es importante diseñar indicadores de género. Los indicadores de género sirven para registrar de manera sistemática la realidad y situación de hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que se estudia. En el ámbito económico la medición ha sido el patrón de análisis predominante para explicar los principios organizativos del mundo del trabajo. Desde las tablas retributivas hasta los criterios de promoción, se verificaban con indicadores de resultado, es decir, cuantitativos. Sin embargo, para diseñar este tipo de indicadores también se hace necesario cambiar la observación sobre la realidad que se pretende reflejar; mirar reflexivamente equivale a pensar sobre los procesos cognitivos que están presentes en todas las entidades productivas, tanto públicas, como privadas.

Las organizaciones cuentan con reglas que operan en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la entidad. Estas reglas no siempre son explícitas. Una regla implícita es la distinta valoración de expectativas que la entidad reserva para hombres y mujeres. Veamos algunos ejemplos.

11.

Algunos ejercicios para reflexionar sobre la categoría tiempo y género

Con lo que vamos a ver continuación, quiero poner de manifiesto que el mundo productivo no se guía únicamente por criterios racionales, sino por creencias, estereotipos, que pretenden dotar de objetividad lo que no deja de ser un prejuicio: dar por sentado las diferencias entre hombres y mujeres respecto a su rol profesional..

Por ejemplo, la selección de personal es la fase donde se expresa con mayor claridad la complejidad del proceso de observación. Sabemos que observar equivale a realizar una serie de elecciones sobre lo que se desea subrayar, frente a lo que se desestima. Es decir, observar equivale a saber que la persona que observa, al observar, resalta unos elementos sobre otros. Saber qué elementos resultan prioritarios para quien observa es clave para entender cómo se piensa en términos de género.

La selección es una combinación entre procedimientos (análisis del curriculum, pruebas psicotécnicas) y decisiones (cómo se conciben las diferencias de género, y cómo influyen éstas en el informe final). Es precisamente en el campo de las decisiones donde queremos incidir, al entender la selección como un sistema dinámico y prospectivo que permite tomar decisiones.

En el plano práctico, la selección es comparable a la reunión de las piezas de un rompecabezas, cuyos elementos a pesar de responder a intereses distintos mantienen su coherencia interna. Pensar que las diferencias parten únicamente de la ocupación, de los perfiles profesionales, implica subestimar otros dispositivos sociales que son relevantes en el desempeño de tareas. El incremento de trabajadoras en las plantillas de las empresas y de las organizaciones, no parece suficiente hecho objetivo como para disipar obstáculos que juegan en contra de la trayectoria profesional de las mujeres.

Si hay una primera intención de identificar las diferencias, entre hombres y mujeres, resulta más fácil proponer acciones correctoras. La distancia entre el fenómeno observado (la formación del sujeto que responde a la demanda de empleo) y el fenómeno implícito (la conjugación de lo profesional con lo familiar) no debe achacarse a la particular organización del tiempo de la candidata, así como tampoco se soluciona en la aplicación de metodologías-, sino en la introducción de nuevas categorías de análisis. Introducir el término género en los modelos de selección, equivale a hacer visible y evaluable el conjunto de variables sociales y económicas referentes al grupo de mujeres trabajadoras. Si nos movemos por estereotipos, podemos dejar fuera a una espléndida candidata, simplemente por razones de género.

1. ¿Cómo se perciben en la cultura interna de la empresa las diferencias de tiempo entre hombres y mujeres, cuando se establecen los requisitos de demanda de trabajo?
2. La demanda que la empresa cliente hace efectiva a la persona experta en selección, ¿se basa en un perfil de trabajador o trabajadora en atención a sus competencias, o bien, se constata la preferencia por aquellos sujetos sin responsabilidades familiares?
3. ¿Cómo se estima la compatibilidad del ámbito familiar y laboral –en el caso en que se expresen obligaciones familiares- durante el proceso de selección?
4. La movilidad interna de las empresas que conoce, ¿promueven la participación de las trabajadoras, o bien, optan por aquellos trabajadores que, con las mismas competencias, estén exentos de asumir responsabilidades familiares?

Y, a juzgar por lo analizado, en los programas de selección de las empresas y organizaciones, no se ha contemplado el impacto de género, porque de haberse hecho así, se hubieran subsanado los factores de discriminación directa e indirecta que aún perviven en el trabajo por cuenta ajena.

Del mismo modo, se hubiesen afrontado los desajustes de género visibles en la movilidad horizontal y vertical, hasta las diferencias retributivas, o la escasa presencia de trabajadoras en puestos de toma de decisiones. Por lo tanto, el género está presente en las entidades productivas, pero como un signo a rastrear, o como un comportamiento dado, más que como una categoría experta que pudiera aprovecharse a favor de una mayor optimización de resultados.

En el campo de la formación, podríamos establecer los mismos interrogantes:

5. ¿Es posible reconocer en nuestra organización elementos de tiempo con efectos sobre la cualificación? Por ejemplo, ¿qué atención se presta a la planificación de horarios en un plan estratégico de formación?
6. ¿Existen grupos preferentes para la formación continua? ¿Estos grupos atienden a criterios objetivos, o pueden detectarse –si las hubiere- diferencias de género?
7. La concentración de actividades (master, ampliación de estudios de postgrado, prácticas en empresas) que conlleva hacerse con un plan de carrera, implica delegar el trabajo doméstico que supone el propio automantenimiento (adquisición y preparación de alimentos, limpieza, ropa, etcétera) en otros sujetos ¿Qué relación existe entre el sujeto comprometido en su plan de carrera y aquellos sujetos que le facilitan una tasa de tiempo extra para su formación?
8. ¿Ha calculado el gasto relativo a servicio doméstico que supondría ser sustituido en aquellas actividades cotidianas que precisan de su presencia?

Todas estas preguntas son susceptibles de reflexionarse mediante actividades en grupo, en debates, en paneles de trabajo, desde tres posiciones:

1. En el ámbito de lo personal, para detectar cómo opera la distinción de responsabilidades en relación al género.
2. En el ámbito de lo profesional, en el sentido de aventurar qué oportunidades se pierden al no promover cambios respecto al género.
3. Así como en lo relativo al concepto de calidad, cuando con él coexisten elementos que son, por naturaleza, incompatibles con los principios que propone.

Bibliografía orientativa

- ALEF, S.A. (1992) Informe: *El absentismo laboral de la mujer: estereotipo cultural o realidad cuantificable*. Instituto de la Mujer. Madrid.
- AMELANG, J y NASH, M. (1990). *Historia y Género: Las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Valencia. Edicions Alfons el Magnànim. Institució Valenciana d'estudis i investigació.
- AMOROS, C. (1982). "Hombre/mujer lo que cultura/naturaleza". En DURAN, M.A. *Liberación y Utopía*. Madrid. Akal Universidad. (pp: 35-59).
- BERGER, P y LUCKMANN, T. (1986) *La construcción social de la realidad*. Madrid. Amorrortu Murguía.
- BORDERIAS, C, CARRASCO, C, y ALEMANY, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona. Icaria.
- BOSERUP, E. (1970). *Women's role in Economic Development*. New York. St Martin Press.
- BRADLEY, H.(1999) *Men's Work, Women's Work*. Cambridge. Polity Press.
- CARRASCO, C (ed). (1999) *Mujeres y Economía*. Barcelona. Icaria.
- COMISION EUROPEA. Documento de Trabajo 3. *Indicadores de seguimiento y evaluación. Orientaciones Metodológicas. Nuevo periodo de programación. 2000-2006*. Documentos de Trabajo Metodológicos.
- DEX, Shirley. (1991). *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias Sociales*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DURAN, M.A. (1987) *De puertas Adentro*. Instituto de la Mujer, Serie Estudios, Madrid.
- DURAN, M.A. (1991): "La conceptualización del trabajo". *Sociología y Economía del trabajo*, 14. Madrid, noviembre-diciembre. (pp: 8-22)
- Política y Sociedad, (1995). nº 19, Monográfico. *Economía no monetaria*. Madrid, Universidad Complutense.
- FINCH, J. (1983) *Married to the Job*. London. George Allen and Unwin.
- GARCIA SAINZ, C. (1993). "El trabajo más allá del empleo. La necesidad de indicadores universales". En *Trabajo desde una perspectiva de género* (VV.AA). Madrid. Comunidad de Madrid.
- GERSON, F. (1987). "What do Women Want From Men", in Kimmel, M. (ed). *Changing men*. London. Sage.

-
- GERSHUNY, J. (1988) "Estilo de vida, estructura económica y uso del tiempo". En *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. número, 38. Madrid. (pp: 163-191).
- GIDDENS, A. (1989) *Sociología*. Alianza Universidad Textos. Madrid, 1991.
- GIL LOPEZ, E. et al. (1992) *Estudios de los estilos de vida de la población adulta española*. Ministerio de Sanidad y Consumo. Dirección General de Salud Pública. Madrid.
- GORDON, D; EDWARDS, R; y REICH, (1985) R. *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Col. Economía del Trabajo. Madrid.
- GRAHAN, A y GRAHAN, C. (1990) *Home and Family: Creating the domestic sphere*. Basingstoke. Macmillan. Londres.
- GREEN, E. y HEBRON, S. et al. (1990) *Women's Leisure, what leisure*. Ed. Mc.Millan, Londres.
- HEAWITT, P. (1993) *About Time: The Revolution in Work and Family Life*. Londres, IPPR. Rivers Oram Press.
- IZQUIERDO, MJ, et al. (1988) *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Instituto de la Mujer. Serie Estudios, nº 20. Madrid.
- MARUANI, M. (1985). *Mais qui a peur du travail des femmes*. Ed. Syros. París.
- MONTAÑES, M. (1996). "Una obligada reflexión sobre el voluntariado". *Cuadernos de la Red*. Nº 4. Madrid, FIM. (pp: 11-17)
- MURILLO, S. (1996) *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Ed. Siglo XXI. Madrid.
- LICERAS, L y MURILLO, S. (1995) *Género y negociación colectiva*. Fundación Primero de Mayo. Madrid.
- MAYO, A y LANK, E. (2000) *Las organizaciones que aprenden*. Aedipe. Ediciones Gestión. Barcelona.
- MURILLO, S. (1999) *Las cargas familiares en el reparto del tiempo profesional y doméstico*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Col. Informes de la Subdirección de Estudios. Madrid.
- NELSON, J. (1996). *Feminism, Objectivity and Economics*. Routledge. Londres.
- SILVERA, S. (2000) *La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales*. Cierterfor. OIT.
- RAMOS, R. (1990) *Cronos Dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Instituto de la Mujer. Serie Estudios. Madrid.
- RECIO, A. (1988) *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Col. Tesis Doctorales. Madrid.

REDCLIF, M y SINCLAIR, T. (1991) *Working women. International perspectives on labour and gender ideology*. Routledge. Londres.

TOBIO, C. (comp.) (1995). *El espacio según el género. ¿Un uso diferencial?* Madrid. Editado por la Comunidad de Madrid y la Universidad Carlos III.

JULIO FERNÁNDEZ GARRIDO

**Dpto. de Personalidad,
Evaluación y Tratamiento
Psicológico II. Facultad de
Psicología. Universidad
Complutense de Madrid**

*El inicio de la
selección:
análisis del
puesto, elección
del medio y
canal de
reclutamiento*

1.

Introducción: Los procesos de selección y su importancia en las políticas de género en la empresa

1.1

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN: CONCEPTOS BÁSICOS

La discriminación laboral de la mujer se inicia con el acceso al empleo. En algunos sectores es difícil para las mujeres conseguir cualquier trabajo, mientras que en otros el problema está en lograr alcanzar puestos cualificados o de responsabilidad. Tales dificultades tienen...

- como base, prejuicios respecto a la forma de comportarse en el trabajo por parte de hombres o mujeres. Un ejemplo es la interpretación absurda del peso de las "responsabilidades familiares": en el varón son señal de seguridad y seriedad, y en la mujer de menor disponibilidad y posible absentismo.
- como respaldo, procesos de reclutamiento y selección que incorporan prácticas discriminatorias directas y abiertas, o más larvadas, ocultas en procedimientos faltos de objetividad.

Hay dos grandes tipos de discriminación en los procesos de reclutamiento y selección:

a) La discriminación directa o "abierta" se produce cuando se excluye de un puesto de trabajo a una persona por su sexo, ya se haga público o en la convocatoria, o se penalice durante el proceso de examen ulterior. El género, entonces, es considerado como un requisito imprescindible o básico, sin que haya criterio objetivo que lo justifique.

b) La discriminación indirecta pone en desventaja a un colectivo frente a otros:

— exigiendo requisitos no necesarios o accidentales para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo (y que consta que no los cumplen nada más que un número reducido de mujeres)

— o bien utilizando pruebas o exámenes discriminatorios, que favorecen a un grupo (y perjudican a otro) debido a que los baremos de estas pruebas sólo están referidos a un género (es el caso de exámenes físicos de relaciones peso-estatura), o en tales pruebas rinde peor un género.

Un control eficaz de tales prácticas implica, por un lado, ser capaces de detectarlas (cualquiera que sea su modalidad o el momento en el que se puedan producir) tanto en la planeación de la se-

lección (diseño del proceso y desarrollo del reclutamiento), como en la ejecución de la misma. El contenido de este capítulo se centrará exclusivamente en el primero de tales aspectos, mientras que la siguiente unidad abordará todo lo referente a la realización de la evaluación.

1.2

¿QUÉ SUPONDRÍA UNA SELECCIÓN SESGADA, DISCRIMINATORIA, PARA UNA EMPRESA?

En una adecuada política de Recursos Humanos, todo empieza con la selección y de la efectividad de la misma van a depender las ulteriores políticas que llevemos a efecto. Si su utilidad inmediata consiste en proporcionar a la organización las personas idóneas para el ejercicio de las funciones que puedan asignárseles a lo largo de la carrera laboral, no debemos olvidar las tres "is" que la acompañan.

- **INVERSIÓN:** Constituye la primera inversión en "capital humano": la creación de una adecuada "cantera" va a depender de que elijamos "promesas competentes".
- **IMAGEN:** Es una acción más de comunicación, en la que la imagen de la empresa puede acrecentarse en sus aspectos positivos o deteriorarse.
- **IMPLICACIÓN:** revela la "responsabilidad social" asumida por nuestra organización, su asunción de los valores compartidos en la Unión Europea respecto del compromiso social (y medio ambiental) de las acciones emprendedoras.

Una selección sesgada nos supondría, por tanto, no sólo eliminar perfiles competentes, sino también mermas en el capital humano, deterioro de la imagen y una clara manifestación de falta de responsabilidad social.

1.3

¿CÓMO PUEDEN EVITARSE SESGOS Y DISCRIMINACIONES?

Básicamente son tres las actuaciones a desarrollar:

- Controlar técnicamente el diseño del proceso de selección, prestando un especial interés en garantizar que la delimitación del perfil no ha sido afectada por prejuicios que conduzcan a discriminaciones directas o indirectas.
- Elegir canales de reclutamiento apropiados, procurando clarificar la política de igualdad de oportunidades que se mantendrá, haciendo manifiesto el interés de la empresa por personas de uno u otro sexo que puedan cubrir el perfil.
- Animar explícitamente a que se presenten mujeres a las convocatorias.

2.

Controlar el diseño: planeación objetiva de un proceso de selección

Una selección fundada técnicamente supone el desarrollo sistemático de un conjunto de operaciones que podríamos encontrar resumidas en la figura 1.



Las dos primeras etapas son parte del diseño de la selección y suponen:

- El estudio del puesto de trabajo y de las funciones a cubrir a lo largo de la carrera laboral, cara de delimitar el perfil que deberá tener la persona a contratar.
- La elección del procedimiento y canal de reclutamiento a través del cual captaremos las personas deseadas.

2.1

EL ESTUDIO DEL PUESTO Y DELIMITACIÓN DEL PERFIL

A) PROCESO INVOLUCRADO

a.1. Estudio del puesto

A través del análisis de tareas se pretende estudiar el trabajo detectando:

- Las actividades involucradas: qué diferentes tipos o clases, con qué características (frecuencia e importancia de cada una de ellas), interconexión, etc.
- Las condiciones (ambiente físico y psicológico del quehacer), sus consecuencias y evitabilidad.

- Los requerimientos (exigencias hacia el trabajador o trabajadora para desempeñar las tareas: lo que debe saber, ser capaz de manejar, etc.).

Por lo tanto, son cuatro los núcleos de obtención de información:

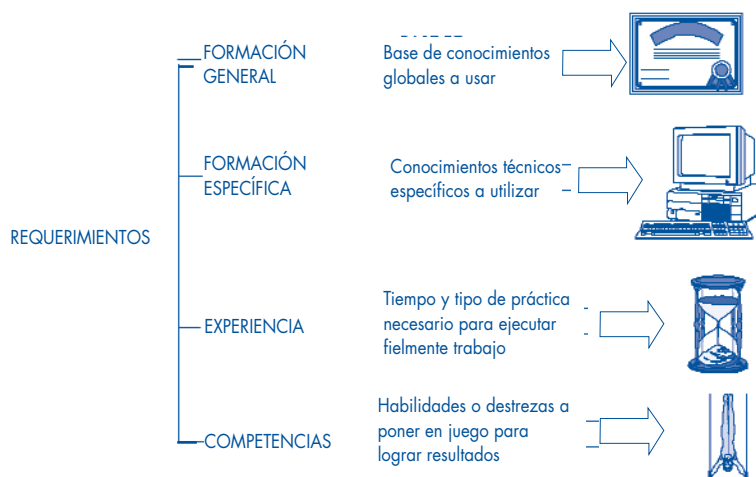
- Qué es lo que en general tiene que hacer una persona trabajadora, o empleada: cuales son sus obligaciones, funciones o deberes, señalando igualmente a través de qué actividades (tareas) cumplimenta o logra alcanzar tales metas.
- Qué le supone, qué características tiene que tener para hacer dicho trabajo (experiencia, formación, autonomía, responsabilidad, competencias).
- A qué debe acomodarse (las condiciones físicas y psicológicas).
- Con qué puestos está relacionado (de cual depende, cuáles dependen de él, posibilidades de promoción, rotación, etc.).

De manera resumida, en la figura 2, se establecen los principales elementos de análisis:



a.2. Delimitación del perfil

En el perfil sentamos las características fundamentales que debe poseer la persona que ocupe el puesto. De manera resumida éstas estarían constituidas por los requerimientos de...



Como es conocido, habitualmente se distingue entre:

- Requerimientos básicos o fundamentales: son aquellas "condiciones indispensables sin las cuales será imposible un rendimiento "normal" en el puesto: por ejemplo, una capacitación básica para las tareas fruto de una formación y experiencia relacionada (en puesto similar) (1).
- Requerimientos adicionales o complementarios: son las características que, combinadas con los requisitos básicos, permitirían un "rendimiento superior": por ejemplo, formación específica y experiencia en puesto idéntico.

En un proceso de selección debemos centrar toda nuestra atención en delimitar los requerimientos con exactitud, valorando en qué medida en el mercado de trabajo podemos encontrar perfiles que reúnan los requisitos básicos y complementarios.

Obviamente, además del establecimiento del conjunto de requerimientos de cualificación, en la delimitación del perfil atenderemos a las condiciones propias del puesto (jornada, salario, etc...) como elementos que cada persona candidata está dispuesta a aceptar.

B) FUENTES POSIBLES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESTUDIO DEL PUESTO

En general, la discriminación se va a producir cuando la fijación de los requerimientos no descansa en un análisis específico de las tareas a desempeñar o el contexto del trabajo en las mismas, sino que contempla la ejecución desde estereotipos y prejuicios, y así...

- Al definir el puesto, se introduce en el perfil una discriminación indirecta a través de exigencias y requisitos no necesarios o accidentales para la realización del trabajo (un determinado estado civil, características físicas no necesarias, como fortaleza, peso, estatura, cuando los medios al alcance no requieren tales atributos, exigencias desmedidas de disponibilidad, o mucho más claramente, prohibir el acceso a una ocupación a las mujeres embarazadas).
- Si en una selección hemos introducido un requisito que no es básico para el puesto y hay muchas más personas que cumplen ese requisito en un sexo que en otro, hay que considerar que se trata de un caso de discriminación indirecta.
- Cuando el género aparece como un requisito marcado sin que haya razón alguna para que, por la actividad, así ocurra.
- Ejemplos de tales estereotipos podrían estar relacionados con los siguientes:
 - La falacia de "no somos nosotros...lo piden..": se plantea no seleccionar a mujeres porque "los compañeros/as de trabajo, clientes/as o usuarios/as" están acostumbrados a tratar con hombres, prefieren a un varón o tienen prejuicios en contra de las mujeres en esos trabajos;

(1) Ocasionalmente, cabría hablar de requisitos "formales" frente a "intrínsecos" cuando contemplamos criterios "legales" u oficiales que restringen a determinadas condiciones (la posesión de un carnet o titulación concreta) lo que podría ser fruto de experiencia tanto como de capacitación.

- La atribución de capacidades distintas según el sexo (trabajos para hombres vs. trabajos para mujeres): "las máquinas no se le dan bien a las mujeres o se le dan mejor a los varones", "en la venta los hombres son más agresivos; "cuando hay muchos momentos de tensión o duros las mujeres lo aguantarán peor".
- La falacia de la tradición o costumbre incambiable: "no se van a habituar a una cultura de varones, y todo el mundo se sentiría incómodo"
- cuando se argumenta que seleccionar a una mujer equivale a tener que cambiar físicamente el lugar de trabajo (por ejemplo, disponer dormitorios o servicios aparte).

2.2

MEDIOS Y CANALES DE RECLUTAMIENTO

A) MODALIDADES

Una vez definido el perfil, es preciso establecer el procedimiento a través de cual vamos a conseguir candidaturas similares a las que buscamos. Habitualmente cabe distinguir entre:

- Reclutamiento interno: se busca dentro de la plantilla disponible en la organización personas que puedan cubrir dicho puesto.
- Reclutamiento externo: se busca en el "mercado" de trabajo personas con las características requeridas.
- Reclutamiento mixto: combinamos ambas tácticas.

En el caso del reclutamiento externo, debemos optar por algún tipo de "canal" para difundir nuestra convocatoria. Para ello podríamos recurrir a:

- Centros Reclutadores/Intermediadores: Agencias de empleo, bolsas de empleo electrónicas, Empresas de Trabajo Temporal (en caso de que sea una interinidad), Head-Hunters o agencias de captación.
- Centros de formación: instituciones especializadas en Formación Profesional, Formación Ocupacional, Enseñanza Universitaria o Enseñanza de postgrado (fundamentalmente para puestos que no requieren experiencia o tan sólo experiencia básica).
- Anuncios en prensa.

B) OPERACIONES CLAVE COMUNES EN EL RECLUTAMIENTO

Desarrollar un reclutamiento eficaz supone:

- Elegir adecuadamente el canal o canales que debo utilizar: se trata de saber "dónde están los peces" y "con qué sistema será más fácil pescarlos". Así no tendría sentido, para puestos sin

experiencia, omitir el uso de centros de formación especializados (que podrán proporcionarnos contactos con personas de promociones recientes o difundir entre éstas nuestra convocatoria).

- Definir muy precisamente el perfil que buscamos y las condiciones de nuestra oferta, con lo que evitaremos que acudan quienes no reúnen las características o no les interesa lo que ofrecemos.

C) FUENTES POSIBLES DE DISCRIMINACIÓN

La discriminación puede producirse por error u omisión:

- "Se cuela" un requisito accidental de preferencia por uno u otro sexo, o por un determinado estado civil (soltero/a, casado/a, etc.).
- Se utiliza un lenguaje masculinizado que puede llevar a "leer entre líneas" a quienes reclutan o a quienes se podrían presentar a la convocatoria que buscamos varones y no mujeres. El uso de términos en masculino (ingenieros, titulados superiores, mecánicos) es tan corriente que, con una enorme facilidad podrá aparecer e interpretarse de forma literal.
- Se contacta con una institución que no tiene alumnos de ambos géneros (un centro de formación que sólo atiende a varones). Caso de que se diera tal circunstancia compense usando otros canales y contacte con EMAKUNDE con vistas a conocer cursos de Formación dirigidos únicamente a mujeres que pudieran servir de réplica.

2.3

EN CONCLUSIÓN

Para analizar adecuadamente el empleo, definir el perfil y efectuar el reclutamiento...

HAGA

- Un estudio cuidadoso del puesto, valorando los requerimientos que conlleva. Procure apoyarse en métodos objetivos.
- Céntrese en establecer los requerimientos básicos, las características de cualificación que debe poseer la persona que ocupe dicho empleo.
- Ignore toda preferencia basada en estereotipos respecto de las cualidades de varones o mujeres.
- Seleccione el canal más apropiado para reclutar su personal.
- Redacte una convocatoria libre de lenguaje sexista o masculinizado.
- Verifique la misma y si la va a dirigir a otros (reclutadores, por ejemplo) insista en la no preferencia por uno u otro sexo.

NO HAGA

- Un análisis superficial basado en la descripción de "cualidades tradicionales" o "perfil convencional".
- Caso de requerimientos "accidentales", no imprescindibles para el desarrollo del trabajo.
- Consideraciones sobre las dificultades que la incorporación de "un ente extraño a la cultura" supondría (una mujer en ambiente de hombres).
- Uso de canales sesgados (centros o instituciones que acogen únicamente a alumnos de género masculino).
- Una redacción de la convocatoria con términos masculinizados.
- Una entrega sin verificar los términos.

**A) LAS PREFERENCIAS
Y LOS PREJUICIOS**

Buena parte de las discriminaciones que se producen obedecen a prejuicios relativos a las cualidades de hombres y mujeres. Generalmente cobran lugar porque en los procesos de selección se atiende con frecuencia a la integración que deberá desarrollar la persona empleada con un equipo de trabajo y una cultura organizacional. Corregir las discriminaciones implica ir detectando respuestas a tales prejuicios. Respuestas que impliquen.

- Cuando se tiene poder de decisión implantando una política de igualdad. El prejuicio se cura con la aceptación forzosa de una realidad. Las escuelas segregadas desaparecieron hace tiempo y la incorporación de la mujer a las diferentes actividades laborales es una realidad cada vez más en curso.
- Cuando no se da dicha circunstancia, recordando, si nuestra labor es de asesoramiento o consultoría, para otros la obligación de formar al cliente en la legalidad que debemos cumplir y la obligación social que supone. No obstante, será función de convencer, de desarrollar una persuasión en un conjunto de casos. Hay que encontrar argumentos y sugerimos que, entre otros, se utilicen los citados cuando tratamos los "beneficios" de una política de selección no discriminatoria.
- No obstante ello, es interesante "anticiparse" y, conociendo el mercado, ir elaborando "contra-argumentos", respuestas que invaliden o "den la vuelta" a las que puedan manifestar quienes detentan dicho prejuicio, y para ello una práctica interesante es producir listas de "prejuicios" y "contralistas" de "argumentos incompatibles", contrarios, que puedan pesar más. Deberemos hacer uso de "estrategias de comunicación publicitaria" en el trato personal en ocasiones.

**B) LA COMUNICACIÓN EN
LENGUAJE "NO SEXISTA"**

Con frecuencia la redacción en términos masculinizados no revela, necesariamente, un sesgo completo, sino más bien un hábito inveterado. De hecho, suele ser corriente encontrar consideraciones respecto de "la lata o pesadez que supone el tener que poner en doble enunciado de los/las todo, cuando..."

Al margen de que una redacción en términos que comprendan ambos géneros no tiene porque ser reiterativa, o sustituida por signos especiales (las "@" que no todo el mundo conoce), cabe la alternativa de buscar terminologías neutras, al menos en una parte del texto.

Veamos un ejemplo:

Tituladas/os superiores

Buscamos, entre el *alumnado* de los últimos cursos de las carreras de..., personas que tengan interés en adentrarse en el campo de... Para entrar en contacto pueden dirigirse a...

Como puede apreciarse, una elección de los términos puede permitir la corrección lingüística tanto como la claridad en el mensaje. Tan sólo hay que trabajarlo algo más.

3.

Casos y prácticas sugeridas

3.1

CASO PRÁCTICO 1: "ZEUS.S.A."

Hagan una lectura del caso e identifiquen si existe algún sesgo sexista o discriminación directa o indirecta...

Zeus S.A. es una empresa dedicada al desarrollo y comercialización de productos ofimáticos. Desean reclutar comerciales para su división de ventas directas que se hagan cargo del contacto con clientes industriales en la venta de aparatos y consumibles de los mismos. El señor. Perspicaz, director del departamento, le comunica a ud. como responsable de selección, que necesita dos empleados que cubran las zonas que han quedado vacantes, señalando que considera que además de una formación de nivel medio, y experiencia en venta de productos en condiciones similares, estaría interesado en candidatos varones o mujeres separadas o divorciadas (señala que hace poco tiempo que han descubierto el "filón que son", su capacidad de trabajo, absoluta disponibilidad, etc.).

3.2

CASO PRÁCTICO 2: PREFERIMOS CHICAS

Lea cuidadosamente el caso y valore la presencia en el mismo de sesgos o discriminaciones y la naturaleza de éstas, en su caso.

Una empresa del sector de seguros solicita a la bolsa de empleo de un centro de formación profesional alumnas para que puedan desarrollar la formación en centros de trabajo en su organización, dedicándose durante los seis meses a labores de apoyo administrativo. Insiste en que quiere sólo alumnas, y no alumnos. En conversación con la persona responsable de las prácticas justifica

las razones de dicha elección: "Son más dóciles y no tienen manías a la hora de preparar un documento, o traer un cafetito a la gente del departamento. Los chicos lo llevan peor".

3.3

CASO PRÁCTICO 3:

¿TODO SON TÍAS?

Lea el caso y trabajando en grupos establezcan los argumentos de respuesta ante la situación planteada.

El Sr. Marrón, responsable de personal de una empresa del sector de alimentación, entra en contacto con un centro universitario de formación en empresariales, solicitando al gestor de la bolsa de prácticas en empresa candidatos que se encuentren en el último año de carrera que puedan ser enrolados como becarios, teniendo una formación a cargo de la empresa y la responsabilización en funciones básicas de apoyo en los departamentos de marketing y personal. Señala que desea a los alumnos más brillantes, por lo que espera recibir únicamente a aquellos con mejores expedientes académicos. Al recibir los c.vitae, entra en contacto indignado diciendo "¿Pero te das cuenta que sólo me has mandado tías?...¿Qué pasa...?"

3.4

CASO PRÁCTICO 4:

"ASÍ ES NUESTRA CULTURA EMPRESARIAL"

Lea el caso y trabajando en grupos establezcan los argumentos de respuesta ante la situación planteada

"Clásica S.L." es una empresa de ingeniería, que solicita los servicios de una consultora para reclutar un ingeniero industrial que pueda asumir funciones técnico-comerciales. Precisan que desean hacerse con los servicios de una persona que tenga al menos 3 años de experiencia en puesto similar, varón y con disponibilidad para viajar. Ante la observación que realiza el consultor de que podría contarse igualmente con mujeres preparadas para dicha función, asegura taxativamente: "no encajarían ni nos acostumbraríamos a ello. Este es un ambiente en que muchos trabajos se hacen en contextos informales, juntándonos fuera de horas, tomando una copa. Se cortarían y nos cortaríamos".

3.5

CASO PRÁCTICO DE IDENTIFICACIÓN DE ANUNCIOS SEXISTAS

Revise los anuncios que encontrará a continuación y establezca aquellos que tienen un contenido sexista, indicando los elementos que lo comportan.

MULTINACIONAL LÍDER EN SU SECTOR DE GRAN CONSUMO EN LA PENÍNSULA IBÉRICA DESEA INCORPORAR EN LAS PLANTAS DE PRODUCCIÓN DE LAS ZONAS DE LÉRIDA Y ALICANTE:

LICENCIADOS/AS EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Ref. PPG

En el área de Desarrollo Organizativo del Departamento de RR.HH.

INGENIEROS/AS SUPERIORES

Ref. PING

En el área de Producción o Proyectos del Departamento Industrial.

La empresa dispone de una organización y tecnología punteras y en constante actualización. Su actuación empresarial está basada en Principios como la ética, la transparencia, la confianza mutua y el respeto entre las personas, los cuales presiden todas las políticas internas de RR.HH. Algunos indicadores de las mismas son la formación permanente, el trabajo en equipos multifuncionales, la promoción interna y la retribución competitiva.

Los recién titulados que se incorporan a esta empresa tienen un periodo de formación/tutorización. Asumen responsabilidades a corto plazo con la ayuda de la estructura organizativa y se consolidan como profesionales de primera línea en una compañía cuya plantilla es joven y muy cualificada.

Para participar en el proceso de selección es imprescindible ser un/a joven recién titulado con experiencia laboral de 0 a 2 años, haber tenido una trayectoria académica muy destacada y buen nivel de Inglés.

Garantizamos absoluta reserva y discreción.

Interesados/as enviar CV detallado, con fotografía reciente, indicando en el sobre la referencia correspondiente a:

Ganduxer, 115. 1º - 08022 Barcelona

Tel.: 902 10 41 10 • Fax: 93 212 26 57

www.bosel.es • email: bosel@bosel.es



BOSEL
CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Grupo **BRAVO & OROZCO** - A Member of **MARLAR INTERNATIONAL** Search Network

Mayor grupo español de Empresas de Servicios.

Más de 44.500 empleados.

Implantación en todo el territorio nacional, Portugal, Argentina, Colombia, Costa Rica, Chile, México, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Uruguay y Perú.

200 oficinas abiertas al público.



Selecciona:

Gestores de Servicios

Si quieres desarrollar tu carrera profesional en una gran empresa, el Grupo Eulen te ofrece la posibilidad de acceder a diferentes puestos de sus proyectos de desarrollo de Recursos Humanos:

- EULEN SIGLO XXI - ESPAÑA
- EULEN SIGLO XXI - LATINOAMÉRICA

Después del proceso de Selección, durante un año, realizarás un periodo de formación por toda España conociendo y aprendiendo nuestra forma de hacer las cosas y conocerás todas las divisiones de negocio de nuestro Grupo de empresas.

Te prepararás para:

- Establecer relaciones comerciales con los clientes y realizar ofertas.
- Gestionar, planificar y controlar las actividades de nuestros Servicios.
- Controlar y supervisar al personal.
- Asegurar la calidad del servicio y la prevención de riesgos laborales.

Para formar en nuestros proyectos debes poseer titulación de la gestión de servicios (Ingeniería Superior Económica) (SIC...), contar con una experiencia profesional mínima de:

- 1.- Proyecto EULEN Siglo XXI-España, deberás tener experiencia en cualquier provincia del Estado. (Ref.: LTN).
- 2.- Proyecto EULEN Siglo XXI-Latinoamérica, es preciso experiencia en Latinoamérica y estés dispuesto a ir al país latinoamericano. (Ref.: LTN).

Envíanos un correo electrónico con un Curriculum Vitae detallando tu experiencia profesional e indicando en el "asunto" la referencia del Proyecto que te interesa a: proyectos@eulen.com

Para más información sobre nuestro Grupo: www.eulen.com

Todas las comunicaciones, durante el Proceso de Selección, se realizarán a través de Correo Electrónico. Se garantiza la absoluta confidencialidad durante todo el proceso.



Selecciona: **Gestores de Servicios**

3.6

CASO PRÁCTICO: SOLUCIÓN DEL SEXISMO EN LA CONVOCATORIA

Redacte de forma neutra (no sexista) al menos uno de los anuncios que haya identificado como sexistas.

4.

Glosario

Discriminación directa: consiste en la exclusión de un puesto de trabajo de una persona por su género, ya se haga ello público en la convocatoria o anuncio, o se penalice durante el proceso de examen ulterior.

Discriminación indirecta: debe entenderse como la "puesta en desventaja" de un colectivo frente a otros, a través de la exigencia requisitos no necesarios o accidentales para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo, o la utilización de pruebas o exámenes discriminatorios para ese grupo.

Requisitos básicos: características que debe reunir una persona para ejecutar correctamente un puesto de trabajo (Vg.: conocimientos mínimos, experiencia en tal tipo de puesto, habilidades, etc.)

Requisitos no necesarios o accidentales: características que vinculan un "prototipo" o "ideal de persona" a un puesto de trabajo, estableciendo, por ejemplo, una edad idónea, estatura o condición, sin que pueda justificarse objetivamente la condición de requerimiento básico para el desempeño de las tareas.

Validez: es el grado en que un instrumento de evaluación es capaz de medir efectivamente lo que pretende.

Bibliografía

- ALCALIDE CASTRO, M., GONZÁLEZ RENDÓN, M.E. FLOREZ SABORIDO, I. (1996). *Mercado de Trabajo, Reclutamiento y Formación en España*. Madrid: Pirámide
- ANSORENA CAO, A. (1996). *15 pasos para la Selección de Personal con éxito*. Barcelona: Paidós.
- SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO: *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. 1996.
- TERESA PÉREZ DEL RÍO (Coordinadora): *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Instituto de la Mujer. 1997.
- PROGRAMA NOW-LUNA: *Acciones para la igualdad de oportunidades en el empleo*. Secretaria confederal de la Mujer y FOREM.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Memorándum sobre igual retribución para trabajo de igual valor*. 1997.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- BIANCA: *Un programa de acción positiva*. Mº de Cultura- Instituto de la Mujer. 1987.
- BRIS BARRIO, N: *Análisis del contenido de la negociación colectiva. Negociación colectiva y discriminación indirecta*. Instituto de la Mujer, 1988.
- CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES: *Remedies for systemic discrimination*. 1994.1994
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Las escaseces de destrezas, las mujeres y las nuevas tecnologías de la información*. 1992.
- CC.OO.: *Texto convenio para la industria siderometalúrgica de Guipúzcoa, 1995-1996*. CC.OO de Euskadi. Bilbao, 1995.
- CONFERENCIA MUNDIAL DE CIOSL PARA LA MUJER: *Con la igualdad cambiará el mundo: recomendaciones de la VI Conferencia Mundial para la Mujer*. CIOSL, 1996.
- CREW: *Euroform. Nuevas cualificaciones: Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos*.
- EMPLOYEMENT EQUALITY AGENCY: *Code of practice on equality of opportunity in employment*. Employment Equality Agency Dublin, 1992.
- EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COORDINATING COUNCIL: *Uniform guidelines on employee selection procedure*. Washington, 1978.
- ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL-INSTITUTO DE LA MUJER: *Guía para una selección de personal no sexista*. Instituto de la Mujer, 1995.

-
- FIRTH-COZENS, J. & M.A. WEST: *Women at work*. Milton Keynes, Philadelphia, 1991.
- GARCÍA, M.D.: *Igualdad de oportunidades: perspectivas de la empresa pública española*. Relaciones laborales, nº 6. 1995.
- GARCÍA DE CORTAZAR, M.L.: *Las mujeres ingenieras en España, un caso de desigualdad en el sistema de enseñanza y en el mercado de trabajo*. Madrid: Revista de Educación, nº 305. 1995.
- MCCORMICK, M.J. & D.R. ILGEN: *Industrial and Organization Psychology*. Londres, 1992.
- MINER & MINER: *Employee selection within the law*. Washinton D.C.: Bureau of National Affairs, 1978.
- SÁEZ: *Las discriminaciones indirectas en el trabajo*. Relaciones Laborales, nº 6, 1995.
- SUBIRATS MARTORI, M: *La eficacia de los planes de igualdad en la inserción laboral de las mujeres*. Madrid: Relaciones Laborales, nº 6, 1995.
- VALLVÉ & G. TUBERT: *Programa Óptima. Guía de desarrollo de acciones positivas*. Madrid: Mº de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer. 1995.
- VIDAL, I: *Mujer y trabajo: aspectos económicos de una discriminación*. Barcelona: Institut d'Estudis Laborals.

**LUIS ARAMBURU-ZABALA
HIGUERA**

**Dpto. de Ciencia Política y
Sociología. Facultad de CC.
Sociales y Jurídicas.
Universidad Carlos III de
Madrid**

**Escuela de Relaciones
Laborales. Universidad
Complutense de Madrid**

*Realización
de la selección:
etapas,
instrumentos
y criterios*

1.

Introducción

Cada día hay más personas que se preguntan por la objetividad de los procesos de selección que realizan las empresas y las Administraciones. Sin embargo, la igualdad que proclaman las leyes se contradice con las dificultades que experimentan las mujeres para trabajar en sectores tradicionalmente masculinos. La demanda de transparencia en esos procesos es una reivindicación general en la Unión Europea, que se ha traducido en una serie reciente de Directivas. Actualmente, se piensa que la igualdad laboral entre hombres y mujeres no se consigue de forma espontánea, sino que depende de la adopción de medidas que garanticen la igualdad real en el trabajo.

Esta Unidad se propone sensibilizar y suministrar herramientas para la selección de personal no discriminatoria, en las etapas de Preselección y Selección propiamente dicha y continúa la Unidad anterior donde hemos hablado del Reclutamiento. El Reclutamiento es la etapa previa al proceso de selección. La selección es la criba de los candidatos y candidatas y consta de dos fases: Preselección y Selección propiamente dicha. En la Preselección hacemos el primer filtro de las personas candidatas, con ayuda del Curriculum vitae o una Hoja de Solicitud. En la selección se evalúa a quienes han pasado esa criba aplicando distintas pruebas y entrevistas en profundidad. Analizaremos en primer lugar los núcleos de problemas y las soluciones generales, señalando los puntos de consenso y los que son objeto de polémica. A continuación analizamos las dos fases de que consta la selección. Se incluyen también una serie de casos y ejercicios, para terminar con una bibliografía sobre el tema.

2.

Núcleos básicos

CRITERIOS GENERALES

Para que la selección esté libre de sesgos se deben cumplir tres condiciones:

- El proceso tiene que organizarse a partir de la comparación objetiva entre el perfil de la persona candidata y los requisitos del puesto;
- Los requisitos deben estar justificados y guardar relación con el puesto (job-relatedness); y
- Sólo se tendrá en cuenta el potencial y los méritos de los candidatos y candidatas.

En la Unidad anterior hemos visto las dos primeras condiciones. La tercera tiene que ver con las pruebas de selección.

Una prueba de selección es cualquier procedimiento que evalúa el historial, cualificaciones y competencias de una persona candidata. Hay muchos tipos de pruebas. Entre las más conocidas están los tests, las pruebas profesionales, los exámenes de conocimientos, los inventarios, los tests proyectivos y las pruebas médicas. En sentido amplio, también son pruebas la hoja de solicitud y la entrevista. En esta Unidad usaremos el término pruebas para referirnos a cualquier instrumento que sirve para predecir el comportamiento de las personas en el trabajo.

Esas pruebas difieren en cuanto a...

- Finalidad: unas sirven para la criba inicial (curriculum; hoja de solicitud...) Y otras para el análisis detallado del perfil (por ejemplo, la entrevista).
- Dimensiones que evalúan: la inteligencia; las competencias; estilos de trabajo; intereses; rasgos de personalidad, etc.
- Comportamientos que predicen. Por ejemplo, el rendimiento laboral, el potencial, el éxito en la carrera, el ajuste, la integración en el equipo.
- Formato. Hay pruebas de papel y lápiz, pruebas profesionales, simulaciones y actividades en grupo, entre otras.
- Grado de estandarización, fiabilidad y validez. Las pruebas de selección varían mucho en estos aspectos. Por ejemplo, podemos encontrar evaluaciones subjetivas (curriculum), pruebas profesionales muy estructuradas, entrevistas con varios formatos, y pruebas de personalidad donde no hay, en principio, respuestas buenas o malas.

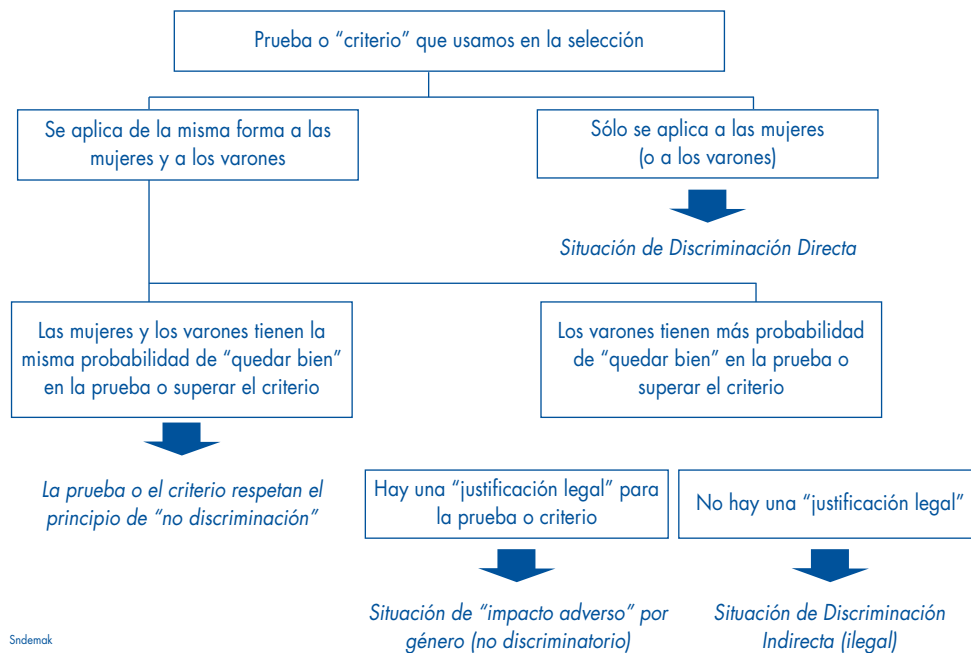
Con independencia de sus características, todas las pruebas de selección deben cumplir unos mínimos profesionales y legales. Entre esos mínimos está la obligación de no discriminar por razón del género. Eso significa que no es posible usar pruebas que impliquen una discriminación directa o indirecta contra las mujeres. Además, en lo posible, las pruebas deben estar libres de impacto adverso por género.

Por otro lado, esas pruebas sólo ofrecen un aspecto parcial del perfil de los candidatos y candidatas. Lo normal es que en la selección combinemos los resultados parciales y que la decisión se tome en base al conjunto de la información. Llamamos Proceso de evaluación a las reglas que permiten juntar y valorar toda la información para tomar decisiones en selección. Las reglas deben ser transparentes y objetivas. Por ejemplo, es discriminatorio dar más peso a las pruebas donde los varones obtienen mejores resultados. También es discriminatorio priorizar los requisitos que los hombres cumplen más fácilmente (por ejemplo, la altura), salvo que estén justificados.

Las pruebas deben discriminar en sentido estadístico, pero no pueden ser discriminatorias. Los candidatos/as varían mucho en cuanto al nivel de conocimientos, competencias, intereses, estilos de trabajo y otras características. Esas diferencias afectan de manera sistemática al comportamiento y la productividad en el trabajo. Sin embargo, el género no puede ser un criterio de diferenciación, salvo en un número reducido de actividades definidas legalmente. Por ese motivo, las pruebas que producen impacto adverso contra las mujeres deben someterse a un escrutinio cuidadoso. Ese escrutinio incluye dos filtros consecutivos:

- Comprobación de la validez. Tiene que haber una conexión demostrada entre la prueba y algún aspecto significativo del trabajo.
- Idoneidad de la prueba. El impacto adverso puede ser indicio de discriminación indirecta. Para poder usar una prueba que produce impacto adverso, es necesario verificar que no hay pruebas alternativas con parecida validez y menos impacto adverso.

El gráfico siguiente resume las alternativas que puede producir el uso de pruebas de selección, en relación con la igualdad de oportunidades.



Sndemak

En otras palabras:

- A. Una prueba (o criterio) puede usarse sin problemas cuando se aplica por igual a hombres y mujeres con parecida probabilidad de éxito.
- B. Una prueba (o criterio) que se usa sólo con las mujeres (o varones) produce automáticamente una discriminación directa. Ejemplo: si en la entrevista preguntamos a las mujeres sobre el estado civil, los proyectos de matrimonio o las cargas familiares (esas preguntas no son relevantes para el puesto y no suelen hacerse, o se interpretan de forma diferente, a los hombres).
- C. Si una prueba (o criterio) se usa de la misma manera con los dos grupos y los hombres obtienen mejores resultados, hay dos alternativas:
 - C.1. La prueba puede justificarse, es decir, está validada, es significativa y no hay alternativas asequibles. En este caso se produce un Impacto Adverso de género, no discriminatorio.
 - C.2. La prueba no puede justificarse porque la validez es baja o no hay índices de validez, el test no está adaptado, faltan baremos para las mujeres, etc. Estamos ante una discriminación indirecta, y el uso de la prueba es ilegal.

CONTEXTO LEGAL

Las normas con repercusiones en la selección se han multiplicado en los últimos años. Además de las normas estatales que prohíben la discriminación, los candidatos y candidatas a una selección están protegidos por las regulaciones europeas. El artículo 19 del Tratado de Roma establece el principio de igualdad en el acceso al empleo, y puede ser invocado ante los tribunales de los Estados Miembros. Igualmente, las Directivas Europeas pueden suplir las carencias de las leyes de los Estados. Entre las Directivas que abordan temas de selección están las siguientes:

1. Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial nº L 039 de 14/02/1976, pp. 0040 - 0042. Prohíbe expresamente la discriminación contra las mujeres en el acceso al empleo y obliga a los Estados a adoptar medidas al respecto.
2. Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Diario Oficial nº L 014 de 20/01/1998, pp. 0006 - 0008. Obliga a las empresas a invertir la carga de la prueba ante una evidencia de discriminación contra las mujeres.
3. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial nº L 303 de 02/12/2000, pp. 0016 - 0022. Prohíbe la discriminación directa e indirecta contra distintos subgrupos en el acceso al empleo y obliga a tomar medidas legales y judiciales.
4. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/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. Diario Oficial nº L 269 de 05/10/2002, pp. 0015 - 0020. Define por primera vez la discriminación de género directa e indirecta. Prohíbe la discriminación directa e indirecta específica contra las mujeres en la selección y desarrollo de carrera. Admite las acciones positivas como medida transitoria (caso Kalanke) y obliga a los Estados a tomar medidas legales y judiciales al respecto.

El propósito de estas normas es prohibir las discriminaciones directas e indirectas en el empleo y generalizar la igualdad en el trabajo en toda Europa. Los comportamientos que discriminan injustamente reciben el nombre de prácticas discriminatorias, y la empresa ha de probar la "ausencia de sesgo" cuando hay evidencias de impacto adverso, incluso estadísticas.

A nivel internacional, las y los profesionales pueden consultar las regulaciones de la ITC, que definen de manera precisa cómo han de usarse las pruebas para evitar la discriminación y el impacto adverso:

International Test Commission (2000). International guidelines for test-use (version 2000). Puede encontrarse en la Web: http://cwis.kub.nl/fsw_1/itc/

ALGUNAS EXCEPCIONES

Existen algunas situaciones, muy raras, donde el género de la persona puede ser una exigencia directa para el puesto. Por ejemplo, en ciertos casos se necesita que haya autenticidad en el desempeño de una actividad y la persona debe ser hombre o mujer (v.gr. un actor o una actriz para un spot publicitario, o un o una modelo).

Sin embargo, hay otras situaciones donde el género de la persona no es una exigencia del puesto, como las siguientes:

- (a) Cuando alguien decide no seleccionar a una mujer porque los compañeros y compañeras, la clientela o las personas usuarias prefieren que les atienda un varón o no les gusta ver mujeres en ciertos trabajos;
- (b) Cuando se identifica automáticamente un determinado perfil como masculino o femenino. Por ejemplo, a veces se dice que los hombres son peores en tareas de montaje rutinarias o que las mujeres no pueden diseñar una estrategia de ventas agresiva o dirigir un grupo conflictivo. En cualquier caso, la evaluación de cada candidatura ha de hacerse en base a su capacidad y no al género.
- (c) Cuando una empresa decide no coger a una mujer porque da por supuesto cómo es el comportamiento de las mujeres en general (por ejemplo, asumir que una mujer con descendencia va a faltar al trabajo o puede dejar la empresa en cualquier momento).
- (d) Cuando se dice que tal o cual trabajo siempre lo han hecho los hombres (o las mujeres) y cambiar las pautas es complicado.
- (e) Cuando se argumenta que habría que modificar el lugar de trabajo si se contrata a una mujer (por ejemplo, separar los dormitorios o servicios).

3.

La etapa de preselección

Hay distintas maneras de abordar la Preselección. Algunas empresas prefieren evaluar un currículum de redacción libre, o un cuestionario común para todos y todas las aspirantes. A veces se recurre a una entrevista inicial, o a los cuestionarios de biodatos. Casi siempre se hacen preguntas sobre el historial, calificaciones y experiencia de la persona candidata. En muchas empresas el instrumento preferido es la Hoja de Solicitud. Las consideraciones sobre la Hoja de Solicitud pueden aplicarse a otros sistemas de Preselección, incluido el curriculum y la entrevista inicial.

Para que la Preselección sea equitativa y no discriminatoria, las preguntas y criterios de calificación de la Hoja de Solicitud deben evitar cualquier sesgo o distinción por razón del género.

Eso supone adoptar una serie de precauciones. Las siguientes sugerencias pueden ayudarnos a evitar las discriminaciones en esta fase de la selección:

- Conviene usar la misma Hoja de Solicitud con todos los candidatos y candidatas, para tener datos objetivos, estructurados y estandarizados de todos ellos y ellas, y para eliminar la información no relevante. Eso significa prescindir de formatos muy "abiertos", de contenido libre o especulativo.
- La Hoja de Solicitud sólo debe incluir información relevante y relacionada con el puesto. El objetivo de la Preselección es obtener información suficiente para efectuar una primera criba. Por eso mismo, no se debe preguntar nada que no tenga que ver con la selección. Como el resto

de los instrumentos, las Hojas de Solicitud deben revisarse y eliminar las preguntas que puedan ser discriminatorias. Los datos personales necesarios para la contratación deben recogerse al final del proceso. Hay que tener especial cuidado con todos los datos relativos a la salud de la persona aspirante.

- Si en el trabajo se necesita desplazarse, tener en cuenta si el carnet de conducir es suficiente, ya que la exigencia de coche propio es motivo de impacto adverso contra las mujeres.
- Evitar preguntas sobre el estado civil. Este tipo de datos es personal e irrelevante para la selección y puede influir a la hora de coger a un candidato o candidata.
- Evitar preguntas sobre el marido, pareja o niños/niñas, y en general sobre las circunstancias personales de la persona candidata. A veces se encuentran preguntas como éstas: ¿Cuántos niños tiene Vd.?; ¿De qué edades?; ¿En qué trabaja su marido? Las preguntas sobre el estilo de vida de una persona y la familia son intrusivas y potencialmente ilegales.
- No tener en cuenta la edad de la persona candidata, salvo que haya una razón para ello. Es frecuente encontrar preguntas sobre la edad o fecha de nacimiento. El requisito de edad puede producir una discriminación indirecta de género. Si se pide ese dato hay que asegurarse de que no se usará para eliminar a un determinado colectivo, por ejemplo, a las mujeres de más de 25 años. Hay empresas que usan el criterio de edad para tener una plantilla juvenil (es decir, peor pagada), y porque dan por supuesto que a partir de los veintitantos todas las mujeres están casadas.
- Analizar con objetividad si se necesita una experiencia dilatada. Es importante que las personas seleccionadoras no pidan por sistema muchos años de experiencia en el puesto, ya que en muchos trabajos bastan tres o cuatro años de oficio. Muchas mujeres interrumpen la carrera por distintas razones, y conviene tener en cuenta la duración total de la actividad más que las interrupciones.
- Dedicar un apartado a las competencias y conocimientos adquiridos en el voluntariado y en tareas domésticas. Muchas mujeres adquieren competencias transferibles participando en actividades voluntarias y las Hojas de Solicitud deben dedicar un apartado a la experiencia pre-profesional. También es importante que las personas seleccionadoras sepan reconocer sus estereotipos. Por ejemplo, es frecuente atribuir ciertas cualidades a las personas a partir de la práctica de un deporte o la pertenencia a una asociación. Esas cualidades influyen en los juicios sobre las candidaturas, y son independientes de su eficacia profesional.
- Conservar los datos tras la selección. Es importante que las empresas conserven las Hojas de Solicitud y los criterios de evaluación para hacer frente a posibles demandas por discriminación.

4.

La etapa de selección

4.1

LOS TESTS Y PRUEBAS PROFESIONALES

En los últimos años se ha incrementado el número de empresas que usan tests en los procesos de selección, porque se cree que ofrecen una evaluación científica de las aptitudes y personalidad de los y las aspirantes. Algunas empresas dan por sentado que se trata de una medida igualitaria y no se interesan por lo que hay detrás del test y cómo se usa de verdad en la selección. Este tipo de planteamientos contribuye a perpetuar las diferencias en el mundo del trabajo, dividiendo las ocupaciones en masculinas y femeninas.

Entre las precauciones relativas a los tests de selección pueden mencionarse las siguientes:

- Los tests deben medir capacidades o competencias intrínsecamente relacionadas con el trabajo, y deben estar libres de sesgos de género. Los expertos y expertas en selección han de asegurarse de que el contenido, la administración y los sistemas de puntuación de los tests están libres de sesgos. Asimismo, los tests deben medir únicamente la capacidad de la persona para realizar o aprender el trabajo.
- Conviene revisar regularmente la validez y pertinencia de los tests de selección. Eso significa analizar periódicamente si el test sigue siendo relevante en la selección para un puesto determinado. Por ejemplo, podemos cuestionar la relevancia de un test que mide la capacidad para llevar objetos pesados de un sitio a otro si en el taller hay máquinas que hacen esa labor.
- Si la selección se encarga a una consultora, asegurarse de que esa empresa cuenta con especialistas que conocen las temáticas de selección y discriminación. A la hora de contratar servicios externos hay que asegurarse de que cuentan con personas expertas en evaluación con tests. También hay que analizar las baterías de tests que proponen los expertos y expertas, fijándose en la información relativa a los baremos (hombres y mujeres); validez y regresión diferencial e impacto adverso por género (test *z*; diferencia de medias o proporciones, etc.) Los datos presentados han de referirse a puestos parecidos a aquellos en los que haremos la selección, sin perder de vista que la empresa que contrata es la responsable en última instancia del uso que se haga de los tests. Si es posible, la empresa deben validar y medir el impacto adverso de los tests usando baremos locales.
- La empresa ha de hacer un seguimiento de los resultados de los tests con hombres y mujeres. Para conocer el nivel de impacto adverso de los tests, conviene que la empresa revise y compare periódicamente los resultados de los hombres y las mujeres en la selección para todos los puestos: fijos, eventuales, a tiempo parcial, etc.

Recuerde que:

El Manual del test es un elemento clave que debe consultarse antes de elegir la prueba. Muchos tests se han baremado sólo con muestras de varones, y en otros casos se dan pocos datos de la población estudiada. En caso de duda solicite los Manuales de las pruebas y recurra a una persona especialista para interpretarlos.

Cuando se usan Baterías de aptitudes múltiples, los pesos de los tests pueden ser arbitrarios y favorecer a los varones. Quienes realizan la selección deben discutir la importancia de cada prueba en relación con el perfil del puesto. Conviene asegurarse de que las mujeres obtienen puntuaciones similares a los hombres en las pruebas con más peso.

La entrevista puede limitar el valor de las pruebas objetiva. Es frecuente que la elección final se haga en el curso de una entrevista libre, que depende del juicio subjetivo. Antes de empezar la selección hay que valorar la importancia relativa de las pruebas para garantizar la objetividad del proceso.

En general, las pruebas profesionales son preferibles a los tests de inteligencia y aptitudes. En las pruebas profesionales, se le pide al candidato o candidata que realice una tarea como la que tendría que realizar en el trabajo, por ejemplo, mecanografiar una carta o conducir una elevadora. Las pruebas profesionales tienen más validez y menos impacto adverso que los tests. Además, muchas psicólogas y psicólogos piensan que la validez de los tests convencionales y los inventarios de personalidad es baja o nula. Por consiguiente, hay razones para no considerar los tests como pruebas definitivas de la objetividad de una selección.

En caso de duda, acuda a especialistas con formación en estas técnicas y a personas expertas en igualdad de oportunidades. Esas personas podrán aclararle el verdadero valor de los tests y otras pruebas estandarizadas.

4.2

LAS ENTREVISTAS

La entrevista es uno de los filtros finales en la selección. Existen muchos tipos de entrevista (libres, estructuradas, semidirectivas...) Y la mayoría de las empresas conceden gran valor a sus resultados. La entrevista es una técnica que exige mucha preparación ya que son posibles distintos sesgos y errores. En particular, los estereotipos y preferencias subjetivas de la persona entrevistadora pueden discriminar injustamente a las mujeres en muchos trabajos. Las personas encargadas de la selección deben establecer garantías para que la entrevista se evalúe según criterios objetivos y observables de principio a fin, y para que no anule los resultados de las demás pruebas y criterios de selección.

Es importante que el seleccionador o seleccionadora conduzcan la entrevista de manera que no se favorezca a las personas de uno u otro sexo o a quienes tienen un estado civil determinado. La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece que los procesos de incorporación al trabajo deben estar libres de discriminación y eso es válido también para la entrevista.

Como regla general, las preguntas de la entrevista han de tener relación directa con las exigencias del puesto. En ocasiones, es necesario explorar si existen circunstancias personales del candidato o candidata que pueden influir en el rendimiento laboral (v.gr., trabajos donde hay que viajar constantemente o, horarios variables o turnos). Estas preguntas sólo pueden hacerse cuando son absolutamente necesarias. También se debe tener en cuenta que la formulación de la pregunta ha de ser idéntica para los hombres y las mujeres, y que las respuestas de todas las personas deben evaluarse según los mismos criterios.

Las personas que se encargan de la selección deben ser conscientes de que las preguntas referidas a los planes de matrimonio, la composición de la familia y similares a menudo se formulan con intención de discriminar. Por este motivo deben estar alerta para no incurrir en discriminaciones ilegales. Las siguientes sugerencias van en esa dirección:

- Las entrevistas han de conducirse de manera objetiva e imparcial, y deben ser estructuradas y sistemáticas. Tanto el proceso como el contenido de la entrevista deben estar libres de discriminaciones. Eso significa que las personas entrevistadoras deben contar con preparación en técnicas antidiscriminatorias incluidos los conocimientos legales. En la entrevista hay que revisar todos los datos relevantes para el puesto. Las conclusiones y la manera de evaluar las respuestas han de basarse en hechos y no en intuiciones o estereotipos. No hace falta adoptar un formato rígido o muy formal, pero conviene estructurar las preguntas. Los psicólogos y psicólogas ven la entrevista como un proceso de comunicación bidireccional, donde es importante que la persona candidata se sienta a gusto y sepa que recibirá un trato imparcial.
- El panel de entrevista debe incluir personas entrevistadoras de los dos sexos. En caso necesario debe recurrirse a expertas y expertos externos a la empresa. En nuestro mercado laboral, a veces es difícil conseguir una entrevistadora cualificada y con experiencia en ciertos puestos. Una política de acción positiva a largo plazo puede solucionar este problema. En el día a día podemos recurrir a mujeres profesionales que trabajan fuera de la empresa para que las entrevistas las realicen personas de ambos sexos.
- Los contenidos de la entrevista deben estar fijados de antemano. Los entrevistadores y entrevistadoras tienen que conocer el puesto y los requisitos para desempeñar las tareas con eficacia. Es decir, tienen que disponer de la descripción del puesto, un listado de especificaciones y los criterios de selección. También es importante que se pongan de acuerdo en las áreas que se tocarán en la entrevista.
- Conviene usar un sistema de puntuación estandarizado y común para todas las candidaturas. Tiene que haber consenso sobre la manera de calificar a cada candidatura, y el sistema de calificación debe ser el mismo en todas las entrevistas. Una manera de hacerlo es sopesar los criterios a partir de una puntuación máxima que corresponde al factor más importante.
- Todas las preguntas han de ser objetivas y relevantes para el trabajo. Conviene elaborar una lista de temas y preguntas relevantes para el puesto. En caso contrario, los candidatos y candidatas pensarán que no se les trata de manera profesional. A veces hay que profundizar en

materias técnicas, y conviene preparar una lista de preguntas complementarias para saber si el candidato o la candidata tiene los conocimientos requeridos.

- Evitar las preguntas relativas al estado civil, niños y niñas y demás circunstancias personales. Hay que evitar los estereotipos que indican que las mujeres son mejores o peores en ciertas actividades. Los entrevistadores y entrevistadoras han de estar alerta ante ciertos prejuicios personales a favor y en contra de que las mujeres ocupen determinados roles sociales y laborales, ya que esos prejuicios pueden aparecer en la entrevista.

Preguntar por el estado civil, las hijas y los hijos y sus edades influye negativamente en la evaluación que se da a las mujeres, y es una evidencia de discriminación. Los entrevistadores y entrevistadoras deben saber si la persona candidata podrá desempeñar el cargo de manera responsable y con regularidad, pero esta cuestión tiene que plantearse de forma objetiva; por ejemplo, indagando sobre posibles inasistencias al trabajo en el pasado, etc.

A veces se necesita saber si la persona candidata puede trabajar en horarios no convencionales. En ese caso, hay que plantear la cuestión de forma objetiva e igual para todos y todas. A la hora de evaluar las contestaciones hay que tener cuidado para que los datos personales y familiares de la persona candidata no den lugar a decisiones sesgadas.

- Conservar los datos y la documentación de la entrevista después de la selección. Es importante que las empresas conserven toda la información relevante, incluidas las preguntas y los criterios de evaluación para hacer frente a posibles demandas por discriminación.

4.3

EXÁMENES MÉDICOS

Los exámenes médicos tienen como objetivo determinar si una persona puede realizar el trabajo de forma segura y efectiva. En algunos casos, el examen se hace para saber si el puesto de trabajo necesita algún ajuste para adecuarse a las características del empleado o empleada, por ejemplo, una discapacidad.

Las siguientes recomendaciones pueden servir de guía al examen médico en la selección:

- Conviene plantear preguntas neutras a todos los candidatos y candidatas. En muchas empresas se pide un certificado o declaración de tener las condiciones físicas necesarias para el puesto. A veces la empresa se reserva el derecho de proceder a un examen médico por su cuenta.

Es lógico que la empresa se interese por la salud física y mental en la medida en que es relevante para realizar las funciones del puesto. Sin embargo, hay que evitar las preguntas intrusivas y las que discriminan a las mujeres. En cualquier caso, debe garantizarse la confidencialidad.

- Evitar preguntas sobre embarazos y situaciones relacionadas. Los cuestionarios médicos no pueden preguntar sobre embarazos. Las Directivas Europeas definen un periodo de especial protección que incluye el embarazo y el permiso de maternidad/paternidad. De acuerdo con las Directivas, las leyes nacionales protegen los derechos de las mujeres en ese periodo espe-

cialmente en lo que se refiere al despido. Además, el Tribunal de Luxemburgo ha establecido que es ilegal negarse a contratar a una mujer por estar embarazada, sin que sirva de excusa el posible perjuicio para la empresa durante la baja por maternidad.

- Evitar preguntas sobre condiciones ginecológicas. Es ilegal hacer preguntas sobre el ciclo menstrual de las mujeres. En particular, sería ilegal negarse a contratar a una mujer en base a indicaciones sobre dolores pre o post menstruales. Las preguntas sobre la capacidad de la persona candidata para desempeñar el puesto han de plantearse de forma neutral y no orientadas hacia el género. Por ejemplo, en vez de preguntar: ¿Ha faltado alguna vez al trabajo por tener el periodo?, es mejor preguntar a todos los candidatos y candidatas lo siguiente: ¿Hay algún impedimento para que Vd. pueda desarrollar su trabajo con normalidad? o bien: ¿Ha faltado al trabajo por razones médicas en los últimos seis meses? En caso afirmativo, indique las causas y los días de ausencia.

5.

Casos y prácticas

CASO PRÁCTICO 1

Detectar en la siguiente Hoja de Solicitud las preguntas que pueden ser discriminatorias. ¿Cuáles de ellas pueden considerarse discriminaciones directas e indirectas?

MODELO DE HOJA DE SOLICITUD (anverso)

DATOS PERSONALES				
APELLIDOS				NOMBRE
FECHA DE NACIMIENTO	LOCALIDAD EMPADRONAMIENTO	PROVINCIA		PAÍS
NACIONALIDAD	DNI	SEXO	ESTADO CIVIL	PERSONAS A SU CARGO
DOMICILIO EN ESTA LOCALIDAD		DISTRITO POSTAL		TELÉFONO/FAX
DOMICILIO HABITUAL				TELÉFONO/MAIL
HISTORIAL ACADÉMICO-PROFESIONAL				
FECHAS		CENTRO DOCENTE	DIPLOMA O TÍTULO	ESPECIALIDAD/RAMA
desde	hasta			

IDIOMAS	ESCRIBE	HABLA	TRADUCE
INGLÉS			
FRANCÉS			
PREFERENCIAS DE TRABAJO (Señalar aquellos puestos para los que se cree más capacitado o siente mayor preferencia)			
TIPO DE JORNADA PREFERIDA			
ESTARÍA DISPUESTO A VIAJAR O RESIDIR EN OTRAS LOCALIDADES? (Señale restricciones o limitaciones en su caso)			

MODELO DE HOJA DE SOLICITUD (reverso)

EXPERIENCIA DE TRABAJO EN ESTA Y EN OTRAS EMPRESAS (Indíquense los trabajos remunerados, en orden cronológico de más reciente a más antiguo)		
FECHAS	EMPRESA U ORGANISMO	ACTIVIDAD O FUNCIONES
OTROS DATOS DE INTERES Añada en este apartado otros datos que Vd crea interesante a la hora de valorar su candidatura. Indique también si tiene carnet de conducir y vehículo propio, conocimientos informáticos, mecanografía, etc.		
ABSENTISMO / HISTORIAL MÉDICO		OTRAS RESPONSABILIDADES Indique en este apartado si se tienen hijos (número y edades); otras personas a su cargo, etc.
¿Cuántos días faltó al trabajo en los últimos seis meses de actividad laboral? Razón..... ¿Ha padecido alguna enfermedad discapacitante?..... OBSERVACIONES..... 		

COLOQUE
AQUI
SU
FOTOGRAFIA

El abajo firmante declara bajo su responsabilidad que los datos anteriores son ciertos y completos. Este protocolo podrá ser incluido en la Ficha Personal de la empresa, pudiendo dar lugar a la rescisión de contrato en caso de comprobarse inexactitud o falsedad en los mismos. Firmado:

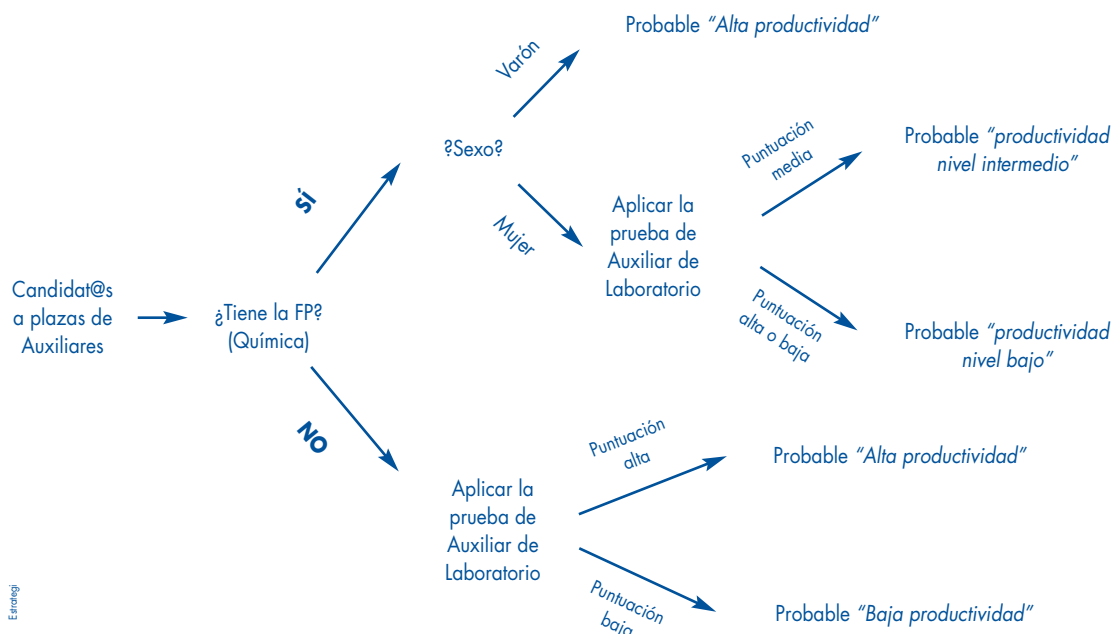
Gasteiz,..... de..... de.....

CASO PRÁCTICO 2

Estrategias y reglas de selección en X Consulting

X CONSULTING es el nombre supuesto de una empresa especializada en personal técnico de construcción y obras. A lo largo de los años, la empresa ha ido acumulando datos de Auxiliares de Laboratorio para Control de Calidad, con formación media de FP Química y similares. Al ser una filial de un grupo de constructoras ha podido recoger evaluaciones de la productividad de las personas contratadas (en realidad, satisfacción de los encargados de laboratorio con los y las Auxiliares). Con esos datos ha elaborado un árbol de toma de decisión para la selección informática de Auxiliares. En primer lugar, se hacen unas preguntas de tipo biográfico (estudios, sexo, etc.) Algunos candidat@s pasan directamente a la entrevista y a otros se les aplica una prueba profesional teórico-práctica. En concreto, son directamente entrevistados los varones entre 18 y 25 años con FP Química de nivel medio. También tienen opción los varones y mujeres sin FP (pero con Formación Ocupacional) que obtienen altas puntuaciones en la prueba. En tercer lugar, y como reserva se entrevistaría a las mujeres con FP que obtienen puntuaciones de rango medio en la prueba, y no a las que puntúan alto o bajo. El sistema se basa en la productividad esperada de los distintos perfiles de candidat@s según la experiencia de los encargados. Un resumen de ese árbol puede verse en la figura siguiente.

Estrategias de selección y predicciones para Auxiliares de Laboratorio



Tema para debate

Desde el punto de vista de la SND, ¿qué pros y contras ve Vd. en ese procedimiento? ¿Qué procedimiento seguiría Vd.?

CASO PRÁCTICO 3

Resultados de la Hoja de Solicitud

E.T.T. (Y) es una empresa de trabajo temporal que recluta secretari@s y personal administrativo de varios niveles. Una de las preocupaciones de las empresas clientes es la alta rotación del personal administrativo, que se compone en un 90% por mujeres entre 19 y 35 años con estudios medios y superiores. Con el fin de afinar mejor la selección ha recabado datos de sus propios archivos (112 cuestionarios de solicitud rellenos al darse de alta en la bolsa de empleo) y de absentismo (faltas al trabajo). En concreto, los especialistas de E.T.T. (Y) analizaron la posible relación entre tres preguntas del cuestionario de alta y el absentismo. Esas tres preguntas, también llamadas predictores, eran:

1. ¿Cuál es su estado civil?

Se consideran dos respuestas: Casada y soltera

2. Edad

Se forman dos grupos: 25 o más años (adulta) y Menos de 25 (joven)

3. Número de personas dependientes (cargas familiares)

Se dicotomiza en: Con cargas y Sin cargas familiares

Se comprobó que las cargas familiares tenían que ver con el absentismo, como puede verse en el siguiente gráfico:

Definición de Predictores y Criterio	Estado civil Casada- soltera Edad 25 o más - 24 o menos Nº personas dependientes 1 o más - ninguno (cargas) Absentismo semestral 4 días o más - menos de 4					
ABSENTISMO	ESTADO		EDAD		DEPENDIENTES	
	Casada	Soltera	Adulta	Joven	Con cargas	Sin cargas
Muchas ausencias	36	16	24	28	25	27
Pocas ausencias	31	27	29	29	13	45
	$\chi^2 = 2,87$		$\chi^2 = 0,16$		$\chi^2 = 7,99^a$	

^a Asociación significativa al NC del 0,01 (1%)

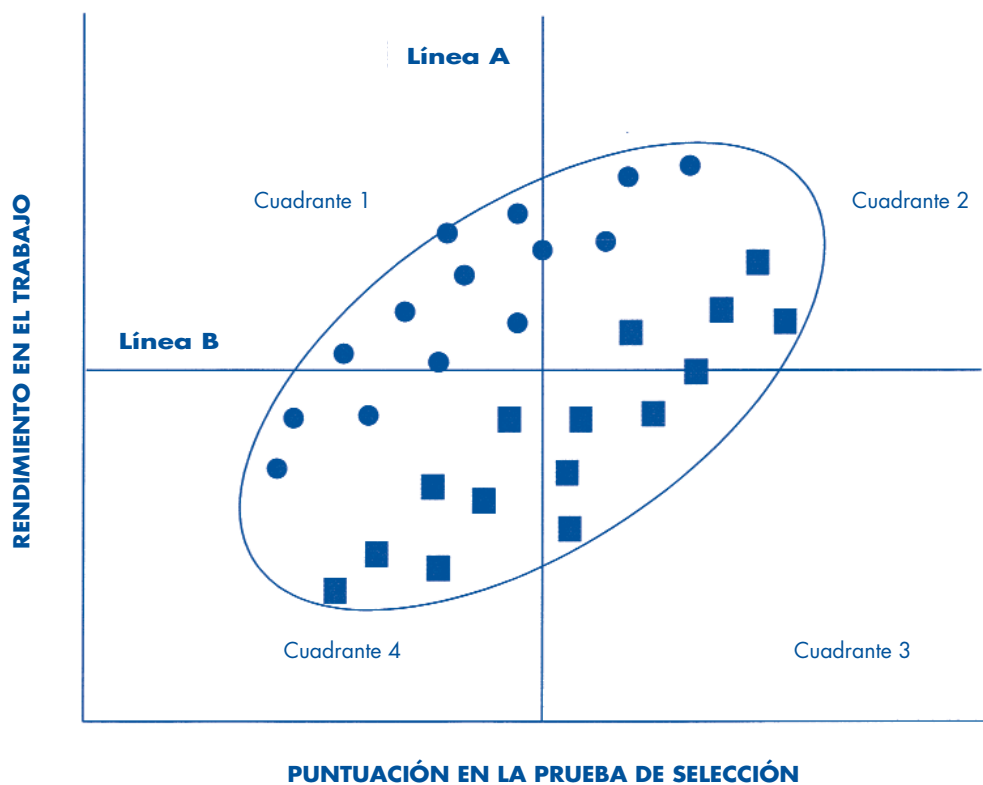
Tema para debate

En vista de la presión que recibe E.T.T. (Y) de sus clientes, se plantea tener en cuenta la pregunta número 3 para seleccionar o descartar a una candidata en los trabajos temporales de administrativa. ¿Qué pros y contras le ve a esa decisión de E.T.T. (Y)?

CASO PRÁCTICO 4

Test de aptitudes

El diagrama adjunto presenta los resultados esquemáticos de un grupo de mujeres (círculos) y varones (cuadrados), trabajadoras de una empresa textil, en un test de aptitudes mecánicas y un índice de rendimiento en el trabajo. La Línea A representa el punto de corte de la prueba usado en los últimos años en la selección de operarias en esa empresa. La línea B representa el punto de corte que indica si un operari@ rinde por encima o por debajo de la media en el trabajo.



Tema para debate

En vista de esos datos, ¿qué sugerencias daría al departamento de Recursos Humanos sobre el uso de este test mecánico?

Acción positiva: Medida adoptada para favorecer en el mercado de trabajo a un colectivo que parte de una situación desigual o menos favorecida.

Consistencia conductual (hipótesis de la): hipótesis psicológica que sugiere que en selección el mejor predictor del rendimiento es el propio rendimiento anterior. Cfr. Wernimont y Campbell (1968).

Discriminación directa [selección]: aplicación de una medida que supone un trato desigual y menos favorable para un colectivo, en la selección.

Discriminación indirecta [selección]: aplicación de una medida neutra que desfavorece en mayor medida a un colectivo, y que no está justificada.

Equidad de la prueba [fairness]: (neg.) ausencia de sesgos; (pos.) trato neutro y no discriminatorio en relación con todos los colectivos de aspirantes. En las pruebas de selección de personal son importantes dos sesgos: el sesgo de la pendiente (validez diferencial) y el sesgo de intersección (impacto adverso; predicción diferencial).

Guías Uniformes: Estándares de buenas prácticas elaborados en los EEUU por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, de obligado cumplimiento por las empresas que contratan con el Estado y que - en la práctica- sirven de guía en las decisiones judiciales.

Impacto adverso (medida con): medida que afecta (perjudica) en mayor medida a un número más elevado de personas de un determinado colectivo, en relación con otro grupo más favorecido.

Justificación por costes (cost justification): argumento que dan algunas empresas para no contratar mujeres debido a los problemas económicos que supondría cambiar los sistemas de selección, reacondicionar el lugar de trabajo, acostumbrar al personal, etc.

Necesidad empresarial (business necessity): argumento para justificar el impacto adverso en base a la validez relativa de los instrumentos usados en la selección de personal y la imposibilidad de usar otras medidas de selección alternativas (con menos impacto adverso).

Prueba profesional: cualquier test basado en la hipótesis de la consistencia conductual (supra). Por ejemplo, los tests de oficios, pruebas prácticas, simulaciones, in-basket, etc. En una prueba profesional la tarea que debe realizar la persona aspirante es similar en contenido al criterio que se trata de predecir.

Sesgo de la prueba: tendencia a discriminar de forma característica a los miembros de un colectivo determinado (lo contrario de equidad).

Validez predictiva: Capacidad de una prueba para predecir un determinado resultado al cabo de un tiempo. A menudo se define como la correlación test-criterio cuando el test se aplica en un determinado momento (la selección) y el criterio se obtiene más tarde (cuando el trabajador o trabajadora está contratada). En selección de personal suele asumirse que la validez predictiva es preferible y no excluye otras formas de validez.

- ANASTASI, A. y URBINA, S. (1998). *Tests psicológicos*. México. Prentice Hall. 7ª edic.
- ARAMBURU-ZABALA, L. (2001). "Adverse impact in personnel selection. The legal framework and test bias". *European Psychologist*, vol. 6, nº 2, junio 2001.
- ARAMBURU-ZABALA, L. (2002). "La igualdad en el acceso al empleo: evaluación y selección de personal". En: R. Martínez, C. Parceró & T. Luengo (Eds.), *Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres: Acciones positivas en el marco de la cooperación* (pp. 277-288). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- ARBEJDSMARKEDSSTYRELSEN. (1992). *Towards Equal Opportunities for Women and Men*. Copenhagen. The National Labour Market Authority of Denmark.
- ARVEY, R. y CAMPION, J. (1982). "The employment interview: A summary and review of recent research". *Personnel Psychology*. 35(2), 281-322.
- ASHER, J. y SCIARRINO, J. (1974). "Realistic work sample tests: A review". *Personnel Psychology*. 27(4), 519-533.
- BIANCA, I. (1987). *Un programa de acción positiva*. Madrid. Ministerio de Cultura-Instituto de la Mujer.
- CASCIO, W. y PHILLIPS, N. (1979). "Performance Testing: A rose among thorns?". *Personnel Psychology*. 32(4), 751-766.
- COLLINSÓN, D. (1988). *Barriers to fair selection*. Londres. HMSO.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. (1997). *Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor*. Madrid. Departamento Confederal de la Mujer UGT-Secretaría Confederal de la Mujer CCOO-Comité de Mujeres de la CES.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. (2002). *Igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en la Unión Europea. Informe Anual 2001*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1999) *Informe Anual de la Comisión: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea*. Bruselas: COM(99) 630, versión final.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1998). *Informe 3/1998: La situación de la Mujer en la realidad socio laboral española*.
- CRONBACH L. y GLESER, G. (1965). *Psychological tests and personnel decisions*. Urbana, Illinois. University of Illinois Press. 2ª edic.

-
- EEOC. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COORDINATING COUNCIL. (Agosto 1978). *Uniform guidelines on employee selection procedures*. Federal Register. 43 (166), 38290-38315.
- EMPLOYMENT EQUALITY AGENCY. (1992). *Code of practice on equality of opportunity in employment*. Dublin. Employment Equality Agency.
- EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COORDINATING COUNCIL. (1978). *Uniform guidelines on employee selection procedures*. Washington. Federal Register, 38290-38315.
- EQUAL OPPORTUNITY COMMISSION FOR NORTHERN IRELAND. (1995). *Key Recommendations from the Code of Practice*. Belfast. Equal Opportunity Commission for Northern Ireland.
- EQUAL OPPORTUNITY COMMISSION FOR NORTHERN IRELAND. (1995). *Recruitment and Selection. A code of Practice*. Belfast. Equal Opportunity Commission for Northern Ireland.
- ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL-INSTITUTO DE LA MUJER. (1995). *Guía para una selección de personal no sexista*. Madrid. Instituto de la Mujer.
- FERNÁNDEZ GARRIDO, J. y ARAMBURU-ZABALA HIGUERA, L. (2000). "Procesos de reclutamiento y selección..." En: VV.AA. ARIADNA: *Guía no sexista para la negociación colectiva*. Madrid. Instituto de la Mujer - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (43-69).
- FURNHAM, A.. (1995). *Personalidad y diferencias individuales en el trabajo*. Madrid. Pirámide.
- GARCIA, M.D. (1995). "Igualdad de oportunidades: perspectivas de la empresa pública española". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Número Monográfico sobre La Inserción Social y Laboral de las Mujeres. nº 6, 25-34.
- GHISELLI, E. (1973). "The validity of aptitude tests in personnel selection". *Personnel Psychology*. 26(4), 461-477.
- GHISELLI, E. (1966). *The validity of occupational aptitude tests*. Nueva York. Wiley.
- GORRITI, M. (1994). "La entrevista de selección: limitaciones inherentes y forma de superarlas". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 10, 29.81-90.
- HARTIGAN, J. y WIGDOR, A. (1989). *Fairness in employment testing: validity generalization, minority issues and the General Aptitude Test Battery*. Washington, D.C. National Academy Press.
- HUNTER, J. y HUNTER, R. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*. 96, 1. 72-98.
- ITC. INTERNATIONAL TEST COMMISSION (2000). International guidelines for test-use (versión 2000). Documento recuperado de Internet: http://cwis.kub.nl/tifsw_1/itc/
- KAHN, R. y CANNELL, F. (1956). *The dynamics of interviewing*. Nueva York. Wiley.
- LEVY-LEBOYER, C. (1992). *Evaluación del personal*. Madrid. Díaz de Santos.

- MARTÍNEZ ARIAS, R. (1999). "Los avances de la psicometría y la construcción de tests". En: F. Silva (coord.) *Avances en evaluación psicológica*. Valencia. Promolibro. (1-74).
- McCLELLAND, D. (1973). "Testing for competence rather than for intelligence". *American Psychologist*. Enero 1973, 1-14.
- McCORMICK, E.J. & ILGEN, D.R. (1992). *Industrial and Organizational Psychology*. Londres. Routledge.
- MINER & MINER . (1978). *Employee selection within the law*. Washington D.C. Bureau of National Affairs.
- NOW-LUNA. (1997). *Acciones para la igualdad de oportunidades en el empleo*. Madrid. Secretaria de la Mujer de CCOO.
- OFCCP, OFFICE OF FEDERAL CONTRACT COMPLIANCE PROGRAMS. (2000). *Documento recuperado de la Web*: [http:// www.dol.gov/dol/esa/public... compliance/ofccp/how2/ofcpchl.html](http://www.dol.gov/dol/esa/public...compliance/ofccp/how2/ofcpchl.html)
- OSORO, C.; SANCHEZ-LLOPIS, E. BRUNEL, S. & VILCHES, M.J. (1997). *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (materiales formativos)*. Madrid. Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.
- PEARNS, M., KANDOLA, R. y MOTTRAM, R. (1987). *Selection tests and sex bias*. Londres. HMSO.
- PÉREZ DEL RÍO, T.; FERNÁNDEZ, F. & DEL REY, S. (1993). *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*. Madrid. Instituto de la Mujer.
- PRIETO, J. (1988). "Procesos de selección y discriminación en el empleo". En: Colegio Oficial de Psicólogos. *Primer Congreso Iberoamericano y Tercero Nacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos.
- REILLY, R. y CHAO, G. (1982). "Validity and fairness of some alternative employee selection procedures". *Personnel Psychology*. 35(1), 1-62.
- ROBERTSON, I. y KANDOLA, R. (1982). "Work sample tests: Validity, adverse impact and application reaction". *Journal of Occupational Psychology*. 55, 171-183.
- SÁEZ, C. (1995). "Las discriminaciones indirectas en el trabajo". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Número Monográfico sobre La Inserción Social y Laboral de las Mujeres. nº 6, 67-80.
- SÁEZ, C. (1994). *Mujeres y mercado de trabajo: las discriminaciones directas e indirectas*. Madrid. Consejo Económico y Social, Colección Estudios nº 1.
- US SUPREME COURT (1971). *Griggs vs. Duke Power Company, United States Reports*, 401, 424(a).
- US SUPREME COURT. (1976). *Washington vs. Davis, United States Reports*, 96, 2040(c).

-
- VALLVÉ, C. & TUBERT, G. (1995). *Programa Optima. Guía de desarrollo de acciones positivas*. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer.
- WEBB, J. (1991). "The gender relations of assessment". En: J. FIRTH-COZENS y M.A. WEST (eds). *Women at work*. Milton Keynes, Philadelphia. Open University Press. (13-25)

-
1. Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, EEOC (1978).
 2. Según la Definición comunitaria, próxima a la jurisprudencia USA. Nótese que la discriminación indirecta es una calificación jurídica, mientras que el impacto adverso es una mera constatación de desigualdad en la selección (presunta discriminación).

BLOQUE TEMÁTICO 9

*Excelencia
empresarial:
calidad, modelo
E.F.Q.M.,
responsabilidad
social de las
empresas*

GILLIAN SHAPIRO

**Shapiro Consulting Research
and Training. GB**

*Modelos de
cambio para
la igualdad y
la diversidad*

1.

Introducción

Gracias por invitarme a acompañarles hoy aquí. Estoy muy contenta de poder compartir con ustedes algunos de los proyectos y experiencias que están teniendo lugar en el Reino Unido en términos de igualdad y diversidad. También espero aprender mucho sobre los enfoques que están aplicando aquí las organizaciones en temas de diversidad. Espero que tengamos mucho que compartir y aprender en común.

Espero que me disculpen por hablar en inglés. A pesar de necesitar la traducción espero que podamos conseguir que esta mañana sea lo más informal posible. Estaré encantada de responder a las preguntas que puedan surgir en cualquier momento y también dispondremos de un tiempo más extenso tanto antes como después del descanso para el café.

Mi presentación se centra en el Modelo de Cambio para la Diversidad que he desarrollado yo misma y al que ahora hacen referencia más de 200 empresas del Reino Unido. Quisiera comenzar ofreciendo cierta información básica sobre cómo y por qué desarrollé el modelo. Después, tras el descanso para el café, quisiera explicar cómo se está utilizando el modelo en la práctica y presentar algunos ejemplos de los enfoques que están siguiendo distintas empresas en el Reino Unido para desarrollar la diversidad.

2.

El contexto del Reino Unido

Tal vez el tema que mayor impacto tiene en la forma que tienen las organizaciones del Reino Unido es en particular las organizaciones públicas de ver la igualdad y la diversidad son los cambios que se han producido recientemente en la legislación y los que se van a producir.

En el Reino Unido tenemos leyes contra la discriminación laboral por cuestión de sexo y raza desde mediados de los años setenta. En 1995, se introdujo la Ley de Discriminación por Discapacidad. Las enmiendas en la Ley de Relaciones de Raza del año 2000 han hecho responsables a las organizaciones públicas de establecer planes de igualdad de raza.

Tras la Directiva Europea sobre la Igualdad en el Trato, se introducirá en diciembre de este año legislación para prohibir la discriminación debida a orientación sexual y religión o creencia y legislación para prohibir la discriminación por edad en el trabajo que se espera que entre en vigor antes de 2006.

Una característica clave del marco legislativo del Reino Unido son los códigos de prácticas producidos por las actuales Comisiones para la igualdad de sexo, raza y discapacidad. Se utilizan para ayudar a guiar nuestras decisiones en casos planteados ante los tribunales laborales. Las Comisiones también tienen la capacidad de investigar a las organizaciones cuando se presentan quejas de discriminación.

También se han producido dos importantes cambios que afectan a la forma de presentar casos en contra del empresariado. En primer lugar, ahora es responsabilidad del empresario o empresaria demostrar que no se ha producido la discriminación y, en segundo lugar, se ha elevado el límite de las compensaciones que se pueden conceder a quien presenta la queja. Estos dos cambios implican que hay un coste potencial mucho mayor para la empresa que no entienda bien la igualdad.

En términos prácticos, el empresariado se enfrenta en la actualidad a una larga lista de temas que deben tener en cuenta —y hay una gran parte que no lo lleva bien.— Les resulta difícil enfrentarse a todos los temas de la igualdad y tienden a concentrarse en uno u otro. Solo hay un número pequeño de empresarios y empresarias, habitualmente grandes, que se estén enfrentando a cada uno de estos temas y que incluyen a empresas como: BT, Barclays Bank, Procter and Gamble, B&Q, Sainsburys, Lloyds TSB y HSBC...

Una de las características clave del enfoque utilizado por estas empresas es la etiqueta de "diversidad" en lugar de la de "igualdad de oportunidades." Hay mucha confusión sobre la diferencia que existe entre la diversidad y la igualdad y yo intentaré aclararla en cierta medida.

Los enfoques de la igualdad de género tienden a centrarse en superar cualquier desventaja que pudieran experimentar grupos de individuos en el lugar de trabajo y que pudieran deberse a una antigua discriminación, a una discriminación actual o de hecho a unos estereotipos sociales y una discriminación. Por ejemplo, la tendencia que existe a que las mujeres trabajen en ciertas áreas como la salud y la educación, en lugar de en la tecnología o la ingeniería. También, la falta de mujeres en puestos de dirección de mayor importancia se podría atribuir a una discriminación formal o informal del pasado.

Los enfoques de la igualdad de oportunidades tienden a centrarse en los grupos individuales que están infra-representados o en situación de desventaja y llevan a cabo acciones para intentar asegurar que se les brinden las mismas oportunidades que a otros grupos. Por ejemplo, afinando los procedimientos de convocatoria, selección y el procedimiento para garantizar que no planteen desventajas a las solicitantes femeninas. También los enfoques tienden a favorecer las acciones positivas —por ejemplo, introduciendo programas de formación solo para mujeres que intentan permitir que sean más las mujeres que progresan hasta los puestos de dirección.—

Los enfoques de la diversidad se caracterizan por centrarse en las personas, en lugar de en grupos específicos. En este sentido, implican a todos los miembros de la organización. También tienden a estar más sintonizados con los temas empresariales de una organización.

Yo defiendo un enfoque de ambos-y —en el que la organización se embarca en enfoques tanto de diversidad como de igualdad de oportunidades.—

3.

Las debilidades y vacíos en los enfoques seguidos por las empresas del Reino Unido ante la igualdad y la diversidad

Al estudiar el rendimiento de 200 empresas del Reino Unido respecto a la igualdad de género durante los tres últimos años, parecen surgir una serie de problemas comunes:

- **Falta de comunicación**

Hay muchas organizaciones que tal vez cuenten con políticas sobre la igualdad de oportunidades y que lleven a cabo acciones en este campo. Pero no consiguen comunicar sus políticas y acciones a su personal, a su clientela y a sus proveedores y proveedoras.

- **Falta de medición y evaluación**

Incluso cuando se llevan a cabo acciones y una organización invierte recursos humanos y financieros en la igualdad, a menudo falla a la hora de evaluar el impacto y los resultados provocados por dichas acciones.

- **Falta de un caso empresarial**

Para poder conseguir el apoyo y el compromiso de todo el personal con la igualdad de oportunidades, resulta importante establecer y comunicar los motivos por los que a la organización le resulta importante. Sin un caso empresarial, a menudo las empresas abandonan la igualdad de oportunidades en periodos económicos más duros.

- **Falta de compromiso y responsabilidad entre la Dirección de las líneas**

Con frecuencia, aunque los directores y directoras de mayor nivel de las organizaciones se comprometen con la igualdad de oportunidades, los mandos medios o las personas responsables de las líneas no comprenden su lógica y lo pueden llegar a considerar una carga adicional.

- **No se enfoca en el desarrollo de las mujeres**

Aunque hay muchas organizaciones que desarrollan políticas y procedimientos para la igualdad de oportunidades, se les olvida satisfacer las necesidades de desarrollo de las mujeres y el resultado es que los hombres siguen dominando desde sus puestos de más nivel.

- **No se introduce la igualdad en las áreas estratégicas clave de la organización**

Se percibe la igualdad de oportunidades como un tema marginal —en el mejor de los casos, como responsabilidad del departamento de recursos humanos.— Se establecen pocos nexos entre la igualdad de oportunidades y, por ejemplo, la prestación de servicios o la satisfacción de la clientela.

- **Falta de capacidad para sostener las acciones de la igualdad de oportunidades a lo largo del tiempo**

A menudo se toman las acciones de la igualdad de oportunidades como un proyecto o serie de proyectos. Sin embargo, una vez terminan con frecuencia se carece de acciones de seguimiento y el progreso alcanzado se puede perder.

4.

La importancia de la gestión del cambio

Desarrollar la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo implica un complejo cambio y un conjunto de innovaciones. Podría resultar demasiado obvio decir que un cambio tan complejo requiere el apoyo de un enfoque de gestión del cambio detallado y cuidadosamente planificado. Pero a menudo falta ese enfoque de la gestión del cambio. Y ello suele tener como resultado que los esfuerzos realizados a favor de la igualdad tengan un impacto limitado en la organización o bien que no se mantengan a lo largo del tiempo.

Hay cinco elementos críticos que deben incluirse en un enfoque de gestión del cambio:

- Controlar el efecto producido por las acciones.
- Introducir la igualdad en la gestión de recursos humanos.
- Enfrentarse a las culturas y comportamientos organizativos.
- Implicar a el accionariado diferente en el proceso de cambio.
- Introducir la igualdad en las estrategias clave de la organización.

4.1

CONTROLAR EL EFECTO PRODUCIDO POR LAS ACCIONES

Para mantener cualquier cambio, una necesidad básica que se debe satisfacer es la evaluación del efecto que produce, para comprobar si se han alcanzado o no los objetivos. Esto se aplica a la consecución de objetivos de igualdad. No basta con introducir nuevas políticas, procedimientos o prácticas. El impacto que produzcan deberá ser evaluado tanto en términos de cómo afectan a los empleados como a la organización.

Por ejemplo, si se introduce una política sobre trabajo flexible, se debería evaluar su impacto tras seis meses o un año. Se deberían formular preguntas tales como:

- ¿Cuál es el índice de uso del trabajo flexible?
- Si el índice es bajo, ¿cuál es el motivo?
- ¿Apoya la cultura de la organización el trabajo flexible o existe el temor de que pudiera influir negativamente en las perspectivas profesionales de las personas?

- ¿Están los directores lo suficientemente preparados para dirigir a un equipo que trabaja de manera flexible?
- ¿Se ha producido algún cambio en el número de mujeres que se han reincorporado después de la baja maternal o en los índices de absentismo desde la introducción del trabajo flexible?
- ¿Han allanado estas nuevas políticas las dificultades de selección —por ejemplo, atrayendo a madres que solicitaran los trabajos?

Las respuestas a estas preguntas ayudarán a identificar la amortización de la inversión de introducir la nueva política y si hace falta tomar alguna otra acción en esta área.

La importancia del control no se limita al campo de la igualdad. Esa importancia ya ha sido defendida en la bibliografía profesional en general en temas de innovación y mejora organizativas. Por ejemplo, el modelo que mostramos aquí ilustra los pasos recomendados para formar una "espiral de mejora continua" (1).

Lo que está claro es que las acciones y las metas de la igualdad que carecen de una evaluación sobre cómo influyen podrían en el peor de los casos deteriorarse hasta acabar convirtiéndose en un simple ejercicio de cuestionario y en el mejor en algo estático. Tomar un enfoque organizativo de aprendizaje para controlarlo parece resultar clave para conseguir una igualdad duradera y efectiva.

4.2

INTRODUCIR LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La gestión de los recursos humanos puede ofrecer unos cimientos fuertes sobre los que construir la igualdad. Pero si esa gestión no existiera, resultará un factor clave que podrá socavar los esfuerzos realizados a favor de la igualdad. La gestión de los recursos humanos significa contar con políticas y procedimientos en temas tales como convocatoria y selección, promoción, evaluación y formación —y garantizar que se siguen en la práctica—. La igualdad debería formar parte de todos esos procedimientos.

Los enfoques más innovadores de la gestión de los recursos humanos pueden apoyar aún más la consecución de los objetivos de la igualdad. Esto significa garantizar que exista una estrecha relación y apoyo entre la gestión de los recursos humanos y la dirección estratégica de la organización. También significa desarrollar políticas y prácticas abiertas y transparentes, tales como:

- Evaluaciones de 360 grados.
- Procedimientos abiertos de promoción.
- Estilos directivos que permitan y faciliten en lugar de ordenar y controlar.

(1) Extraído de Pero e Campagna "Controllo e organizzazione in ambienti complessi" en A. De Maio e C. Patalano (a cura di) *Modelli organizzativi e di controllo nel sistema bancario*, Edibank, 1995, Milán.

-
- Programas de mentorías.
 - Valorar las competencias blandas además de las duras y técnicas.

4.3

ENFRENTARSE A LAS CULTURAS Y COMPORTAMIENTOS ORGANIZATIVOS

Gran parte del cambio requerido para conseguir la igualdad se basa en los comportamientos individuales y en la cultura de una organización. El cambio cultural tal vez sea el elemento más difícil de conseguir. Requiere un número de acciones diferentes que incluyen, por ejemplo:

- Un compromiso demostrado y un liderazgo en la igualdad desde la cima misma de la organización
- Incentivos para los directores que apoyen la igualdad, por ejemplo, construyendo un caso empresarial sólido e incluyendo la igualdad como uno de los elementos en las evaluaciones del rendimiento de los directivos
- Una potente comunicación de la lógica de la igualdad, de su influencia y del progreso que se está realizando
- Formación para desarrollar aún una mayor conciencia y comprensión de la igualdad entre el personal y construir destrezas y comportamientos que apoyen los objetivos de la igualdad

4.4

IMPLICAR A TODO EL ACCIONARIADO DIFERENTE EN EL PROCESO DE CAMBIO

Al igual que ocurre en otras áreas del cambio, solo se conseguirá la igualdad si todo el accionariado comprende la necesidad de que exista y se implica en el cambio.

Uno de los grupos de agentes claves es el constituido por los empleados y empleadas. Si se van a llevar a cabo acciones para la igualdad de género está claro que resulta importante consultar a las mujeres acerca de sus necesidades y de las medidas que podrían apoyarlas. Sin embargo, resulta igual de importante consultar e implicar a los hombres en el proceso —sin una consulta así pueden producirse rápidamente divisiones entre los distintos grupos dentro de la mano de obra que piensen que el resto está recibiendo un tratamiento preferente—.

La ventaja de un enfoque para la diversidad es que implica a todo el personal empleado y busca garantizar que todos y todas alcancen su potencial completo.

Los sindicatos pueden desempeñar un papel importante en la representación de las visiones de los empleados y empleadas y, en algunos casos, introducir por lo menos el tema de la igualdad de género en los temas de negociación colectiva.

Otros grupos de accionistas también son importantes, como el de la clientela. Las acciones para la igualdad que se desarrollen en las áreas del género o de la etnia pueden a veces ayudar a abrir nuevos mercados. Por ejemplo, hay un banco del Reino Unido que ha dado unos pasos para satisfacer las necesidades de los negocios de las minorías étnicas y ha aumentado así el valor de sus cuentas empresariales.

4.5

INTRODUCIR LA IGUALDAD EN LAS ESTRATEGIAS CLAVE DE LA ORGANIZACIÓN

Finalmente, a menudo se margina la igualdad en las organizaciones. Se están realizando pocos esfuerzos por comprender los nexos que existen entre la igualdad y los negocios clave. El resultado es que, aunque se dedican recursos a la igualdad durante los buenos periodos económicos, a menudo se retiran durante las épocas más duras o en tiempos de grandes cambios.

La igualdad solo se puede mantener si se introduce en las estrategias y negocios clave de una organización desde el principio. Resulta por consiguiente importante analizar cuáles son los nexos que existen entre la igualdad y el negocio. Por ejemplo, ¿qué impacto tienen las acciones a favor de la igualdad en los siguientes temas?

- ¿La contratación y mantenimiento de las competencias clave necesarias?
- ¿El desarrollo de un grupo diverso de futuras y futuros dirigentes y líderes?
- ¿El desarrollo de productos y servicios que satisfagan las necesidades del mercado?
- ¿La mejora de la imagen de la empresa ante el público y ante el accionariado?

Una vez se establecen estas conexiones es entonces esencial analizar la igualdad y la dimensión de la diversidad en todos los aspectos del negocio y de la planificación estratégica.

5.

Las destrezas de quienes ponen en práctica la igualdad

Dada la complejidad en la consecución del cambio requerido por la igualdad, también es importante considerar cuáles son las destrezas de aquellas personas que están trabajando para conseguir el cambio. De hecho, quienes trabajan en temas de igualdad y diversidad en las organizaciones deben contar con una mezcla bastante singular de destrezas y experiencia, que incluyan:

- Un conocimiento especializado en la igualdad y la diversidad.
- Conocimientos empresariales.
- Destrezas estratégicas.
- Destrezas en influir sobre las demás personas.
- Experiencia y destrezas en la gestión del cambio.
- Destrezas comunicativas.
- Destrezas para el trabajo en red.

6.

El modelo para el cambio de la diversidad - Investigación

Debido a los desafíos a los que se enfrentan las organizaciones y las personas que trabajan en la igualdad y la diversidad, he desarrollado el modelo de cambio para la diversidad, en un intento de ayudarles a:

- Superar las debilidades de los enfoques actuales.
- Ofrecer una guía a las y los profesionales sobre cómo gestionar los procesos de cambio en la igualdad.

Al desarrollar el modelo estudié un amplio abanico de investigaciones sobre:

- Los factores críticos de éxito que permiten a las organizaciones progresar en la igualdad y en la diversidad.
- Los principales obstáculos que deben superar las organizaciones para progresar en la igualdad de género y en la diversidad.
- Modelos de cambio para la igualdad y en la diversidad.
- Modelos de cambio organizativo.
- Modelos de cambio para las culturas organizativas.

6.1

OTROS MODELOS DE DIVERSIDAD

Existen otros modelos para la diversidad, como por ejemplo:

- El marco de calidad para la igualdad de oportunidades (Reino Unido).
- El Instituto americano para gestionar la diversidad (Estados Unidos).
- La herramienta para el diagnóstico de la diversidad (Canadá).
- El mosaico de la diversidad (Reino Unido).

En general, todos los modelos acentúan la importancia tanto de los procesos como del contenido en sus enfoques.

6.2

PROCESOS

- Análisis de problemas — cuantitativo y cualitativo.
- Alcanzar un compromiso — a todos los niveles y con todos los agentes.
- Establecer metas, planes y una visión de la igualdad.
- Establecer una lógica / un caso empresarial de la igualdad de oportunidades.
- Coordinar todas las actividades de igualdad en toda la organización.
- Garantizar la responsabilidad de todas y todos los miembros de la organización.
- Instaurar políticas.
- Garantizar suficientes recursos e inversiones dedicados a la igualdad.
- Garantizar que exista una comunicación bilateral interna y externa en la organización.
- Medir el impacto de cualquier acción llevada a cabo.
- Aprender del éxito o del fracaso si se llevan a cabo acciones.

6.3

CONTENIDO

- Entorno laboral, cultura, comportamientos del personal empleado, sueldos.
- Reclutamiento y selección.
- Aprendizaje y desarrollo / desarrollo profesional.
- Comunicación.
- Organización / flexibilidad laborales.
- Responsabilidad profesional.
- Desarrollo y entrega de productos / servicios.
- Marketing y clientela.

6.4

LA INVESTIGACIÓN EUROPEA SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Una investigación clave que formó parte del modelo fue una que yo misma desarrollé junto con mi colega italiana, Etta Olgiati. Realizamos un estudio cruzado de 21 casos sobre la igualdad de género tomados de 7 países europeos distintos.

Esta investigación señaló lo importante que resulta establecer la motivación que nos empuja a llevar a cabo acciones en el tema de la igualdad. Demostró que, si no se dispone de una lógica que las apoyara, y si las y los actores clave de la organización no sentían la motivación de apoyar la igualdad, se produciría un efecto negativo en los resultados. Sin motivación, las acciones para la igualdad tendían a limitarse a iniciativas individuales. En sí mismas, tal vez consigan buenos resultados —aunque tienden a limitarse a un área aislada de la organización.— La igualdad no era

parte integral de aquellas empresas. Además, en tiempos económicos más complicados o en momentos de cambio, la igualdad desaparecía con facilidad de entre los temas a tener en cuenta. También se subrayaba la importancia de tener un enfoque integrado y coordinado en las acciones. Es decir, se debía garantizar que la igualdad formaba parte de todas las prácticas y procesos empresariales —y que no se limitaba únicamente a iniciativas o a un conjunto de programas. Sin un enfoque integrado y coordinado lo que se tendía a obtener como resultado eran islas de igualdad desperdigadas por las organizaciones —que permitían que sobrevivieran otras islas de desigualdad.—

A partir de todas estas investigaciones es importante llegar a un modelo que pueda comprenderse y ponerse en práctica con facilidad. También es importante llegar a un modelo que se pueda aplicar a todas las áreas de igualdad distintas, tales como la raza, el género, las discapacidades, la edad, etcétera.

7.

El modelo del cambio para la diversidad

El modelo consta, en su forma más sencilla, de tres elementos clave:

- MOTIVAR a la organización y a sus gentes a que lleven a cabo acciones para la diversidad
- ACTUAR para desarrollar y valorar la diversidad
- Evaluar el IMPACTO producido por las acciones para la diversidad y aprender de esa evaluación para volver a motivar a la organización y establecer metas para el futuro.

El modelo establece los procesos y áreas de contenido que resultan esenciales para conseguir que se produzca un verdadero cambio sostenible en esta área. Comienza estableciendo cómo MOTIVAR a la organización y a las personas para que lleven a cabo acciones. Incluye, no solo hablar con claridad de cuáles son las metas y aspiraciones de género que se tienen, sino también cómo contribuirán a mejorar el rendimiento del personal empleado y de toda la organización.

Después, el modelo ofrece una guía sobre dónde ACTUAR. Esta sección analiza todas las actividades y procesos que afectan a las experiencias que pueda tener una persona con respecto al empleo, desde su convocatoria, formación y desarrollo hasta una posible promoción o reestructuración o despido. Analiza, no solo los procesos formales que afectan a la persona en la organización, sino también los informales, como los comportamientos y las culturas.

La siguiente fase crítica del modelo consiste en evaluar el IMPACTO producido por las acciones llevadas a cabo. Esta parte del modelo acentúa el aprendizaje. Ese aprendizaje puede entonces utilizarse para ayudar a centrar de nuevo las metas y los planes de acción y motivar a la organización para que siga actuando.

Este modelo tiene el nombre de Modelo de Cambio para la Diversidad MR por dos motivos importantes. En primer lugar, el modelo se ha diseñado de tal forma que puede aplicarse a temas de género, pero también a temas de etnia o discapacidad, por ejemplo. En segundo lugar, sabemos

que las propias mujeres son un grupo diverso y no homogéneo. Y es importante que cualquier modelo de cambio tenga en cuenta esa diversidad.

Por debajo de esos tres elementos clave se encuentra el proceso de cambio que constituye una guía esencial sobre cómo motivar a las organizaciones, actuar y evaluar el impacto producido por el trabajo realizado en la diversidad. Juntos, el proceso de cambio y los tres elementos clave constituyen un modelo que ofrece una guía única sobre cómo conseguir y mantener la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.

A continuación presentamos los titulares de cada proceso de cambio que se encuentran por debajo de cada uno de los elementos clave:

MOTIVAR:

- Identificar la visión y los objetivos.
- Establecer nexos estratégicos y un caso o lógica de empresa.
- Establecer un compromiso directivo.
- Establecer recursos y una estructura directiva.

ACTUAR:

- Garantizar la igualdad / diversidad en la convocatoria y selección.
- Garantizar la igualdad / diversidad en la formación y desarrollo, en la promoción, en la evaluación y en el sueldo.
- Garantizar la igualdad / diversidad en el diseño del trabajo y en el apoyo a los empleados y empleadas.
- Garantizar la igualdad / diversidad en la reestructuración y en los despidos.
- Desarrollar comportamientos, culturas y responsabilidades de igualdad / diversidad.
- Comunicar el compromiso y el progreso.

IMPACTO:

- Revisar los procesos de convocatoria y selección.
- Revisar la igualdad / diversidad en la formación y el desarrollo, en la promoción, en la evaluación y en el sueldo.
- Revisar la igualdad / diversidad en el diseño del trabajo y en el apoyo a los empleados y empleadas.
- Revisar la igualdad / diversidad en la reestructuración y en los despidos.
- Revisar los comportamientos, culturas y responsabilidades de igualdad / diversidad.
- Revisar el impacto producido por las acciones llevadas a cabo en temas de igualdad de género / diversidad en la organización.
- Aprender de los éxitos y de los fracasos.
- Revisar de manera regular el perfil de la mano de obra por:

-
- Género.
 - Género y etnia.
 - Género y nivel de discapacidad.
 - Género y nivel jerárquico.
 - Género y departamento / división.
 - Género y trabajo a jornada completa / jornada parcial.
 - Género y tipo de contrato, (por ejemplo, fijo, de un plazo determinado, temporal).

8.

Utilizar el modelo de cambio para la diversidad

Dentro del Reino Unido existen diversas organizaciones guiadas por la patronal que se han establecido para ofrecer apoyo a las organizaciones en sus esfuerzos por desarrollar la igualdad de oportunidades. Incluyen a:

- Opportunity Now – Oportunidad ahora.
- Race for Opportunity – Raza para la oportunidad.
- Employers' Forum on Disability –Foro Patronal para la Discapacidad.
- Employers' Forum on Age – Foro Patronal para la Edad.
- Stonewall – Muro de piedra.

Se haya muy extendida la práctica de las comparaciones con un referente o benchmarking de igualdad en el Reino Unido en la actualidad, siendo algunas de esas organizaciones quienes han actuado de líderes en este terreno.

He trabajado con Opportunity Now y en la actualidad estoy trabajando con el Employers' Forum on Disability – utilizando el Modelo de cambio para la diversidad como base desde la que desarrollar sus encuestas comparativas.

Las encuestas comparativas —apoyadas por el Modelo de cambio para la diversidad— ofrecen tanto un marco como un mapa sobre cómo desarrollar una estrategia y poner en marcha planes que puedan hacer avanzar a la patronal de manera real hacia la consecución de sus metas de igualdad.

Los enfoques de las buenas prácticas del *benchmarking* enfatizan que su objetivo no consiste en producir tablas (aunque también eso puede resultar de utilidad) o copiar y replicar aquí lo hecho en un lugar donde se haya alcanzado un éxito relativo, sino ofrecer estímulos a pensar de nuevas maneras acerca de desarrollar (o mejorar) las prácticas y los resultados.

La herramienta del *benchmarking* se presenta en forma de encuesta. Las preguntas dentro de la encuesta ayudan a garantizar que los empresarios y empresarias conozcan qué deben hacer para

trabajar dentro del espíritu de la legislación actual y alcanzar los mejores niveles de práctica en la igualdad. Completada de año en año, la herramienta ayuda a los empresarios y empresarias a:

- Hacer un seguimiento de su propio progreso.
- Comparar su propio rendimiento con el de otros empresarios y empresarias.
- Preparar un plan de acciones anual.

Los directores y directoras de la igualdad / diversidad dentro de una organización y/o quienes dirigen los recursos humanos suelen gestionar la realización de la encuesta y sus resultados. Las puntuaciones cuantitativas que les llegan les ayudan a preparar un caso que presentarán ante su Consejo para conseguir un mayor apoyo y un mayor enfoque en temas de igualdad y diversidad. Las encuestas de comparación también incluyen una serie de preguntas cualitativas que se diseñan para:

- Producir pruebas de la patronal que apoyen la puntuación que se han concedido.
- Generar ejemplos de buenas prácticas que puedan compartir los empresarios y empresarias que completan el *benchmark*.

En resumen, la técnica del benchmark o de la comparación con una referencia se centra en animar y permitir una serie de políticas y acciones basadas en las mejores prácticas de igualdad en el lugar de trabajo. Los elementos clave de esta herramienta comparativa son:

- Se auto-cumplimenta.
- Se da a la patronal su propia puntuación general, que se mantiene confidencial para ellos y ellas.
- Los empresarios y las empresarias pueden comparar su propia puntuación con la de las demás organizaciones que participan en el ejercicio de comparación.
- Los empresarios y empresarias pueden compararse con un grupo de empresas que han identificado.
- Las puntuaciones alcanzadas en la comparación se pueden utilizar internamente para generar un mayor apoyo y mayores recursos para la discapacidad dentro del lugar de trabajo.
- Los empresarios y empresarias obtienen el apoyo del Foro a la hora de interpretar y utilizar los resultados de la comparación.
- Los resultados son validados por una evaluación independiente de las pruebas producidas por la patronal para apoyar sus propias puntuaciones.
- Generan ejemplos de buenas prácticas que pueden ser compartidos por la patronal.

9.1**MOTIVAR**

En términos de los tipos de metas hacia los que están trabajando las empresas en el Reino Unido en cuestiones de igualdad, se incluyen:

El perfil de la mano de obra

- Aumentar la diversidad de género en todos los niveles de la organización.
- Aumentar y controlar el personal que venga de minorías étnicas.
- Aumentar el número de mujeres en áreas no tradicionales.
- Garantizar que la mano de obra refleje la base de clientela / de la comunidad.
- Convertirse en un empresario o empresaria para quien se quiere trabajar / mejorar la convocatoria externa .
- Eliminar sesgos y garantizar la igualdad en los procesos de convocatoria y selección.
- Desarrollar un control interno y consultas con el personal.

Metas basadas en temas

- Trabajar hacia la igualdad remunerativa.
- Analizar la igualdad de género en la prestación de servicios.

Metas basadas en programas

- Implantar un esquema de mentorías.
- Mejorar y/o expandir la formación y el desarrollo para las mujeres y promover la progresión profesional para las mujeres más veteranas.

Cultura organizativa

- Establecer una estrategia y un plan de acción para la igualdad de género / diversidad.
- Desarrollar formación en la diversidad e incluir la diversidad en toda formación.
- Mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar.
- Superar todo acoso y uso de la fuerza.
- Compartir las buenas prácticas interna y externamente.

Construir un compromiso

- Aumentar el liderazgo y la concienciación y compromiso de la directiva con estos temas.
- Aumentar la concienciación y el compromiso de toda la organización con estos temas.
- Incluir la igualdad de género / diversidad en las metas / responsabilidades de la directiva.
- Redefinir la diversidad como un tema estratégico empresarial / clave.
- Generalizar de manera transversal la igualdad de género / diversidad para que impregne todas las políticas y procedimientos.
- Revisar / desarrollar y comunicar todas las políticas de igualdad / diversidad.

9.2

EL CASO EMPRESARIAL

Construir un caso empresarial es una de las áreas problemáticas clave subrayada por las investigaciones llevadas a cabo para crear el modelo del cambio en la diversidad. Por consiguiente resulta interesante ver cómo se enfrentan a este tema las empresas del Reino Unido, ahora que el modelo les ha llamado la atención sobre él.

La mayoría de los empresarios y empresarias se refirieron a las lógicas organizativas que presentamos a continuación como las que utilizaban para su trabajo en igualdad de género / diversidad:

- Convertirse en un empresario o empresaria para quien se quiere trabajar —ser capaz de captar y retener a las y los mejores talentos.
- Mejorar el servicio a la clientela reflejando mejor la base de clientes y clientas y comprendiéndoles mejor.
- Llegar a alcanzar el potencial completo de toda la mano de obra y aprovechar al máximo su talento.
- Aumentar la satisfacción de la mano de obra.
- Aumentar la productividad y eficiencia del personal.
- Aumentar la innovación y la creatividad a través de una diversidad de ideas y enfoques.
- Evitar los costes de la discriminación y no llevar a cabo acciones, por ejemplo, abandonos, ausencias, litigios.
- Desarrollar una mano de obra y una organización más flexibles.
- Apoyar estrategias más amplias, por ejemplo, ampliando la participación del sector de la E.S., modernizar la agenda de los departamentos de los gobiernos centrales y el mejor valor entre las autoridades locales.

Al satisfacer las necesidades individuales por medio de opciones laborales flexibles, podemos ayudar a mejorar la motivación de los empleados y empleadas y el servicio a la clientela. En una era de carencias en destrezas, resulta imperativo atraer y retener talento. Hay cada vez más legislación tanto en el Reino Unido como en Europea que indica que nos encontramos ante un creciente riesgo de que se presenten reclamaciones por discriminación. El coste del tiempo tanto legal como directivo en esos casos es alto.

British Airways plc

Los niveles de calidad de la prestación de servicios se veían afectados por la pérdida de experiencia que se iba y no volvía tras la baja maternal. La retención de personal experimentado merece la pena económicamente y con respecto a los costes de la convocatoria, formación y desarrollo. Con un índice de maternidad del 84%, las organizaciones ahorran en esos costes.

HSBC Bank

La BBC es un transmisor de servicios públicos y por ello necesita reflejar la constitución de los contribuyentes a su licencia /el público, en su programación, tanto en la pantalla como en las ondas y en Internet. Para poder ofrecer una programación relevante para su público diverso, la BBC necesita información de una bolsa diversa de talentos. Para mantener su posición como medio de co-

municación valorado y respetado, la BBC necesita demostrar que resulta relevante y que comprende a su público, produciendo programas de calidad. Para atraer a los mejores talentos, la BBC necesita ser flexible y establecer un entorno de trabajo en el que las personas puedan florecer independientemente de su identidad social.

BBC

Queremos garantizar que nuestro trabajo, promoción y formación y que nuestras oportunidades formativas y de desarrollo se encuentran abiertos a todas las personas, para que podamos convocar y retener a un personal del nivel que nos permita ofrecer el mejor servicio posible a nuestra clientela, con una base de clientes y clientas.

Cooperative Insurance Society Limited

9.3

ACTUAR

Me gustaría subrayar algunas de las acciones que están llevando a cabo empresas del Reino Unido bajo lo que parecen ser áreas prioritarias en la actualidad, con relación a la igualdad de género. Se trata de:

- Conseguir que haya más mujeres que tengan acceso a trabajos no tradicionales.
- Permitir que progresen más mujeres hasta los puestos directivos superiores.
- Flexibilizar el trabajo.
- Equiparar los sueldos.

9.3.1

CONSEGUIR QUE HAYA MÁS MUJERES QUE TENGAN ACCESO A TRABAJOS NO TRADICIONALES

Los métodos más comunes que según se ha comentado se han puesto en marcha para intentar atraer a mujeres y hombres a trabajos no tradicionales incluyen:

- Participar en visitas a escuelas, centros educativos y universidades y en esquemas de colaboración.
- Anunciarse en una amplia gama de medios de comunicación, que incluyan las revistas femeninas y revisar el material de marketing y publicidad para garantizar que atraiga solicitudes no tradicionales.
- Ofrecer prácticas laborales y apoyos.
- Garantizar que hay una amplia gama del personal que trabaja en ferias profesionales y de selección.
- Unirse a otras organizaciones y campañas para promover aún más la participación de mujeres y hombres en trabajos no tradicionales.
- Programas de convocatoria y mentorías con acciones positivas.
- Ampliar la base tradicional de convocatoria y los requisitos de repesca.
- Llevar a los niños y niñas a días laborales.

- Garantizar las mejores prácticas en los procedimientos de convocatoria y selección.
- Retratar de manera visual a las mujeres que trabajan en áreas no tradicionales /que actúan como modelos del papel a desempeñar.
- Foro de convocatoria del personal para asesorar en el tema de convocar a los grupos minoritarios.
- Promover las actividades de diversidad y los resultados de la organización públicamente.
- Llevar a cabo proyectos específicos para seleccionar a mujeres y hombres en áreas no tradicionales.

Los siguientes ejemplos ofrecen más información sobre cómo han intentado algunas de las personas encuestadas aumentar el número de hombres y mujeres en trabajos no tradicionales y los resultados que han obtenido.

El programa Mujeres en la Ingeniería ha tenido éxito al ofrecer becas y prácticas laborales a aproximadamente 48 mujeres durante un período de tres años.

BBC

Recientemente hemos promovido la empresa en una Feria de Convocatoria Negra y hemos recibido como resultado numerosas solicitudes. Las plantas de todo el Reino Unido han mantenido jornadas de puertas abiertas con sus servicios locales de empleo para promover la empresa y como resultado se han superado muchos prejuicios que consideraban que la empresa era un entorno dominado por el sexo masculino.

Cummins Engine Company Ltd

El Departamento participó en la iniciativa "escucha" patrocinada por la Oficina del Gabinete que ofrecía días de prueba a chicas que estuvieran pensando en desarrollar una carrera no tradicional. Hubo un total de 117 estudiantes femeninas que participaron en la iniciativa.

Ministerio de Defensa.

Las acciones para aumentar el número de mujeres en las ingeniarías incluyeron:

- *Presentaciones en los campus universitarios a graduados y graduadas con un equipo de hombres y mujeres.*
- *Un vídeo promocional para graduados y graduadas que incluye tomas de una directora de operaciones.*
- *Anuncios en la Guía Hobson para Graduados y Graduadas para estudiantes de ingeniería*
- *Una presentación de ingeniería a todo el alumnado del Scottish School Careers Advisor(2)s y otros empresarios y empresarias en Strathclyde.*
- *Trabajar junto con la Universidad de Birmingham para dirigir talleres/presentaciones de ingeniería en las escuelas de la zona de West Midlands.*

(2) (N. de la T.): Asesoría de Carreras Profesionales en las Escuelas Escocesas.

Resultados: En general las mujeres representan aproximadamente el 20% del alumnado de ingeniería en la universidad y el 40% de las empleadas seleccionadas para desarrollar una carrera de ingeniería en Procter y Gamble fueron mujeres este año.

Acciones desarrolladas para aumentar el número de mujeres dedicadas a la investigación y el desarrollo:

- *Presentaciones en las universidades a graduadas con un equipo de hombres y mujeres.*
- *Programas de internados (12 semanas) y prácticas (6-12 meses) dirigidos a estudiantes.*
- *Programas de experiencias laborales para personas de entre 16 y 18 años de las escuelas locales celebrados tanto en nuestro centro de investigación y desarrollo de Newcastle como en el de Egham.*
- *Los empleados y empleadas ofrecen de manera regular presentaciones ante diversas instituciones.*

Resultados: una división del 50/50 hombres/mujeres al nivel de convocatoria cada año.

Procter and Gamble, Reino Unido

La revisión de los nombres de los puestos de trabajo, por ejemplo, cambiando de "ayudante de ingeniería" a "ayudante de transporte" llevó a contar con más solicitudes de mujeres.

Consejo del Condado de Norfolk

Se llevan a cabo acciones positivas para animar a las agentes femeninas a solicitar puestos allí donde están menos representadas, como en el departamento con perros, en el de la policía montada y en el de la policía de carretera. Las solicitudes más recientes indican que esta iniciativa está funcionando.

Policía de Cleveland

9.3.2

EL DESARROLLO DE LAS MUJERES

Quienes respondieron a la comparación —además de ofrecer su apoyo al trabajo flexible— también ofrecieron a las mujeres otros mecanismos de apoyo al desarrollo de sus carreras profesionales que incluían:

- Esquemas de mentorías y tutorías.
- Programas de desarrollo y series de seminarios solo para mujeres.
- Redes de mujeres.
- Sombras laborales.
- Apoyo a quienes se reincorporaban después de la baja maternal.
- Garantizar que los horarios y ubicaciones de la formación encajaran con las mujeres y con quienes tuvieran necesidades de apoyo al cuidado infantil.
- 'Mapa' de cursos para mujeres con un alto potencial que necesitaran completar su progreso
- Identificar a las mujeres con un alto potencial.
- Llevar a cabo una consulta e investigación sobre las barreras a las que se enfrentan las mujeres en su progreso.

9.3.3

EQUIPARAR SALARIOS

Aproximadamente el 60% de quienes respondieron al benchmarking incluyeron su respuesta a la pregunta de si se estaban llevando a cabo acciones específicas para cerrar las diferencias salariales (si es que se habían identificado). De ese 60% solo una cuarta parte dijo que habían llevado a cabo acciones para superar las diferencias. Otra cuarta parte dijo que no contaban todavía con ningún mecanismo para equiparar los salarios.

De aquellas organizaciones que ofrecieron pruebas y ejemplos de acciones que estaban llevando a cabo para equiparar los salarios, las acciones más comunes que se llevaban a cabo eran:

- Facilitar la disposición de un presupuesto adicional para cerrar las diferencias salariales identificadas.
- Un plan y recursos para empezar a equiparar los salarios durante un período de varios años.
- Un porcentaje de recompensas salariales superior concedido a las mujeres para equiparar las diferencias.
- Pagar la formación en igualdad.
- Revisar / introducir un nuevo sistema de salarios / recompensas.
- Revisar / introducir un nuevo sistema de categorías.
- Mejorar los procedimientos de promoción.
- Garantizar que aquellas que se incorporan después de una interrupción en su carrera profesional no sufran una desventaja en términos salariales.
- Establecer un sindicato / partido de trabajo de directivos y directivas conjunto que trabajen a favor de la equiparación salarial y la equiparación en la evaluación laboral.
- Introducir directrices sobre cómo distribuir de manera justa las evaluaciones de rendimiento.
- Revisar las pagas y primas individuales.

9.3.4

TRABAJO FLEXIBLE

Hubo varias organizaciones que mencionaron en la encuesta las acciones que habían llevado a cabo para superar cualquier percepción negativa del trabajo flexible y de las iniciativas implantadas para equilibrar la vida laboral y la familiar y para dar una mayor flexibilidad a la cultura de su organización. Las acciones más comunes y de más éxito que se mencionaron incluyeron, entre otras:

- Trabajo flexible de la directiva más veterana y de quienes actúan como modelos a seguir.
- Talleres / formación para la directiva y la plantilla sobre cómo flexibilizar el trabajo y gestionar una mano de obra más flexible.
- Patrocinio de la directiva de mayor nivel.
- Compartir y comunicar los ejemplos de trabajo flexible que hayan tenido éxito con toda la organización.
- Poner en marcha proyectos / programas / pilotos de trabajo flexible.
- Establecer un caso empresarial para defender el trabajo flexible.

- Trabajar junto con los sindicatos para introducir horarios de trabajo flexibles.
- Revisar las actitudes, necesidades y prácticas de la plantilla.
- Establecer una página de apoyo en una red interna que contenga información y consejos sobre el trabajo flexible.
- Ofrecer apoyo al personal para crear casos empresariales / solicitudes.
- Espectáculos /acontecimientos que conciencien.
- Establecer un registro de patrones de trabajo compartidos / alternativos.
- Introducir licencias de paquetes de software para su uso doméstico, de tal manera que la plantilla no deba comprarse los propios / ofrecer apoyo con sistemas de teletrabajo.

Las siguientes organizaciones explican algunas de las acciones que llevaron a cabo para ayudar a introducir el trabajo flexible en sus culturas y garantizar que fuera valorado:

Los directores y directoras más veteranas están participando en varios proyectos piloto sobre el trabajo flexible, para darle una mayor credibilidad. Hay ejemplos de comportamientos discriminatorios / de acoso que se utilizan en los cursos de formación para promover el debate acerca del personal que se percibe menos comprometido que el que trabaja a jornada completa. Estos mitos se explotan entonces, durante la discusión que después se mantiene y en la que se utiliza información y estadísticas.

Consejo de la Ciudad de Newcastle

La página sobre el estilo de vida de PWC ha constituido una fuente de inspiración, guía y apoyo para las personas y la directiva que intentaba alcanzar un mejor equilibrio entre la vida laboral y la familiar. Conseguir un verdadero éxito al equilibrar la vida laboral y la familiar es algo clave que se puede conseguir siguiendo la estrategia de nuestra gente, aunque es responsabilidad de todos y todas. Esto se comunica con toda claridad dentro de la organización. La página subraya el fuerte caso empresarial y muestra a aquellas personas (en la parte superior e inferior de la organización) que ya han alcanzado el éxito trabajando de forma flexible. Se ofrecen ejemplos de trabajadoras y trabajadores flexibles.

Pricewaterhousecoopers.

La directiva ha enviado una carta a toda la plantilla desanimando la cultura del trabajo de las horas extras. Se ha establecido una base de datos del trabajo compartido que permite al personal identificar a potenciales compañeros y compañeras con quienes compartir el trabajo. Se publican regularmente ejemplos de organizaciones laborales alternativas que han alcanzado el éxito en el periódico interno del departamento para fomentar el trabajo flexible. Se ha establecido un Fondo para el Trabajo en Casa para ofrecer equipamiento al personal que desee trabajar desde casa y poder crear un mayor interés. También se ha establecido un esquema piloto de trabajo desde casa con el objetivo de evaluar la interfaz técnica entre el hogar y la oficina y evaluar el impacto que puede producir sobre la organización del trabajo individual y de los compañeros y compañeras.

Ministerio de Defensa

Se ha formado específicamente a la directiva para que garanticen que comprenden las ventajas del trabajo flexible y cómo tratar las solicitudes de horarios flexibles. Tanto hombres como mujeres trabajan de manera flexible, incluyendo a directores y directoras de departamentos. No se pide a la plantilla que citen los motivos de porqué desean un horario flexible. El Director Ejecutivo constituye un ejemplo porque trabaja desde su casa.

United Business Media plc

9.4

IMPACTO

Los temas clave relacionados con el impacto producido por el modelo incluyen:

- El impacto que están teniendo las acciones para la igualdad de género en la organización y si ese impacto se está midiendo.
- El impacto que están teniendo las acciones para la igualdad de género en las mujeres.

9.4.1

EL IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN

Hubo muchos más empresarios y empresarias que pudieron aportar pruebas anecdóticas o cualitativas sobre el impacto positivo producido por el trabajo en igualdad de género /diversidad en la organización. Esas pruebas incluían:

- Una mejor imagen pública.
- Una mayor satisfacción y motivación entre el personal.
- Un menor nivel de abandonos entre el personal.
- Un menor absentismo entre el personal.
- Más mujeres empleadas en áreas no tradicionales.
- Más mujeres que se reincorporan después de la baja maternal.
- Una mayor diversidad en los puestos de decisión.

Posicionarse como empresa flexible le ha ayudado a Ernst y Young a convertirse en empresa de elección que atrae al mejor personal. Se ha conseguido más negocio como resultado de nuestras credenciales como empresa y por nuestras políticas modernas. Los resultados de las encuestas entre el personal muestran un mayor rendimiento en los niveles de satisfacción. Las bajas familiares han ayudado a crear un entorno en el que se aceptan sin ocultarse las necesidades especiales de faltar al trabajo. La flexibilidad mostrada por la empresa ha tenido como resultado unos elevados índices de compromiso entre el personal.

Ernst and Young LLP

La BBC tiene más mujeres que participan en los programas y en la programación. Quienes controlan dos de los principales canales de televisión y cadenas de radio son mujeres, por lo que ahora tenemos unos modelos femeninos de alto nivel para las mujeres. El hecho de que las mujeres re-

sulten más visibles en los programas también anima a las mujeres que trabajan en la BBC y a nuestros contribuyentes y clientes. La principal contribución es que ahora hemos alcanzado nuestra meta del 50% de mujeres por lo que en general la BBC refleja la constitución de la sociedad, aunque en la mayor parte de los niveles superiores aún haga falta trabajar.

BBC

Nuestra estrategia y el trabajo en el Grupo de Trabajo para la Diversidad han mejorado el puesto que ocupamos en el Sector Financiero de la Ciudad. Eso nos ha ayudado a construirnos una posición como Empresa a Elegir y a conseguir una mayor lealtad interna. También nos damos cuenta de que nuestros esfuerzos han mejorado la motivación y la moral en un momento difícil en los mercados. A continuación presentamos una cita directa de una mujer en nuestra organización que habla sobre nuestros esfuerzos: "participar en el Comité de la Conferencia Europea de mujeres el año pasado y presidirlo este año me ha brindado una oportunidad sin parangón para conocer y trabajar en red con otras mujeres experimentadas en este negocio. Esto es algo que creo que no se puede conseguir en ningún otro foro."

CitiGroup, Europa

BT ha abrazado la diversidad como un verdadero medio de mejorar nuestro negocio y enfrentarnos a temas empresariales como la cuota de mercado, los servicios a la clientela, la selección, la retención y la motivación. Por ejemplo, la Libertad para Trabajar ha demostrado ser una herramienta excelente para mantener la plantilla, que ha conseguido que las personas rechazaran otras ofertas mejor pagadas por la flexibilidad que les da. El 79% de los participantes en Libertad para Trabajar han mejorado la percepción que tenían de BT como primera empresa a elegir.

BT

Hemos mejorado nuestra imagen pública como resultado de haber ganado diversos premios a la diversidad y esta mejor imagen nos ha llevado a que se nos invite a participar en diversos foros en los que desean que hablemos del tema de la diversidad. Esto ocurre también entre los estudiantes universitarios. Se promueve más la diversidad, por ejemplo, en las presentaciones de espectáculos en los campus, que subrayan lo importante que es la diversidad para la compañía. La respuesta de los estudiantes a nuestros esfuerzos a favor de la diversidad ha sido muy positiva. Al dar un mayor énfasis a la diversidad, la plantilla percibe que se trata mejor a las personas, con más justicia y respeto. Esto es un 22% superior (2001) que según la encuesta realizada el año anterior.

JP Morgan Chase

Los resultados han incluido una mejor imagen pública y entre la competencia. Hemos sido nominados a dos premios por nuestros planes flexibles de trabajo. El mejor equilibrio entre la vida laboral y la familiar que ahora se permite el personal ha llevado a mejorar la moral y la satisfacción de la plantilla. Se ha producido una reducción en la cantidad de acoso y uso de la fuerza y ahora disponemos de medidas efectivas que han llevado a una mayor confianza por parte de los empleados y empleadas y a una mayor moral y motivación. También hemos experimentado una reducción en costes de tribunal, en abandonos y en absentismo.

Ulster Bank Ltd

Ha (trabajar en igualdad de género / diversidad) mejorado la propuesta de Barclays como empresa a elegir, asegurando que resultamos atractivos para el talento de primer nivel. Nuestro plan para graduados es igualmente atractivo para hombres y mujeres. Nuestra representación de ejecutivas de alto nivel se ha doblado en los últimos cuatro años. Hay un mayor número de empleados y empleadas con un horario flexible y/o que trabajan a jornada parcial, en particular en los puestos más importantes. Nuestro índice de reincorporación tras la baja maternal es de un 80%, superior en algunas áreas, como resultado de las mayores previsiones por maternidad, los puestos compartidos, el descanso profesional y las oportunidades de trabajar en jornadas parciales. Los primeros indicativos que tenemos de la satisfacción de la plantilla se basan en una reciente encuesta de opinión realizada entre las empleadas y empleados, y sus resultados nos animan.

Barclays Bank plc

La Guía para Graduados sobre el Mejor Empresario o Empresaria respecto al Equilibrio entre la vida laboral y la familiar en la encuesta de Gran Bretaña ha mejorado la imagen de la empresa entre quienes se gradúan. Este año el proceso de convocatoria ha recibido críticas muy positivas. El abandono laboral se ha reducido y también han bajado los índices de bajas por enfermedad, en particular en las zonas de los centros de llamadas. Los hallazgos de los grupos de trabajo son positivos respecto a nuestras iniciativas por equilibrar la vida laboral y la familiar.

Northern Rock plc

Más del 80% de las áreas emplean ahora organizaciones con horarios flexibles. El número de colegas que expresan satisfacción con su patrón de trabajo ha aumentado hasta un 75% y el de quienes se sienten valorados como empleados o empleadas ha subido en un 7%. El 98% de la plantilla comprende ahora bien la igualdad de oportunidades y más del 90% lo reconoce como su propia responsabilidad. Más del 30% de la plantilla trabaja a jornada parcial o comparte un puesto de trabajo y más del 85% se reincorpora tras la baja maternal. El número de mujeres que ocupan puestos de dirección o de mando medio ha aumentado y ahora tenemos más mujeres ejecutivas. Los premios y los medios de comunicación externos también han ayudado de forma significativa a nuestro perfil.

Halifax plc

Los niveles generales de satisfacción entre la plantilla han aumentado desde el año pasado. Han aumentado en un 8% entre las empleadas. Nuestro ejercicio de seguimiento de los anuncios incluye las percepciones que tiene la clientela de la empresa como una compañía de igualdad de oportunidades. Los resultados a este respecto han aumentado de año en año.

McDonalds Restaurants Limited

9.4.2

LA POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Un total del 78% de quienes participaron en el ejercicio comparativo aportaron datos sobre los perfiles de la mano de obra. Se trata de un porcentaje superior al de los años anteriores. Los resultados demuestran que, en general:

- Las mujeres constituyen aproximadamente la mitad de la mano de obra.
- La mayoría de las mujeres se concentran en puestos que no son directivos.
- Las mujeres representan una cuarta parte de todos los puestos de dirección de importancia.
- Las mujeres ocupan el 40% de los puestos de dirección que corresponden a puestos medios.
- Pocas mujeres están representadas en los niveles de dirección ejecutivos o no ejecutivos.

Por consiguiente, la imagen sigue mostrando que, aunque las mujeres están representadas en términos generales en las organizaciones en los mismos números que los hombres, siguen concentrándose en puestos de menor importancia. Hay algo importante, que es que las mujeres parecen estar representadas en cifras muy parecidas a las de los hombres en puestos de dirección que corresponden al nivel medio, aunque siguen ocupando solo una cuarta parte de los puestos directivos superiores. Si se mantienen los esfuerzos de igualdad / diversidad, la imagen de la directiva superior debería empezar a mejorar en los próximos años. Sin embargo, está claro que hace falta muchas más acciones para crear una mayor diversidad a nivel no ejecutivo.

Las mujeres siguen predominando en los puestos a jornada parcial

La mayoría de los puestos a jornada parcial que no son de dirección, y los niveles de dirección superiores y otros menos importantes, siguen estando ocupados por mujeres. La excepción es el nivel de directora no ejecutiva, que sigue estando predominantemente hecho para los hombres.

Pero hay pocos puestos a jornada parcial en los niveles de dirección

El 73% de las personas encuestadas dijeron que tenían esquemas e iniciativas específicos que estaban funcionando de manera efectiva para permitir el trabajo flexible. Pero solo el 49% dijo estar llevando a cabo acciones efectivas para garantizar que el horario flexible estuviera bien valorado y formara parte de la cultura organizativa. La falta de acción en esta área podría ayudar a explicar los motivos de que haya tan pocos puestos a jornada parcial en los niveles de dirección de las organizaciones que respondieron.

10.

En general hay muy pocas mujeres de minorías étnicas representadas

Todavía existen muchas organizaciones de comparación que no son capaces de presentar datos sobre la mano de obra de las minorías étnicas. Sin embargo, de quienes sí aportaron datos, se observa que hay muy pocas mujeres de las minorías étnicas que aparezcan empleadas en general y en particular menos en puestos de dirección superior.

MOTIVACIÓN

Identificar la visión y las metas

	No existe	Nuevo trabajo en desarrollo	Reciente Introducción	Necesita Revisión	Funciona efectivamente	N/R
Se establecen metas claras de igualdad de género en la organización	☐	☐	☐	☐	☐	
Haga una lista de sus metas clave actuales en igualdad de género						
¿Hay políticas formales que apoyen la visión y las metas de la igualdad de género?	☐	☐	☐	☐	☐	
<i>Se revisan y ajustan de forma regular las metas y la visión de la igualdad de género tal y como resulta necesario basándose en:</i>						
Resultados de revisiones internas estadísticas regulares (por ejemplo, en la igualdad de salarios, promociones, contratación y selección, demografía en la mano de obra, participación en la formación, aprovechamiento de los horarios flexibles)	☐	☐	☐	☐	☐	
Resultados de las consultas al personal (por ejemplo, a través de encuestas sobre la satisfacción, grupos temáticos, información de grupos representativos)	☐	☐	☐	☐	☐	
Resultados de compartir las "mejores prácticas" con otras organizaciones (por ejemplo, a través de <i>Opportunity Now</i> u otras redes empresariales)	☐	☐	☐	☐	☐	
Resultados de estudiar el entorno (por ejemplo, desarrollos legislativos o de códigos deontológicos, cambios demográficos, cambios sociales, cambios en el mercado laboral, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	
Otros (por favor, indicar):	☐	☐	☐	☐	☐	

Establecer conexiones estratégicas y casos o lógicas empresariales

	No existe	Nuevo trabajo en desarrollo	Reciente Introducción	Necesita Revisión	Funciona efectivamente	N/R

Dentro de la organización se ha establecido un caso o lógica empresarial para progresar en la igualdad de género ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Haga un esquema de los elementos clave del caso o lógica empresarial (por ejemplo, las conexiones con el reclutamiento del mejor talento, la reducción de las dimisiones, la mejora de los índices de retorno tras la maternidad, las conexiones con la satisfacción de los empleados y empleadas, etc.)

Se establecen conexiones entre la igualdad de género y otras iniciativas o estudios comparativos en la organización (por ejemplo, inversores en personas, la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, la Gestión de Calidad Total, el Mejor Valor, etc.) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Se considera de manera explícita la igualdad de género en la planificación de estrategias de recursos humanos y en los procesos para establecer objetivos ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Se considera de manera explícita la igualdad de género en la planificación de estrategias organizativas generales y en los procesos para establecer objetivos ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Establecer un compromiso al más alto nivel

	No existe	Nuevo trabajo en desarrollo	Reciente Introducción	Necesita Revisión	Funciona efectivamente	N/R

Se ha identificado y puesto en marcha un plan para conseguir el compromiso y una sensación de propiedad de la igualdad de género al más alto nivel ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Haga una lista con los elementos clave de este plan (por ejemplo, utilizar a oradoras u oradores externos, presentar el caso empresarial, etc.)

El equipo de dirección de mayor nivel (o por lo menos un individuo elegido) defenderá la igualdad de género y promoverá de manera activa el trabajo llevado a cabo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

El equipo de dirección de nivel superior discute y revisa el progreso que se lleva a cabo hacia la igualdad de género en una base anual o más frecuente

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Establecer recursos y una estructura de gestión

No existe Nuevo trabajo Reciente Necesita Funciona N/R
en desarrollo Introducción Revisión efectivamente

Existe una persona/grupo/equipo responsable de desarrollar y/o asesorar en temas de metas y estrategias de igualdad de género al nivel de organización general

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

También hay una persona/grupo/equipo responsable de desarrollar y/o asesorar en temas de metas y estrategias de igualdad de género a un nivel descentralizado (por ejemplo, dentro de los departamentos, de las unidades, de las empresas operativas)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Hay presupuesto/recursos adecuado/s para alcanzar las metas de la igualdad de género que van a ser utilizadas en:

— El nivel organizativo central

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

— En el nivel organizativo descentralizado (por ejemplo, los departamentos, las divisiones etc.)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

MIKEL UGALDE

**Director de la Fundación Vasca
para la Calidad / EUSKALIT**

*Crterios de
igualdad en
el modelo
E.F.Q.M*

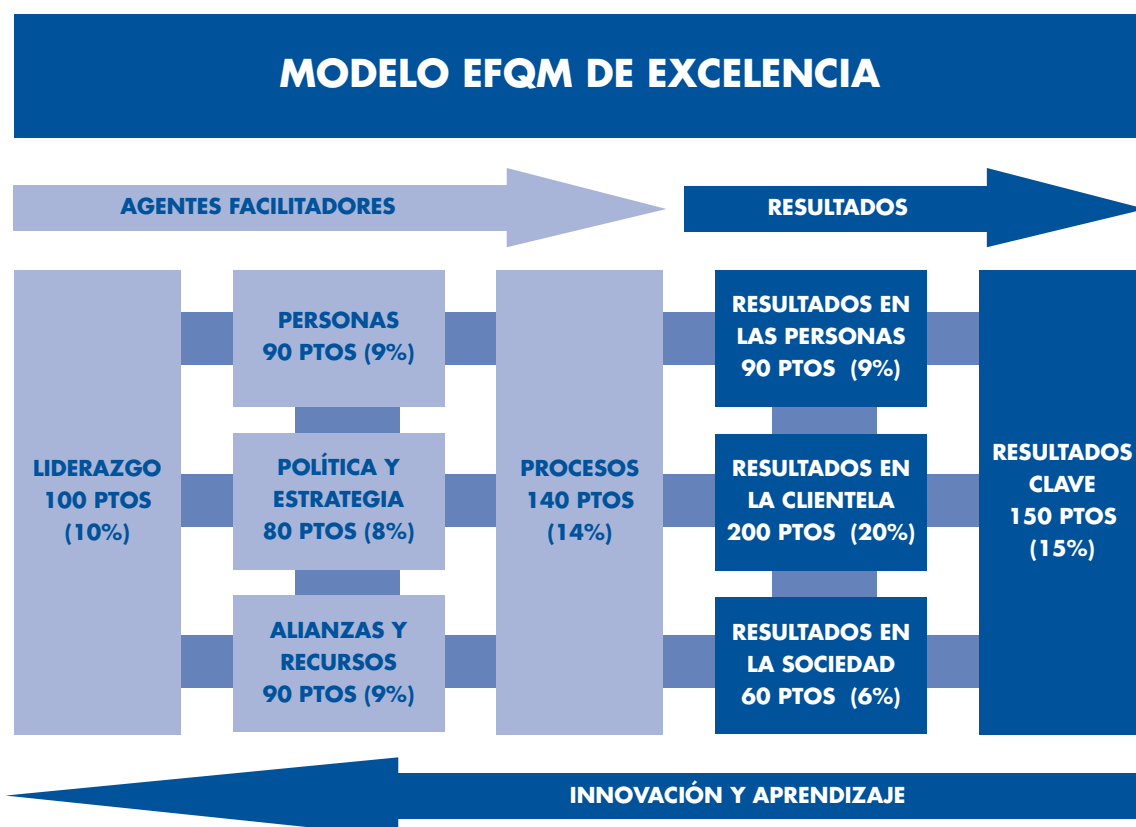
Reconociendo el potencial para la obtención de una ventaja competitiva en Europa a través de la aplicación de la Calidad Total - Excelencia, 14 importantes empresas de Europa tomaron la iniciativa de crear la Fundación Europea para la Gestión de Calidad - European Foundation for Quality Management (E.F.Q.M.) - en 1988. EFQM cuenta con más de 1.000 miembros, procedentes de la mayoría de países de Europa y tanto de sectores empresariales, como de la administración pública y organizaciones no lucrativas. Su misión es mejorar la competitividad de las organizaciones europeas mediante la mejora de su gestión.

En 1991 desarrolló el Modelo EFQM de Excelencia y puso en marcha el European Quality Award, que fue entregado por vez primera el año siguiente y que es un mecanismo de reconocimiento a las organizaciones más destacadas y de difusión de las mejores prácticas existente en el ámbito europeo.

El Modelo EFQM de Excelencia se basa en la siguiente premisa:

"Los resultados excelentes en el rendimiento general de una organización, en sus clientes, personas y en la sociedad en la que actúa se logran mediante un Liderazgo que dirija e impulse la Política y Estrategia, que se hará realidad a través de las personas de la organización, las Alianzas y Recursos y los Procesos".

Expresado gráficamente, este principio responde al siguiente esquema:



MODELO EFQM DE EXCELENCIA

Consta de:

- 9 criterios.
- 32 subcriterios.
- 200 áreas abordables, en las cuales se explicita en cuatro ocasiones la igualdad de oportunidades.

1. LOS/LAS LÍDERES

- 1a. Desarrollan la misión, visión, valores y principios éticos.
- 1b. Se implican personalmente para garantizar el desarrollo y mejora del sistema de Gestión.
- 1c. Interactúan con clientes, partners y representantes de la sociedad.
- 1d. Refuerzan una cultura de excelencia entre las personas.

Fomentan y animan la igualdad de oportunidades y la diversidad

- 1e. Definen e impulsan el cambio.

2. LA POLÍTICA Y ESTRATEGIA

- 2a. Se basa en las necesidades y expectativas actuales y futuras de los grupos de interés.
- 2b. Se basa en la información de los indicadores de rendimiento, investigación y aprendizaje.
- 2c. Se desarrolla, revisa y actualiza.
- 2d. Se comunica y despliega mediante un esquema de procesos clave.

3. PERSONAS

- 3a. Planificación, Gestión y Mejora de los RRHH.

Fomentar y garantizar la equidad en todo lo relacionado con el empleo, incluidas políticas, estrategias y planes de igualdad de oportunidades

- 3b. Identificación, desarrollo y mantenimiento del conocimiento y la capacidad de las personas.
- 3c. Implicación y asunción de responsabilidades por parte de las personas.
- 3d. Existencia de un diálogo entre las personas y la organización.
- 3e. Recompensa, reconocimiento y atención a las personas.

4. ALIANZAS Y RECURSOS

- 4a. Alianzas externas.
- 4b. recursos económicos y financieros.
- 4c. Edificios , equipos y materiales.
- 4d. Tecnología.
- 4e. Información y conocimiento.

5. PROCESOS

- 5a. Diseño y gestión sistemática de los procesos.
- 5b. Introducción de mejoras mediante la innovación.
- 5c. Diseño y desarrollo de productos y servicios basándose en necesidades y expectativas de la clientela.
- 5d. Producción, distribución y servicio de atención.
- 5e. Gestión y mejora de las relaciones con la clientela.

6. RESULTADOS EN LA CLIENTELA

- 6a. Medidas de Percepción.
- 6b. Indicadores de Rendimiento.

7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- 7a. Medidas de Percepción.

Igualdad de oportunidades

- 7b. Indicadores de Rendimiento.

8. RESULTADOS EN LA SOCIEDAD

- 8a. Medidas de Percepción.

Política de igualdad de oportunidades

- 8b. Indicadores de Rendimiento.

9. RESULTADOS CLAVE

- 9a. Resultados Clave de Rendimiento.
- 9b. Indicadores Clave.



Los porcentajes mostrados son los utilizados para el Premio Europeo a la Calidad (EQA) Utilizando dichas ponderaciones, una organización tiene el beneficio adicional de poder comparar su perfil de calificación con el de otras. El modelo y los porcentajes se obtuvieron a partir de amplias consultas entre empresas europeas y se revisan por la EFQM como parte de su proceso de mejora continua.

Aunque cada organización es única, este modelo ofrece un marco genérico de criterios que pueden aplicarse ampliamente a cualquier organización o componente de una organización.

El Modelo ha sufrido numerosas mejoras durante su existencia y en su versión más actualizada, la de 2003, los 9 criterios del Modelo se despliegan en 32 subcriterios y estos, a su vez, en más dos centenares de áreas abordables. La gestión de la igualdad de oportunidades en una organización se cita explícitamente en cuatro de estas áreas. Concretamente:

- En el subcriterio 1d que trata de cómo las/los líderes refuerzan una cultura de excelencia entre las personas propone que deben "fomentar y animar la igualdad de oportunidades y la diversidad"
- En el subcriterio 3a que trata de la Planificación, Gestión y mejora de las personas propone que la organización debe "fomentar y garantizar la equidad en todo lo relacionado con el empleo, incluidas políticas, estrategias y planes de igualdad de oportunidades"
- En el subcriterio 7a propone que la organización debería conocer cual es la percepción de sus personas acerca de la manera en que gestiona la igualdad de oportunidades.
- En el subcriterio 8a propone que la organización mida cual es la percepción de la sociedad en cuanto a su Política de igualdad de oportunidades.

El Modelo de Excelencia define un marco genérico y global para la gestión de una organización. De acuerdo con la lógica interna con que está construido este modelo, su criterio número 2 "Política y Estrategia" define el rumbo u orientación estratégica de la organización y a partir de él se deberían ir desarrollando los restantes criterios o elementos. Una organización que aspire a ser excelente debería contemplar la igualdad de oportunidades desde esta perspectiva estratégica, ir desplegando hacia el resto de agentes facilitadores los elementos que haya establecido y así mismo establecer en los criterios de resultados los indicadores oportunos de medida.

SOPHIE MATKAVA

**Consejera adjunta del
Ministerio Federal de Empleo
y Trabajo. Bélgica**

*Igualdad y
calidad total*

1.

Introducción

1.1

LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES EN LA EMPRESA: ¿POR QUÉ?

Si bien las discriminaciones directas en general han desaparecido (cierto es que son ilegales), aún persisten numerosos casos de discriminaciones indirectas. Esto se debe en parte al desconocimiento de la problemática general y a la falta de información sobre el tema.

La mayoría de las discriminaciones indirectas observadas en las empresas afectan generalmente a la atribución de tareas y funciones al personal trabajador según su sexo. En parte esto es así por la repartición de los roles de los hombres y las mujeres en la esfera privada.

¿Su empresa considera determinadas funciones como típicamente masculinas o típicamente femeninas?

La contratación de trabajadores y trabajadoras competentes y motivadas, hombres y mujeres, sólo puede resultar beneficiosa para una empresa. Velar por que estos trabajadores y trabajadoras disfruten de las mismas ventajas, tanto en lo referente al acceso al empleo como a la remuneración, al acceso a formación y a la promoción, supone igualmente aproximarse a la obtención de mejores resultados para la empresa. Una mejor atmósfera de trabajo, trabajadoras y trabajadores formados, cualificados, competentes y satisfechos constituyen también los ingredientes de un rendimiento óptimo de la organización.

La igualdad entre hombres y mujeres en el empleo constituye actualmente no sólo un valor ético ineludible, sino también un valor económico que la empresa no puede descuidar.

1.2

¿QUÉ ES LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

En el ámbito del empleo y del trabajo, se trata de ofrecer a todos y todas las trabajadoras, hombres y mujeres, la igualdad de hecho en las condiciones de trabajo (selección, promoción, remuneración, formación, conciliación de la vida profesional y privada, etc.) y ello a través de la empresa y el mantenimiento de acciones específicas.

Estas, denominadas "acciones positivas", se han instaurado inicialmente como medidas de recuperación destinadas a hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres. No se trata por lo tanto de discriminar a unas personas con respecto a otras. Las acciones positivas competen al ámbito cualitativo más que al cuantitativo. No se trata simplemente de objetivos numéricos.

Pese a que las discriminaciones directas han desaparecido, las desigualdades indirectas persisten en el campo del empleo. Hablar del problema del empleo de las mujeres ya es obsoleto, hoy la noción de diferencia de trato se aplica a categorías específicas de empleo. Sin embargo, la igual-

dad entre hombres y mujeres no siempre está integrada en la política general de empleo y de personal. No obstante, la feminización del mercado de trabajo aumenta constantemente desde hace varios años. Esto se debe especialmente a la progresión paralela del nivel de estudios de las mujeres, pero la segregación sigue siendo de actualidad. En materia de desempleo, la disminución ha afectado tanto a hombres como a mujeres, pero sigue habiendo más desempleadas que desempleados. Del mismo modo, en el mercado del empleo, las mujeres trabajan en un número limitado de sectores y de funciones.

Pese a los progresos realizados estos últimos años, la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo aún no es una realidad de hecho. Sin embargo, a parte de su primordial función social, la igualdad constituye un valor cualitativo esencial (e ineludible) para el mercado del empleo.

2.

La igualdad de hombres y mujeres y la empresa

2.1

LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PRIVADO

Actualmente se considera que la igualdad puede corresponderse con un gran valor económico en el mundo de la empresa. En efecto, la organización que invierte en la promoción de la igualdad genera un conjunto de ventajas tanto para sí misma como para sus trabajadores.

Trabajar en igualdad de oportunidades es:

- Ampliar y diversificar el abanico de las y los posibles colaboradores, interesados por una empresa que ofrece condiciones de trabajo igualitarias atractivas tanto desde el punto de vista salarial como de selección, de la promoción, formación, de la conciliación de la vida privada y profesional, etc.
- Fomentar la motivación y creatividad de los trabajadores y trabajadoras mediante una mejor comunicación interna referente a los objetivos y la cultura de la empresa.
- Facilitar la introducción de nuevas formas de trabajo flexibles y permitir la planificación de los tiempos de trabajo, que se adapten mejor a las necesidades del personal.
- Aumentar la productividad gracias a una mejor gestión del tiempo y de los recursos humanos.
- Valorizar la imagen de la empresa a escala local, nacional y hasta internacional, y contribuir así a la promoción de sus productos.

2.2

INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MODELO EFQM

La idea según la cual la diversidad integrada en el discurso de calidad aumenta la calidad de los productos y servicios, garantiza la creatividad de los equipos y mejora los contactos con la clientela y el entorno exterior de la organización ya se ha abierto paso. La realización de la igualdad de oportunidades en tanto que criterio de calidad es en sí misma una auténtica novedad.

La noción de igualdad de oportunidades ha evolucionado profundamente. Mientras que en otra época se hablaba en términos de discriminación, de injusticia y de desigualdad entre los hombres y las mujeres, actualmente nos orientamos hacia los conceptos de *empowerment* (capacitación) de las personas y de *business sense* (criterio de negocio).

Es del potencial humano que representan sus trabajadores de donde deberá obtener la empresa de mañana una ventaja competitiva. Porque los materiales, técnicas y la información, que antes eran escasas riquezas, son hoy recursos ampliamente extendidos y disponibles. Ahora bien, la política de las empresas con frecuencia está aún exclusivamente orientada hacia un solo tipo de trabajador: el hombre casado y con hijos/hijas. Entre tanto, la estructura del personal se ha diversificado considerablemente. El empresariado tiene el máximo interés en sacar partido de esta evolución. La teoría de los sistemas dice en efecto que una organización (un sistema) no puede funcionar con éxito más que si la complejidad del entorno exterior se refleja en la complejidad interna de la organización.

El concepto de la European Foundation for Quality Management (EFQM) es totalmente aplicable a la temática de la igualdad de oportunidades. El modelo EFQM es, para la empresa, una guía hacia la excelencia en sus actividades. Este modelo económico reposa sobre nueve criterios que determinan la forma en que una empresa puede alcanzar la excelencia:

Leadership (liderazgo), política y estrategia, gestión del personal, recursos, procesos, satisfacción de la clientela, satisfacción del personal, integración en la colectividad y resultados de la empresa.

Equality o la igualdad de oportunidades es una dimensión esencial de estos criterios que forma parte integral del modelo EFQM.

3.

La evolución en Bélgica

En Bélgica, la política de la igualdad de oportunidades en el empleo fue concebida en 1987. Desde entonces las nociones de igualdad de oportunidades han evolucionado mucho. En la base se sitúan las leyes que han sido adoptadas al mismo tiempo en el sector privado y en el sector público.

Una evolución de la política de la igualdad de oportunidades se desarrolla a partir de acciones positivas, que son medidas específicas de recuperación, y se dirige hacia las acciones de gender-mainstreaming, que son medidas en torno a una integración de la dimensión de género en los instrumentos de gestión.

Mi discurso abordará primero las acciones que emprendemos en el sector privado basándonos en la legislación existente. A continuación les expondré la evolución de las acciones en materia de igualdad de oportunidades y me centraré principalmente en dos tipos de acciones.

3.1

¿LEGISLACIÓN?

En Bélgica la sensibilización de las y los actores del sector privado ante la temática de la igualdad de oportunidades se basa en una legislación referente a la igualdad de oportunidades. Pese a ello, la legislación no cuenta con el respaldo de ninguna sanción legal (salvo la del *Real Decreto de 27 de agosto de 1992* relativo a la obligación de las empresas que deseen ser consideradas "en reestructuración" de incorporar a su estudio un plan de acciones positivas dirigidas a sus trabajadoras).

La principal medida legislativa relativa a la igualdad de oportunidades en el sector privado es el *Real Decreto de 14 de julio de 1987* sobre las acciones positivas, a las que define como un instrumento concreto para una política de igualdad de oportunidades. El Real Decreto no contiene ninguna obligación de establecer un plan de igualdad de oportunidades sino que es más bien un incentivo para las empresas que deseen elaborar un plan de ese tipo de forma voluntaria.

El *Real Decreto de 12 de agosto de 1993* relativo al informe anual sobre la igualdad de oportunidades obliga por su parte a la empresa a redactar cada año un informe sobre esta problemática (referente al ámbito del empleo masculino y femenino). Esta forma de recoger datos permite específicamente analizar a escala nacional la situación del empleo de hombres y mujeres.

El *Acuerdo Interprofesional 1989-1990* integra las acciones positivas en las materias negociables. Desde entonces, las acciones positivas forman parte del conjunto de las condiciones de trabajo en las negociaciones entre empresa y personal. Bajo esta óptica y a solicitud de los interlocutores sociales, se ha puesto en marcha una célula de acompañamiento dentro del servicio de las relaciones colectivas laborales del Ministerio de Trabajo.

Desde abril de 2000, esta célula de acompañamiento inicialmente denominada "Cellule Actions Positives" (célula de las acciones positivas) ha sido integrada en la Dirección de Igualdad de oportu-

tunidades del Ministerio federal de Trabajo, bajo la denominación de "*Cellule Emploi-Entreprises*" (célula empleo-empresas). Sus acciones tienen por objeto esencialmente la sensibilización y la difusión de información referente a los diferentes temas que constituyen la igualdad de oportunidades.

Debemos constatar que las empresas del sector privado pueden participar en estas acciones de forma totalmente voluntaria. La base legal no constituye más que un incentivo, no una obligación.

3.2

¿EVOLUCIÓN?

De la historia de la política de la igualdad de oportunidades se desprenden seis grandes fases:

La primera fase tenía como objetivo las empresas piloto, en las cuales se realiza un análisis de la situación de hombres y mujeres en todos los niveles. Este análisis se basa en los datos recogidos a través de un modelo analítico para establecer el informe anual sobre la igualdad de oportunidades, elaborado para hacer un inventario de los problemas en el ámbito de la igualdad de oportunidades. Este tipo de análisis es, por un lado, muy completo, pero desanima por otro a las empresas que pretenden hacer visibles los resultados a corto plazo y no solo aquéllos a largo plazo. Además, debemos señalar que las empresas piloto son generalmente empresas convencidas de la problemática.

La segunda fase se centró en la elaboración de planes de acciones positivas, con un comienzo fuertemente estructurado que tiene por objetivo los sectores y las empresas, esencialmente las grandes organizaciones, puesto que esto supone ya una cierta formalización de las políticas de gestión de los recursos humanos y de organización del trabajo. El plan de acciones positivas consiste en cinco etapas: la declaración de intenciones, el análisis, la elaboración del plan, la puesta en marcha del plan y la evaluación. Esta iniciativa tiene la desventaja de caracterizarse por una evolución muy larga y muy pesada para las empresas, que se detienen con frecuencia en la tercera etapa del plan, es decir, en la formulación de los planes de acción.

La tercera fase ha estado marcada por la puesta en marcha de redes, regionales o sectoriales.

El objetivo de las redes es el intercambio de buenas prácticas y una formación de grupo sobre el análisis y la elaboración de acciones positivas. Las empresas interesadas son principalmente aquellas que aceptan entablar el debate sobre la posición de las mujeres en la empresa en el campo del derecho a la igualdad y de la lucha contra la discriminación. La dificultad de trabajar en redes es la de mantener el dinamismo en los temas, que va más allá de un discurso en torno a las opciones éticas, y que más bien llega a acciones comunes compartidas por los miembros de la red.

La cuarta fase de las acciones se ha concentrado en suscitar y guiar una reflexión en torno a los elementos del tema de la gestión de recursos humanos. Haciendo de este asunto un debate, la batalla de un salario igual por un mismo trabajo y las discriminaciones indirectas relacionadas con los sistemas de clasificación de funciones distaban de formar parte del pasado. De hecho, varios estudios mostraban que las mujeres estaban indirectamente discriminadas en la empresa tras la elaboración de la clasificación de funciones. Ahora bien, esta clasificación es un pilar de la ges-

ción de los recursos humanos en una empresa y los sesgos sexuales en la definición y clasificación de las funciones penalizan a las mujeres en su carrera, en su remuneración, en sus perspectivas de formación, etc. Para poner remedio a este sesgo y a estas discriminaciones indirectas, un despacho de consultoría ha elaborado una herramienta que consta de un manual para la igualdad de oportunidades y la evaluación de las funciones, además de una formación destinada a ayudar a las empresas deseosas de analizar su sistema de clasificación de funciones y a comprobar si éste es sexualmente neutro. Volveremos a ello más tarde. El público contemplado va mucho más allá de las personas responsables de recursos humanos. Se trata de sensibilizar igualmente a las consultoras, interlocutores sociales, inspectores e inspectoras de leyes sociales, secretarías sociales, profesionales de conciliación social, auditores y auditoras de trabajo, etc.

La quinta fase está marcada por la puesta en marcha del método «*Putting the E into Quality*», es decir, la integración de la dimensión de igualdad de oportunidades en la gestión de la calidad integral. La empresa se aborda bajo un lenguaje de tipo económico: incremento de la satisfacción del personal empleado y por lo tanto de la calidad y de la productividad. La imagen de la igualdad de oportunidades como "un asunto de mujeres" tiende a desaparecer en beneficio de una imagen más orientada hacia los intereses del conjunto de la empresa (personal empleado y empresario o empresaria, hombres y mujeres). Para hacer visibles las buenas prácticas sobre la integración de la igualdad de oportunidades como dimensión de la calidad, se ha creado paralelamente un Equality Award (premio a la igualdad).

La sexta fase corresponde a la puesta en marcha del proyecto PriSME, que se dirige exclusivamente a las pequeñas y medianas empresas (< 100 pers). Este programa se dedica a la realización de herramientas específicas para las necesidades de las PYMES en función de sus dificultades. El proyecto PriSME se formuló cuando una evaluación de las actividades demostró la ausencia de pequeñas y medianas empresas en las buenas prácticas.

3.3

¿POR QUÉ?

A través de estas seis fases y con la coexistencia actual de algunas de ellas, se distinguen claramente desvíos de público objetivo, de método de trabajo, de filosofía y de objetivos. Los cambios son el reflejo de un ajuste de la política de igualdad de oportunidades a los cambios de contexto socioeconómico, pero también a la evolución de las representaciones y valores de nuestra sociedad.

Un cambio de público objetivo: de los interlocutores sociales al empresariado y profesionales de recursos humanos; de un privado no diferenciado a un sector privado diferenciado (comercial o no comercial, producción/servicios, diferentes según los sectores, etc.); de los sectores de actividades hacia las empresas, de las grandes empresas a la pequeña y mediana empresa.

Un cambio de métodos: de métodos de planificación fuertemente estructurada hacia métodos más flexibles que dan valor y hacen visible lo existente; de métodos específicos (planes de acción positiva) a la inclusión de la igualdad de oportunidades en los métodos existentes (clasificación de

función, modelo EFQM); de la información y del acompañamiento al diagnóstico y la consultoría; del papel de supervisor y/o controlador al de consultor y colaborador; del largo plazo al corto plazo.

Un cambio de filosofía y de objetivos: de la lucha contra las discriminaciones directas e indirectas y de la eliminación de obstáculos hacia un cuestionamiento del modelo de referencia; de la igualdad de número (representatividad de las mujeres) a la igualdad cualitativa (reconocimiento de las mujeres); de planes de acceso a la igualdad y de acciones positivas hacia el gender-mainstreaming y la valoración de la diversidad; del argumento ético (igualdad como valor democrático) hacia el argumento económico (rentabilidad); de la igualdad de oportunidades como derechos o gasto, hacia la igualdad de oportunidades como inversión, oportunidad y beneficios; de la eficacia a la eficiencia; de la obligación hacia el voluntariado y lo espontáneo; de la recogida de información para el Ministerio, hacia la recogida de información para la empresa; de la igualdad como un asunto de mujeres, hacia la igualdad como el asunto de todos.

Debemos señalar que el término "cambio" se utiliza más bien como una ampliación que como una modificación, que supondría el abandono total del primer término definido, lo cual no tiene por qué ser siempre el caso.

3.4

¿CÓMO?

3.4.1

UN TRABAJO A DOS VELOCIDADES

Ante este tipo de constatación y en favor de un desarrollo óptimo de la política de igualdad de oportunidades, rápidamente se mostró que era importante trabajar tanto a corto como a largo plazo.

A largo plazo, los planes de acciones positivas y la política de igualdad de oportunidades forman parte de un proceso muy lento de cambio de mentalidad. La célebre fórmula del sociólogo Michel Crozier "La sociedad no se cambia por decreto" sigue, sin duda, siendo de actualidad. Si se desea alcanzar los objetivos previstos, estamos obligados a seguir el ritmo de las y los actores implicados en este proceso de cambio.

De forma realista, hablaremos más de años que de meses. No es extraño que transcurran dos años entre los primeros contactos con una empresa y los primeros resultados tangibles sobre el terreno.

A nivel sectorial, resulta evidente que los plazos pueden ser aún más largos, al menos si se desea realmente obtener resultados. Aquí, diferentes factores desempeñan un papel determinante: un conflicto en la empresa, negociaciones sectoriales sobre otros asuntos prioritarios, un cambio en la orden de pedido, el carácter estacional de la producción, etc.

La iniciativa de un plan de acciones positivas puede tomarla uno u otro de los interlocutores sociales, empresariado u organizaciones sindicales. La forma de proceder sigue siendo la misma; lo que importa es que la concertación se prolongue durante todo el procedimiento.

Un plan de acciones positivas se pone en marcha según una metodología en cinco etapas:

- la declaración de intenciones, por la cual los interlocutores sociales oficializan el compromiso que adoptan de poner en marcha un plan de acciones positivas;
- el análisis, de los datos recogidos referentes a la situación del empleo y a las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, la cultura y las prácticas de empresa o del sector;
- la elaboración del plan, etapa durante la cual los interlocutores sociales definen claramente las medidas que deben tomarse con el fin de promover la igualdad entre hombres y mujeres;
- la puesta en marcha del plan, que incluye la información del personal y la disposición de estructuras de acompañamiento;
- el seguimiento y la evaluación, etapa durante la cual se realiza un seguimiento del plan y se corrige si es necesario.

Puesto que cada empresa tiene una historia, una situación geográfica, prioridades y necesidades específicas, no existe ninguna receta universal en materia de igualdad de oportunidades.

Por lo tanto, cualquier plan debe elaborarse "a la medida" y su éxito depende de la flexibilidad con la cual se haga coincidir el esquema aconsejado a la realidad concreta y a las necesidades específicas de la empresa o del sector. La garantía primordial del éxito es la concertación constante entre todas y todos los actores afectados.

A corto plazo, se trata sobre todo de resaltar un determinado número de prioridades para la obtención de la igualdad de oportunidades, prioridades que idealmente deben poder integrarse completamente (y no simplemente desarrollarse sobre una vía paralela) a la gestión diaria de la empresa.

Para superar este desafío, debía lograrse integrar la igualdad de oportunidades en el tema de mayor peso para el empresariado en la actualidad, es decir, la gestión de la calidad total. Desde 1997, la Célula de Acciones Positivas ha trabajado por ello en la construcción de herramientas que permitan esta integración, trabajando en colaboración con un determinado número de institutos especialistas en la noción de la calidad total.

La idea según la cual la diversidad integrada en el discurso de calidad aumenta la calidad de los productos y servicios, garantiza la creatividad de los equipos y mejora los contactos con la clientela y el ambiente exterior de la organización ya se ha abierto paso. La realización de la igualdad de oportunidades en tanto que criterio de calidad es en sí una verdadera novedad.

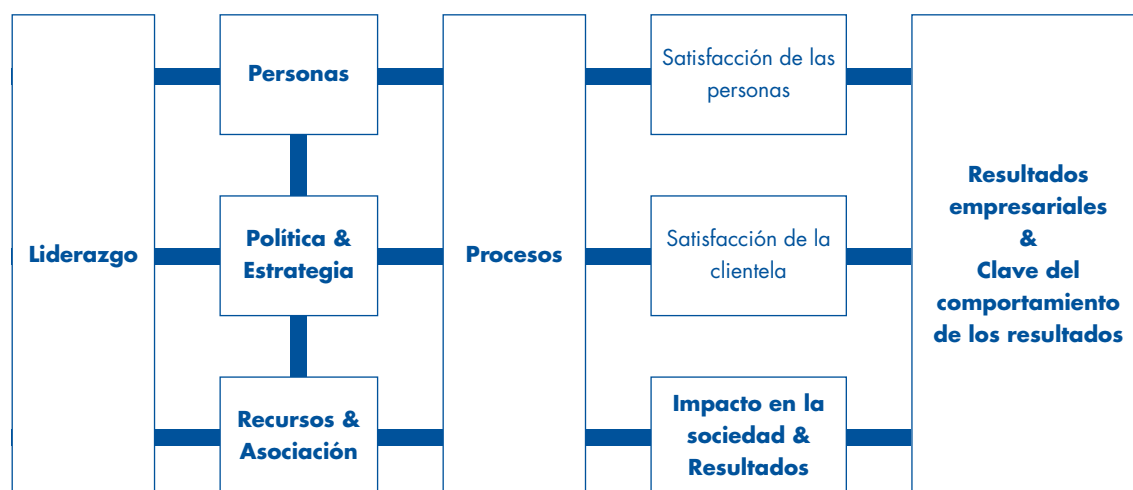
La noción de igualdad de oportunidades ha evolucionado profundamente. Mientras que en otras épocas se hablaba en términos de discriminación, de injusticia y de desigualdad entre hombres y mujeres, la noción evoluciona en el sentido de la capacitación (empowerment) de las personas y evoluciona hacia el criterio de negocio (business sense).

La empresa del futuro, para ser competitiva, deberá sacar beneficio del potencial que representan sus trabajadores y trabajadoras. El material, la técnica y la información no constituyen de hecho

más que una parte de sus recursos económicos. En Bélgica, la política de una organización está con frecuencia aún anclada en un solo tipo de trabajador: el hombre casado y con hijos/hijas. No obstante la estructura del personal se ha diversificado ampliamente, y es de esto de donde le interesa al empresario o empresaria sacar partido. La teoría de los sistemas dice que, de hecho, una organización (sistema) no puede funcionar con éxito más que si la complejidad del entorno exterior se refleja en la complejidad interna de la organización.

Desde 1997, la Célula de Acciones Positivas del Ministerio de Trabajo ha colaborado activamente en el proyecto europeo New Opportunities for Women «Putting the E into Quality». Este proyecto tenía como objetivo la integración de la igualdad de oportunidades en un modelo económico. El concepto de la *European Foundation for Quality Management (EFQM)* se basa totalmente en esta realidad. El modelo EFQM guiará a su empresa hacia la excelencia en sus actividades. Los nueve criterios de este modelo definen la manera por la cual una empresa puede llegar a la excelencia. Estos criterios son: el liderazgo, la política y la estrategia, la gestión de los recursos humanos, los recursos, los sistemas de calidad y los procedimientos, la satisfacción de la clientela, la satisfacción del personal, la integración en la vida de la colectividad y los resultados operativos de la empresa.

Equality o la igualdad de oportunidades es una dimensión esencial de estos criterios y formará parte integrante en un futuro del modelo EFQM.



© El modelo de excelencia EFQM

3.4.2

ES POSIBLE TOMAR DOS DIRECCIONES

Para introducir la igualdad de oportunidades en el modelo de excelencia EFQM, existían dos posibilidades. Se podía integrar en el aspecto de la gestión de recursos humanos con el riesgo de limitar la igualdad de oportunidades al marco de la gestión del personal.

La segunda solución, que nos parecía en sí mejor, consistía en realizar la integración completa de la igualdad de oportunidades en el modelo EFQM tomado en su conjunto. Esto significa que la igualdad de oportunidades interviene en cada uno de los criterios del modelo de calidad. La igualdad de oportunidades ofrece en efecto la posibilidad de objetivar la noción de trabajo. En el momento de la puesta a punto de la estrategia de la igualdad de oportunidades, sólo pasan la criba las características objetivas (léase neutras desde el punto de vista del sexo).

3.4.3

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES MARCA LA DIFERENCIA

El concepto de la *European Foundation for Quality Management* (EFQM) se basa totalmente en el concepto de la realidad de una organización, ya sea del sector privado, público o del sector asociativo. El modelo tiene como objetivo guiar a las empresas hacia la excelencia en sus actividades, ya sean actividades con o sin ánimo de lucro. Los nueve criterios de este modelo definen la forma en la que una empresa puede lograr la excelencia.

A través del primer criterio, *Leadership* (liderazgo), se trata de evaluar el compromiso de la dirección con respecto a la problemática de la igualdad de oportunidades. Hacer visible la igualdad de oportunidades en los objetivos de la empresa, sostenidos por las personas que ocupan altos cargos directivos, permite proporcionar a los empleados y empleadas una mayor claridad y una total transparencia de la cultura de la empresa.

Ex: ¿Se ha designado a alguna persona responsable de la igualdad de oportunidades?

El segundo criterio *Política y estrategia* permite estudiar los procedimientos que garantizan la existencia de la igualdad de oportunidades en la empresa. Una política de igualdad de oportunidades activa puede sostenerse sobre una estrategia oficial y escrita que forme parte de los objetivos generales de la empresa. Además, para ser eficaces, los planes de acción deben estar relacionados con medidas, presupuestos y un calendario.

Ex: ¿Cuáles son los procedimientos puestos en marcha para garantizar el resultado de los objetivos?

El tercer criterio pone en evidencia la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la *gestión de los recursos humanos*. Por ello se entiende la selección y la contratación, las promociones, la planificación de la carrera profesional, la evaluación del rendimiento, el sistema de remuneración, la formación y la formación continua. Resulta importante poder anticipar y evitar las trampas que representan los prejuicios y los estereotipos. La mejor forma de lograrlo es probablemente adoptar la regla de oro que consiste en decir «*The right man on the right place*» (el hombre adecuado en el lugar adecuado) tal vez sea una mujer.

Ex: ¿Utiliza la empresa un sistema de evaluación de función sexualmente neutra?

El cuarto criterio, *recursos*, engloba la información y datos estadísticos relativos a la igualdad de oportunidades. En este caso, la distinción de las informaciones referentes a la empresa en función del sexo resulta esencial. Las estadísticas de la Gestión de recursos humanos representan una fuen-

te importante para seguir las tendencias de la empresa en materia de igualdad de oportunidades. El balance social (RD de 4/8/96 - MB de 30/8/96) y el informe anual relativo a la igualdad de oportunidades (RD de 14/7/87 - MB de 26/8/87) pueden igualmente constituir una fuente de información interesante.

En el marco del quinto criterio, *sistemas de calidad y procedimientos*, se trata de estudiar en qué medida la búsqueda de la calidad total y la igualdad de oportunidades están integradas en el seno de la empresa. La fuente más fiable para mejorar procesos se encuentra probablemente dentro de la persona empleada. Si la igualdad de oportunidades es un tema de trabajo exclusivamente del grupo de calidad de la organización, debería extraer de las encuestas de opinión realizadas a hombres y mujeres una lista de prioridades en este ámbito.

Ex: ¿Los temas relacionados con la igualdad se tratan en el marco de los grupos de trabajo?

A través del sexto criterio del modelo EFQM, *satisfacción de la clientela*, se trata de buscar el vínculo existente entre la motivación del personal empleado, su rendimiento y la calidad de los productos y los servicios ofrecidos por la empresa. A las organizaciones les interesa desarrollarse como espejos de la sociedad de forma que puedan adherirse mejor al mercado y responder mejor a las expectativas de los clientes.

Ex: ¿La diversidad se presenta como un triunfo a la clientela?

En lo que respecta al séptimo criterio, *satisfacción del personal*, se trata especialmente de confrontar la información proporcionada por la empresa con los datos extraídos de entrevistas con los empleados y empleadas. Durante estas entrevistas, se abordan diferentes temas: las condiciones de trabajo, los sistemas de flexibilidad, el sistema de remuneración, la comunicación y la atmósfera, la problemática del acoso sexual en el lugar de trabajo, el volumen de negocios y las salidas. Es importante que la empresa sea una empresaria o empresario de primera a ojos del personal y que se profile como una empresaria o un empresario atractivo con respecto a eventuales nuevas personas candidatas.

Ex: ¿Los sistemas de remuneración ofrecen la garantía de un salario igual por un trabajo de igual valor?

El octavo criterio, *integración en la vida de la colectividad*, refleja la manera en que la organización se coloca con respecto al mundo exterior sobre el tema de la igualdad de oportunidades. El público debe poder asociar un empresario o una empresaria e igualdad de oportunidades con una imagen positiva testigo de las responsabilidades que asume la organización con respecto a la sociedad exterior.

Ex: ¿Ofrece la empresa una imagen de apertura hacia la sociedad?

A través de los resultados de la empresa, el noveno y último criterio, resultados operativos, permite examinar el futuro de la organización. La igualdad de oportunidades considerada exclusivamente como instrumento de marketing puede representar una seria ventaja competitiva para una organización. Cada empresa puede desde ese momento utilizar la gestión de la diferencia como un triunfo para progresar y así desmarcarse de sus competidores directos.

Ex: ¿La igualdad constituye un factor de competencia en el mercado?

La *Equality* o igualdad de oportunidades se justifica como criterio exclusivo en el marco de la búsqueda de la calidad total y puede formar parte integrante del modelo EFQM.

Equality Consulting

Se han elaborado instrumentos sobre la base del modelo EFQM que permiten obtener resultados a corto plazo. Las organizaciones que desean trabajar en la igualdad de oportunidades, pero que dudan de la puesta en marcha de un plan de acciones positivas pueden solicitar un "Consulting Equality" que elaborará la célula Emploi-Entreprises.

Esta forma de consultoría directa permite asistir a las empresas en temas como la igualdad de remuneración, la gestión de la calidad total, la gestión de los recursos humanos, etc.

**ADOS CONSULTING
IKERTALDEA, S.L.**
País Vasco

*Dossier sobre
responsabilidad
social
corporativa e
igualdad de
oportunidades*

1.1**INTRODUCCIÓN**

El documento que a continuación se presenta es de carácter descriptivo, siendo su objetivo el "vaciado" de información de las referencias proporcionadas inicialmente por Emakunde en torno a la Responsabilidad Social de las Empresas y su relación con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Se han revisado un total de 32 referencias entre las que se encuentran documentos y ponencias, leyes y normas de calidad, y páginas web. Junto a las referencias en castellano, se han revisado documentos y sitios webs en inglés, francés y alemán. La localización, lectura y estructuración de la información se ha realizado a lo largo de los meses de enero y febrero de 2003.

El Dossier sobre Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad de Oportunidades, se estructura en cuatro grandes apartados. El primero, de carácter introductorio, es la presente guía de lectura, y en ella se da cuenta del trabajo realizado, facilitando además las características generales de la documentación consultada, así como los epígrafes o apartados en que se ha distribuido la información. En el segundo apartado se recoge la información derivada de documentos y ponencias. El tercer y cuarto apartado se ocupan de la documentación normativa y de los sitios web, respectivamente. Finalmente, a modo de anexo, se incluye una relación de casos prácticos de empresas en materia de responsabilidad social de la Fundación Empresa y Sociedad.

1.2**CONTENIDO DEL DOSSIER**

Se han analizado un total de 32 referencias. De las reuniones con personal de Emakunde anteriores a la realización del trabajo se obtuvieron un total de 21 referencias para su revisión. La consulta de dichas fuentes ha llevado al Equipo Técnico de ADOS CONSULTING IKERTALDEA, S.L a ampliar la búsqueda de información hasta 10 nuevas referencias. Esta ampliación se explica, en parte, por el modo en que se encuentra distribuida la información en las páginas web y la necesidad de completarla con otros enlaces o "links" que llevan a otras páginas. Ante la necesidad de limitar la búsqueda, que de otro modo podría prolongarse indefinidamente, se optó por revisar hasta un segundo nivel. Es decir, a partir de la página de referencia, se revisaron, con la misma profundidad, todos aquellos enlaces que tuvieran relación con el tema de búsqueda: la Responsabilidad Social Corporativa o la Igualdad de Oportunidades.

Las 32 referencias analizadas se distribuyen en tres grandes categorías como se muestra a continuación:

CUADRO 1. Distribución de referencias consultadas, según tipos

DISTRIBUCIÓN DE REFERENCIAS CONSULTADAS

Tipo referencia	Número
Documentos y ponencias	13
Leyes y normas	4
Páginas webs	15
Total referencias	32

Todas las referencias cuentan con un apartado inicial de datos identificativos donde se recoge: el número de la referencia, el título, el autor o autora, el país de origen, una breve descripción del contexto, la fecha de celebración o constitución, si procede, y una breve referencia que facilite la búsqueda del documento original.

Identificado el documento, su contenido relevante se estructura en base a los siguientes epígrafes:

- **Contenidos: relación de temas.** Se trata de un breve índice de todos los contenidos recogidos en la referencia, incluidos aquellos que por no estar relacionados con el tema no serán objeto de análisis.
- **Descripción general de la referencia.** Una breve descripción de la referencia desde un enfoque global, que recoja todos los aspectos relevantes, incluidos aquellos no relacionados con la responsabilidad social y la igualdad de oportunidades.
- **Responsabilidad Social de las Empresas.** Bajo este epígrafe se recoge toda la información relacionada con la responsabilidad social corporativa.
- **Igualdad de Oportunidades.** Igual que en el caso anterior, se recoge la información específica de Igualdad de Oportunidades.

Puede ocurrir, no obstante, que no haya información para cumplimentar todos los campos de la estructura o que, por el contrario, los campos señalados den lugar a nuevos epígrafes.

Finalmente, en el caso de las referencias en inglés se ha optado por mantener su denominación en inglés ya que su traducción al castellano confundiría el texto por no haber un único término equivalente.

- *Stakeholders.* Agentes implicados en la actividad de la empresa: proveedores y proveedoras, clientela, accionistas, etc.
- *Benchmarking.* Proceso de identificación y análisis de buenas prácticas con el objetivo de adaptarlas e incluirlas en la organización.
- *Mentoring.* Referido al proceso de acompañamiento que una persona con experiencia desarrolla hacia otra con menos experiencia, prestándole ayuda, asistencia y colaboración. Referido a la actividad en empresas y organizaciones. Normalmente, se trata de procesos de promoción o formación dentro de las organizaciones. Un mentor o una mentora facilita la promoción o incorporación de una persona en la organización, mediante un proceso de acompañamiento.

1.3

RELACIÓN DE REFERENCIAS ANALIZADAS

1.3.1

DOCUMENTOS Y PONENCIAS

- Doc. 1. "LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" Comisión de las Comunidades Europeas.
- Doc. 2. "COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible". Comisión de las Comunidades Europeas
- Doc. 3. "Las PYME europeas/españolas y la responsabilidad social". Observatorio europeo de la PYME.
- Doc. 4. "El techo de cristal". Roy Douglas Adler.
- Doc. 5. "Herramientas de Responsabilidad Social Corporativa". Solucionar. Calidad y medio-ambiente.
- Doc. 6. "Experiencia de UNICEF en colaboración con empresas". UNICEF.
- Doc. 7. "Estado de la responsabilidad social de las empresas en Escocia en el año 2002". AGENDA.
- Doc. 8. "Trivisi. Ministerio Flamenco de empleo". Jef Van der Wee. Ministro de la comunidad flamenca.
- Doc. 9. "La igualdad salarial como valor empresarial". Banco sueco Swedbank.
- Doc. 10. "La responsabilidad social y la EFQM: aplicación en el País Vasco". Euskalit.
- Doc. 11. "Conclusiones sobre la Jornada Responsabilidad Social de las Empresas". Fundación Novia Salcedo.
- Doc. 12. "Análisis de la situación de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo". Gerhard Engelbrech.
- Doc. 13. "La igualdad como elemento de calidad y rentabilidad en las organizaciones". Oriol Homs I Ferret.

1.3.2

LEYES Y NORMAS DE CALIDAD

- Leg. 1. "Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan determinadas cuestiones del régimen de incentivos fiscales a la participación en actividades de interés general, previsto en la LEY 30/1994".
- Leg. 2. "LEY 49/2002 de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo".
- Leg. 3. "Norma SA8000".
- Leg. 4. "La implantación del sistema de gestión ética SGE de Forética como instrumento de liderazgo en las organizaciones".

1.3.3

PÁGINAS WEBS

- Web 1. "SNE key"
- Web 2. "Guía para las empresas sobre responsabilidad social"
- Web 3. "Fundación Empresa y Sociedad"
- Web 4. "Premios Empresa y Sociedad a la mejor gestión de la Acción Social"
- Web 5. "MRW"
- Web 6. "Eroski"
- Web 7. "Telefónica responsabilidad Corporativa"
- Web 8. "Business in the Community"
- Web 9. "Business in the Community Ireland"
- Web 10. "Finnish Business & Society"
- Web 11. "Business & Society Belgium"
- Web 12. "The Copenhagen Centre"
- Web 13. "Peer Review"
- Web 14. "Fondo de formación para la economía de Hesse"
- Web 15. "Mejores empresas para trabajar. España y EU 2003"

2.

Documentos y ponencias

Doc. 1

"LIBRO VERDE: FOMENTAR UN MARCO EUROPEO PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS". COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 1
Título	"LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas"
Autoría	Comisión de las Comunidades Europeas
País	Bélgica (UE)
Contexto	El Consejo Europeo de Gotemburgo, de junio de 2001 dentro de la estrategia de desarrollo sostenible para Europa, propone para las empresas que el crecimiento económico, la cohesión social y la protección medioambiental avancen en paralelo.
Año	18 de julio de 2001
Referencia búsqueda	www.europa.eu.int/comm/off/green/index_es.htm

CONTENIDOS: RELACIÓN DE TEMAS

Resumen

1. Introducción
2. ¿Qué es la responsabilidad social de las empresas?
 - 2.1. Responsabilidad social de las empresas: dimensión interna
 - 2.1.1. Gestión de recursos humanos
 - 2.1.2. Salud y seguridad en el lugar de trabajo
 - 2.1.3. Adaptación al cambio
 - 2.1.4. Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales
 - 2.2. Responsabilidad social de las empresas: dimensión externa
 - 2.2.1. Comunidades locales
 - 2.2.2. Socios y Socias comerciales, proveedores/proveedoras y consumidores/consumidoras
 - 2.2.3. Derechos humanos
 - 2.2.4. Problemas ecológicos mundiales
3. Enfoque global de la responsabilidad social de las empresas
 - 3.1. Gestión integrada de la responsabilidad social
 - 3.2. Informes y auditorías sobre la responsabilidad social

- 3.3. Calidad en el trabajo
- 3.4. Etiquetas sociales y ecológicas
- 3.5. Inversión socialmente responsable
- 4. Proceso de consulta

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO

Este documento de trabajo tiene como objeto iniciar un amplio debate sobre cómo podría fomentar la UE la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional y en particular sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación, así como recabar opiniones sobre responsabilidad social de las empresas a nivel nacional, europeo e internacional.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS?

La responsabilidad social de las empresas es un concepto con arreglo al cual las empresas deciden integrar de forma voluntaria las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

El concepto de responsabilidad social se encuentra al margen de las leyes, en el sentido de que va más allá de la legislación e intenta llegar donde ésta no llega. La inversión en tecnologías y prácticas respetuosas con el medioambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas, de la misma forma, ir más allá que la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y las personas trabajadoras, puede tener un impacto directo en la productividad. No obstante, la responsabilidad social de las empresas no se puede considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación vigente en materia de derechos sociales o normas medioambientales.

Otro punto a tener en cuenta es que las empresas están llamadas a ser socialmente responsables. El Libro Verde dice que hasta ahora han sido las empresas más grandes las que se han interesado por este tema, pero reconoce que deben ser todas las empresas, incluidas las microempresas, las que deben tener un comportamiento socialmente responsable.

La incidencia económica de la responsabilidad social puede desglosarse en efectos directos e indirectos. Se pueden derivar efectos positivos de, por ejemplo, un mejor entorno laboral que a través de un mayor compromiso de trabajadoras y trabajadores se consiga un incremento en la productividad. Respecto a los efectos indirectos, estos se pueden dar mediante el aumento de la aten-

ción que prestan a la empresa el colectivo consumidor e inversor, ampliando sus posibilidades de mercado.

El hecho de que una empresa sea catalogada como responsable socialmente puede favorecer su cotización y aportarle beneficios financieros.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS: DIMENSIÓN INTERNA

La responsabilidad social de las empresas tiene dos perspectivas:

- la interna, que contempla el interior de la empresa: el accionariado, los trabajadores y trabajadoras y la gestión de recursos naturales en la producción que afectan al medioambiente.
- la externa, que se refiere a las y los interlocutores externos: socios y socias comerciales, clientela, consumidores y consumidoras, empresas proveedoras e interlocutores públicos y las ONG.

La dimensión interna tiene por tanto dos ámbitos:

- el relativo a los trabajadores y trabajadoras, donde el Libro Verde estudia tres aspectos: la gestión de los recursos humanos, la salud e higiene en el lugar de trabajo y la adaptación al cambio.
- el relativo al medioambiente, donde el Libro Verde se va a centrar en la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.

— ÁMBITO RELATIVO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- *Gestión de recursos humanos.* Las empresas deben empezar por ser socialmente responsables en la contratación, las prácticas responsables de contratación, especialmente las no discriminatorias, podrían facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, personas de mayor edad, mujeres, personas desempleadas de larga duración y personas desfavorecidas. Al ser socialmente responsable en la contratación se conseguirán los objetivos de lucha contra la exclusión social que pretende la UE. Por otro lado, la empresa debe luchar contra la discriminación que pueda existir dentro de la misma a través de un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad en la retribución y en las perspectivas profesionales para las mujeres,... Igualmente, debe permitir el aprendizaje permanente estableciendo las necesidades de formación de sus trabajadores y trabajadoras, estar en contacto con las autoridades locales que diseñan los planes de formación, valorar el aprendizaje dentro de la empresa, permitiendo a los aprendices promocionarse.
- *Salud y seguridad en el lugar de trabajo.* Las empresas, gobiernos y organizaciones profesionales están buscando modos complementarios de promover la salud y la seguridad utilizándolas como condiciones para adquirir productos y servicios de otras empresas y para promocionar sus propios productos y servicios.

A medida que aumentan los esfuerzos por mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y la calidad de los productos y servicios se multiplican también las presiones para que el material promocional de la empresa comunique dicha calidad.

- *Adaptación al cambio.* Reestructurar desde un punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todas las personas afectadas por los cambios. Es importante buscar la participación y la implicación de todas y todos los afectados mediante una información y una consulta abierta. En las reestructuraciones deben participar las autoridades públicas y la representación de los trabajadores y trabajadoras. Las empresas deben procurar no dejar desamparado al personal, procurar que se organicen montando nuevas empresas o tutorizando su futura formación.

— ÁMBITO RELATIVO AL MEDIOAMBIENTE

- *Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.* La disminución del consumo de recursos de los desechos y las emisiones contaminantes puede reducir el impacto sobre el medio ambiente. También puede resultar ventajoso para la empresa reducir los gastos energéticos y de eliminación de residuos y disminuir los insumos y los gastos de descontaminación son inversiones normalmente ventajosas para todas las partes, tanto para las empresas como para el entorno natural.

El IV programa de medioambiente de la Comisión, donde se explica de qué manera la UE y los Estados miembros pueden desempeñar su labor y ayudar a las empresas a detectar oportunidades comerciales y efectuar inversiones ventajosas, estableciendo programas de asistencia y tratando de armonizar los sistemas nacionales.

La política integrada de producto (PIP) constituye un buen ejemplo de un planteamiento que posibilita la colaboración de las autoridades públicas y las empresas. La PIP se basa en el análisis de las repercusiones del producto a lo largo de todo su ciclo vital e incluye un diálogo entre las empresas y otros agentes interesados.

Otro planteamiento que fomenta la responsabilidad social de las empresas es el sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental (EMAS) ISO 19000, el cual anima a las empresas a crear, de forma voluntaria, sistemas de ecoauditoría y ecogestión en la compañía o en el emplazamiento industrial dirigidos a estimular la mejora constante del rendimiento ecológico.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS: DIMENSIÓN EXTERNA

La responsabilidad social de la empresa no se limita a su actividad o actuación dentro de la misma sino que implica también su relación con todas y todos los interlocutores con los que la empresa tiene relaciones: socios/socias comerciales y proveedores/proveedoras, consumidores y consumidoras, autoridades públicas y ONG.

— COMUNIDADES LOCALES

Las empresas contribuyen al desarrollo de las comunidades en las que se insertan, sobre todo de las comunidades locales, proporcionando puestos de trabajo, salarios y prestaciones e ingresos fiscales.

El Libro Verde indica como modelos de compromiso responsable de las empresas con su comunidad local los siguientes:

- el ofrecimiento de plazas adicionales de formación profesional
- la colaboración con organizaciones de defensa del medioambiente
- la contratación de personas socialmente excluidas
- la oferta de servicios de guardería a sus trabajadores y trabajadoras
- el establecimiento de redes con grupos de la comunidad
- el patrocinio de actividades deportivas o culturales a nivel local
- la realización de donaciones para obras benéficas.

El establecimiento de relaciones positivas con la comunidad local y la consiguiente acumulación de capital social es especialmente importante para las empresas no locales. El conocimiento de los agentes locales, las tradiciones y los recursos del entorno local es un activo que las empresas pueden capitalizar.

— SOCIOS/SOCIAS COMERCIALES, PROVEEDORES/PROVEEDORAS Y CONSUMIDORES/CONSUMIDORAS

Sobre la base de que las empresas deben respetar las normas en materia de competencia, tanto estatales como comunitarias, el Libro Verde pone de manifiesto que las medidas sobre responsabilidad social que adopte una empresa afectan también a sus socias y socios económicos de la misma manera que las empresas deben ser conscientes de que sus resultados sociales pueden verse afectados por las prácticas de los socios y socias o empresas proveedoras a lo largo de toda la cadena de producción.

Los modelos de buenas prácticas que se proponen en este ámbito son, por ejemplo, los sistemas de tutorías ofrecidos por las grandes empresas a las empresas de nueva creación y las PYME locales, o la asistencia proporcionada a pequeñas empresas sobre la redacción de informes sociales o la divulgación de sus actividades en el ámbito de la responsabilidad social.

— DERECHOS HUMANOS

Cada vez hay más empresas y sectores que adoptan códigos de conducta en materia de condiciones laborales, derechos humanos y aspectos medioambientales, dirigidos en particular a sus subcontratistas y empresas proveedoras. Lo hacen especialmente por mejorar su imagen empresarial y reducir el riesgo de que los consumidores y consumidoras reaccionen negativamente. No obstante los códigos de conducta no pueden sustituir las legislaciones nacionales, comunitarias e internacionales ni las normas de obligado cumplimiento. El Libro Verde recuerda la importancia de estos códigos de conducta así como los instrumentos internacionales como la Declaración

Tripartita de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. Los códigos de conducta deben estar basados siempre en estas normas internacionales.

Dentro de este contexto existe una resolución de 15 de enero de 1999 del Parlamento Europeo sobre "la adopción de normas por la Unión Europea para las empresas europeas que operan en países en desarrollo: hacia un código de conducta europeo" que insta a establecer un código de conducta europeo, basado en las normas internacionales, que contribuya a estandarizar en mayor medida los códigos de conducta voluntarios y a crear una plataforma de seguimiento europea, e incluya disposiciones sobre los procedimientos de denuncia y las medidas correctoras.

— PROBLEMAS ECOLÓGICOS MUNDIALES

Es importante que las empresas colaboren en el desarrollo sostenible mundial, cumpliendo las directrices de la OCDE. El Libro Verde recuerda la Comunicación de la Comisión "Diez años después de Río: Preparación de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible de 2002" (COM2001/%), que contiene datos adicionales sobre el modo en que las empresas pueden contribuir al desarrollo sostenible en todo el mundo.

ENFOQUE GLOBAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

El Libro Verde pretende que las empresas que tienen comportamientos socialmente responsables las difundan y las comuniquen al resto de la sociedad, de la misma manera, las y los interlocutores de las empresas deben exigir cada vez más a las empresas el que tengan un comportamiento responsable. En este ámbito se apuntan cinco ámbitos de actuación: la gestión integrada de la responsabilidad social, los informes y auditorías sobre la responsabilidad social, la calidad en el trabajo, las etiquetas sociales y ecológicas y la inversión socialmente responsables.

— GESTIÓN INTEGRADA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las empresas que deseen ser socialmente responsables deben integrar esta responsabilidad en la gestión. A medida que la responsabilidad social va formando parte de la planificación estratégica de las empresas y de sus operaciones cotidianas, las personas con cargos directivos y los trabajadores y trabajadoras deben adoptar sus decisiones empresariales basándose en criterios que se añaden a los que aprendían tradicionalmente a tener en cuenta, para lo que será necesario que tanto personal directivo como trabajador reciban la pertinente formación. En este contexto se inscriben los cursos y módulos de ética empresarial que imparten universidades, aunque esto abarca parcialmente el concepto más general de responsabilidad social.

— INFORMES Y AUDITORÍAS SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

El enfoque de los informes sociales adoptado por las empresas es tan variado como su comportamiento en el ámbito de la responsabilidad social. Para que dichos informes sean útiles, es preciso un acuerdo general sobre el tipo de información que debe facilitarse, el formato de presentación y la fiabilidad del procedimiento de evaluación y auditoría.

Existen actualmente varias corrientes e iniciativas internacionales que elaboran normas para la rendición de cuentas, la presentación de informes y la auditoría en materia social, pero no existen unos criterios uniformes y generalmente admitidos. Entre las buenas prácticas actualmente en vigor el Libro Verde recoge las experiencias de Dinamarca y Francia.

El Libro Verde pretende que al final del debate abierto se estandaricen los indicadores que permitan informes o auditorías sociales uniformes y válidas para todos los países de la Unión; en todo caso, aunque las personas con cargos directivos de las empresas son las que están más implicadas, el Libro Verde reconoce que es indispensable la comprobación por terceras personas independientes de la información publicada en los informes de responsabilidad social para que los informes sociales no sean meros ejercicios de relaciones públicas sin contenido real.

— CALIDAD EN EL TRABAJO

El diálogo social con la representación de los trabajadores y trabajadoras desempeña un papel fundamental en el marco más amplio de la adopción de prácticas socialmente responsables. Debe ampliarse este diálogo social a las cuestiones sociales y medioambientales de las empresas.

El Libro Verde recoge como modelo de buena práctica la existencia en algunos países de la publicación de listas de empresas modélicas en el ámbito de la calidad en el trabajo

— ETIQUETAS SOCIALES Y ECOLÓGICAS

Cada vez más, los consumidores y consumidoras exigen saber las condiciones en que se ha producido un producto que desean comprar, no les basta saber la calidad y el precio del producto, quieren tener también la seguridad de que se producen de manera responsable desde el punto de vista social. Para la mayoría del colectivo consumidor europeo, el comportamiento social de una empresa influye en las decisiones de compra de un producto o servicio.

En esta búsqueda, por parte del colectivo consumidor, del comportamiento social de una empresa, las cuestiones que más les preocupan son: la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, el respeto de los derechos humanos en el funcionamiento de la empresa y en toda la cadena de suministros (por ejemplo, la no utilización del trabajo infantil) y la protección general del medio ambiente.

En este contexto aparecen las etiquetas sociales hechas por las propias empresas fabricantes (marcas autodeclaradas) que manifiestan que en la producción del producto que han fabricado no ha habido explotación o abusos. El problema de las etiquetas sociales y ecológicas, que cada vez se utilizan más, es que no existe una verificación independiente de que ese hecho sea real.

El Libro Verde sugiere la necesidad de debatir el valor y la conveniencia de realizar acciones públicas para conseguir que las etiquetas sociales y ecológicas sean más eficaces.

— INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Dentro de este enfoque global el último tema que recoge el Libro Verde es el de la inversión socialmente responsable.

Se llaman fondos socialmente responsables (ISR) aquellos que "no invierten" (criterio negativo) en determinadas empresas, como en empresas tabaqueras, en empresas productoras de armas o de alcohol, o en empresas que generen residuos no reciclables; o que "invierten" (criterio positivo) en empresas que son activas en el ámbito social o ecológico. Los fondos éticos pretenden ser una alternativa para entidades sociales o pequeños inversores o inversoras que quieren garantías de que su capital no será invertido en empresas que choquen con sus principios éticos.

En los últimos años han crecido en Europa los fondos socialmente responsables, pero se ha publicado poco sobre su número, su importancia y sus resultados, salvo en el Reino Unido, donde la inversión socialmente responsable constituye el 5% de todos los fondos invertidos.

PROCESO DE CONSULTA

El Libro Verde acaba con una invitación a las autoridades públicas de todos los niveles, incluidas las organizaciones internacionales, las empresas, los interlocutores sociales, las ONG y a cualquier persona interesada a expresar su opinión sobre la manera de establecer una asociación para crear un nuevo marco destinado a fomentar la responsabilidad social de las empresas, teniendo en cuenta los intereses tanto de las empresas como de las distintas partes involucradas.

El Libro Verde recuerda que el objetivo del mismo es sensibilizar y estimular el debate sobre los nuevos modos de fomentar la responsabilidad social de las empresas, por lo que la Comisión no quiere ser protagonista, sino dejar este protagonismo a las empresas y a sus interlocutores sin prejuzgar los resultados del debate.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Libro Verde no aborda de forma explícita el ámbito de la Igualdad de Oportunidades pero en el apartado referido a la dimensión interna de la responsabilidad social de las empresas, cuando se hace referencia a la gestión de los recursos humanos, se apunta como medida a desarrollar por las empresas la igualdad en la retribución y en las perspectivas profesionales de las mujeres. Así mismo, se insta a llevar a cabo prácticas responsables de contratación no discriminatorias con las mujeres.

Doc. 2

"COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN RELATIVA A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS: UNA CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL AL DESARROLLO SOSTENIBLE". COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 2
Título	"COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible"
Autoría	Comisión de las Comunidades Europeas
País	Bélgica (U E)
Contexto	En julio de 2001, la Comisión presentó el Libro Verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas", cuyos objetivos eran: estimular el debate sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas (RSE) y definir los medios para desarrollar una asociación con vistas a la instauración de un marco europeo para la promoción de la RSE.
Año	02 de julio de 2002
Referencia búsqueda	www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc_dial/crs/csr2002_es.pdf

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

1. Introducción
2. Resumen de la consulta sobre el Libro Verde relativo a la RSE
3. Un marco de acción europeo para la RSE
4. Dar a conocer mejor el impacto de la RSE y facilitar el intercambio de experiencias y de buenas prácticas
 - 4.1. Dar a conocer mejor el impacto de la responsabilidad social en las empresas y en la sociedad
 - 4.2. Fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de RSE entre las empresas
 - 4.3. Fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de RSE entre los Estados miembros
 - 4.4. Desarrollar las capacidades de gestión en materia de RSE
 - 4.5. Fomentar la responsabilidad social entre las PYME
5. Promover la convergencia y la transparencia de las prácticas y los instrumentos de RSE
 - 5.1. Códigos de conducta

-
- 5.2. Normas de gestión
 - 5.3. Medición, elaboración de informes y validación
 - 5.4. Etiquetas
 - 5.5. Inversión socialmente responsable (ISR)
 - 6. Creación de un foro multilateral europeo sobre RSE
 - 7. Integración de la RSE en todas las políticas de la UE
 - 7.1. Política de empleo y asuntos sociales
 - 7.2. Política empresarial
 - 7.3. Política medioambiental
 - 7.4. Política de protección de los consumidores
 - 7.5. Política de contratación pública
 - 7.6. Política exterior, incluida la política comercial y de cooperación al desarrollo
 - 7.7. Administraciones públicas

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO

Se trata de una comunicación donde la Comisión elabora a partir del proceso de consulta sobre el Libro Verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" su propuesta de estrategia de promoción de la RSE. Esta comunicación va dirigida a las instituciones europeas, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales, así como, a las asociaciones de empresas y de consumo, a las empresas individuales y a otros agentes interesados.

RESPONSABILIDAD SOCIAL RESUMEN DE LA CONSULTA SOBRE EL LIBRO VERDE RELATIVO A LA RSE

La Comisión ha recibido más de 250 respuestas al Libro Verde. Casi la mitad proceden de organizaciones patronales, empresas individuales o asociaciones de empresas y el resto, de sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, así como de organizaciones locales, regionales, nacionales, europeas e internacionales, el mundo académico y otras personas interesadas.

Casi todas las respuestas se muestran favorables al Libro Verde y a la utilidad de mantener un debate abierto en torno a la responsabilidad social de las empresas.

Sin embargo, se observan divergencias importantes entre los diferentes agentes consultados:

- Las *empresas* destacan el carácter voluntario de la responsabilidad social y creen que cualquier intento de regular la RSE a nivel europeo sería contraproducente ya que anularía la creatividad y el carácter innovador de las empresas.

- Los *sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil* creen que las iniciativas voluntarias resultan insuficientes para salvaguardar los derechos de los trabajadores y trabajadoras y de la ciudadanía y proponen desarrollar un marco reglamentario que establezca unas normas mínimas, por otro lado insisten en la necesidad de la participación de todas las partes interesadas en materia de RSE, ya que para ser creíbles, las prácticas de responsabilidad social no pueden ser definidas, aplicadas y evaluadas por las propias empresas.
- Los *inversores e inversoras* señalan la necesidad de mejorar la divulgación de la información y la transparencia de las prácticas empresariales, así como la metodología utilizada por las agencias de calificación y la gestión de los fondos de inversión socialmente responsable y de los fondos de pensiones.
- Las *organizaciones de consumo* acentúan la importancia de poder disponer de información exhaustiva y fiable sobre las condiciones éticas, sociales y ecológicas de producción y comercialización de bienes y servicios que les oriente en su compra.
- El *Consejo* apuntó que la responsabilidad social podría contribuir a mejorar la competitividad de todos los tipos de empresa, desde PYME a multinacionales, y en todos los sectores de actividad.
- El *Comité Económico y Social*, señaló que los principios de acción voluntaria y de sostenibilidad medioambiental, económica y social deben servir de marco de referencia para las nuevas iniciativas europeas destinadas a apoyar los esfuerzos de las empresas en el ámbito de la responsabilidad social.
- El *Comité de Regiones*, considera que la acción a nivel europeo debe proporcionar un marco que permita aumentar la sensibilización, promover principios responsables y ayudar a las empresas y autoridades públicas a integrar la responsabilidad social en sus actividades.
- El *Parlamento Europeo*, propone integrar el concepto de RSE en todos los ámbitos de competencia de la UE, en particular en la financiación de las medidas sociales y regionales.

UN MARCO DE ACCIÓN EUROPEO PARA LA RSE

A pesar de la gran variedad de enfoques de la RSE, existe un consenso generalizado sobre sus principales características:

- Consiste en un comportamiento que adoptan las empresas voluntariamente, más allá de sus obligaciones jurídicas.
- está intrínsecamente vinculada al concepto de desarrollo sostenible.
- no es algo que pueda "añadirse" optativamente a las actividades principales de la empresa, sino que afecta a su propia gestión.

Se ha ido avanzando hacia un mayor reconocimiento de la RSE, tanto las empresas como las personas con responsabilidad política la reconocen como un elemento importante en las nuevas formas de gobierno, que puede ayudarles a responder a los siguientes cambios:

- La complejidad organizativa que ha traído consigo la mundialización.

- La importancia que van adquiriendo la imagen y el prestigio social en el contexto empresarial.
- La exigencia por parte del accionariado de informes que no se limiten a los aspectos financieros.
- La relevancia e importancia que van cobrando el conocimiento y la innovación para la competitividad.

Las respuestas al Libro Verde han puesto de manifiesto la naturaleza global de las cuestiones y preocupaciones relacionadas con la RSE, por lo que es importante que la promoción de la RSE a nivel global se base en normas e instrumentos consensuados. Estos instrumentos son de dos tipos:

- Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.
- Los acuerdos internacionales, al margen de la RSE, cuyo cumplimiento deben fomentar los gobiernos.

La definición de marcos comunes para fomentar la dimensión global de la RSE constituye un reto habida cuenta de la diversidad de las políticas nacionales, la protección de las trabajadoras y trabajadores y la reglamentación en materia de medioambiente.

Las respuestas al Libro Verde pusieron de manifiesto el importante papel que desarrollan los gobiernos, las organizaciones internacionales y la sociedad civil en la sensibilización y en la supervisión de la aplicación de las normas sociales y medioambientales acordadas internacionalmente. Los desafíos que plantean la sensibilización, la divulgación y la adopción generalizada de prácticas socialmente responsables en las empresas se derivan de:

- La falta de información sobre la relación que existe entre responsabilidad social y resultados económicos.
- La ausencia de consenso entre las distintas partes interesadas en torno a una definición adecuada de responsabilidad social.
- La escasa formación sobre el papel de la RSE, en particular en las escuelas de comercio y gestión empresarial.
- La insuficiente sensibilización de las PYME y sus recursos limitados.
- La falta de transparencia derivada de la ausencia de instrumentos reconocidos para diseñar, administrar y divulgar las políticas en materia de responsabilidad social.
- El escaso reconocimiento del colectivo consumidor e inversor a los comportamientos socialmente responsables de las empresas.
- La falta de coherencia de las políticas públicas.

La Comisión propone una estrategia de promoción de la RSE fundada en los siguientes principios:

- Reconocimiento de la naturaleza voluntaria de la RSE.
- Prácticas de responsabilidad social creíbles y transparentes.
- Focalización en las actividades en las que la intervención de la Comunidad aporte un valor añadido.
- Enfoque equilibrado y global de la RSE que incluya los aspectos económicos, sociales y ecológicos, así como los intereses de los consumidores y consumidoras.
- Atención a las características y necesidades de las PYME.

- Apoyo y coherencia con los acuerdos internacionales existentes (normas fundamentales del trabajo adoptadas por las OIT, directrices de la OCDE para las empresas multinacionales).

La Comisión propone centrar su estrategia en las siguientes acciones:

1. dar a conocer mejor el impacto positivo de la responsabilidad social en las empresas y en la sociedad;
2. fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de RSE entre las empresas;
3. promover el desarrollo de las capacidades de gestión en el ámbito de la RSE;
4. fomentar la adopción de prácticas de responsabilidad social entre las PYME;
5. facilitar la convergencia y la transparencia de las prácticas y los instrumentos de responsabilidad social;
6. crear a nivel de la UE un foro multilateral en este ámbito;
7. integrar la responsabilidad social en las políticas comunitarias.

DAR A CONOCER MEJOR EL IMPACTO DE LA RSE Y FACILITAR EL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS Y DE BUENAS PRÁCTICAS

- *Dar a conocer mejor el impacto de la responsabilidad social en las empresas y en la sociedad*
La demostración de que la responsabilidad social favorece la competitividad y el desarrollo sostenible, en particular de la PYME, puede ser el mejor argumento para incentivar a las empresas a adoptar un enfoque socialmente responsable. Esto podría llevarse a cabo a través de:
 - El examen de los medios y las condiciones que permiten a las empresas socialmente responsables contribuir al objetivo de una mayor competitividad y de un desarrollo más sostenible.
 - El apoyo de las actividades desarrolladas por las empresas, los interlocutores sociales, los centros de enseñanza y de formación y otras partes interesadas con el fin de aumentar la sensibilización y mejorar los conocimientos sobre este tema.
 - El análisis y la difusión de información sobre las prácticas socialmente responsables y sus representantes en las empresas y los países de acogida.
- *Fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de RSE entre las empresas*

La eficacia de los foros de intercambio de buenas prácticas y experiencias a nivel local, regional, nacional y europeo podría reforzarse a través de una mejor conexión en red y la coordinación de sus actividades.

La integración de la RSE en el trabajo de las redes europeas de apoyo a las empresas facilitaría el diálogo y la cooperación entre estas últimas.

- *Fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de RSE entre los Estados miembros*

Con el objeto de facilitar el intercambio de información sobre políticas nacionales y apoyar su trabajo en el ámbito de la RSE, la Comisión ha establecido un grupo de representantes sociales de alto nivel de los Estados miembros, que se ha reunido regularmente.

- *Desarrollar las capacidades de gestión en materia de RSE*

La mayoría de las respuestas al Libro Verde insisten en la importancia de la educación y la formación del personal de dirección, personas empleadas y otros agentes para la promoción de la RSE. A este respecto, el Fondo Social Europeo podría contribuir a fomentar la responsabilidad social en la formación destinada al personal de dirección y otros trabajadores y trabajadoras, así como elaborar, en colaboración con las empresas, material didáctico y cursos para los centros de enseñanza, en especial aquellos que trabajan en la formación permanente.

- *Fomentar la responsabilidad social entre las PYME*

Con el objetivo de facilitar la adopción generalizada de prácticas empresariales responsables por parte de las PYME, conviene sensibilizar a estas empresas sobre sus ventajas económicas. Será necesario:

- Entender mejor el compromiso de las PYME en el ámbito social y ecológico.
- Fomentar el intercambio y difusión de buenas prácticas.
- Facilitar el desarrollo y la difusión de herramientas de fácil uso y adaptarlas a las PYME.
- Llamar la atención de las asociaciones de PYME y de las estructuras de apoyo a las empresas sobre la responsabilidad social.
- Facilitar la cooperación entre las grandes empresas y las PYME.
- Sensibilizar a las PYME en relación con el impacto de sus actividades en los países en vía de desarrollo.

PROMOVER LA CONVERGENCIA Y LA TRANSPARENCIA DE LAS PRÁCTICAS Y LOS INSTRUMENTOS DE RSE

Es preciso fomentar la convergencia y la transparencia en los siguientes ámbitos:

- *Códigos de conducta*

El interés creciente por el impacto social y ecológico de la industria ha llevado a muchas empresas a adoptar códigos de conducta sobre los derechos de las trabajadoras y trabajadores, los derechos humanos o la protección del medioambiente.

La Comisión considera necesario que los códigos de conducta:

- Tengan como normas mínimas comunes de referencia los convenios fundamentales de la OIT y las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.
- Incluyan mecanismos adecuados de evaluación y control de su aplicación, así como un sistema de evaluación de la conformidad.

— Impliquen en su elaboración, aplicación y control a los interlocutores sociales y otras partes interesadas, inclusive los países en desarrollo.

— Divulguen las experiencias y prácticas correctas de las empresas europeas.

- Normas de gestión

La Comisión fomentará la participación en el sistema de gestión y auditoría medioambiental (SGAM) como instrumento de responsabilidad social y estudiará la pertinencia de utilizar este sistema para abordar los resultados sociales de las empresas y otras organizaciones.

- Medición, elaboración de informes y validación

Los informes de "triple balance" relativos a los resultados económicos, sociales y medioambientales se imponen como ejemplo de prácticas correctas.

La Comisión invita al Foro Europeo Multilateral a que establezca, para mediados de 2004, directrices y criterios comunes en materia de medición, elaboración de informes y validación.

- Etiquetas

Con el objeto de evitar la publicidad engañosa y fomentar prácticas correctas en este ámbito, la Comisión prepara, conforme a la norma ISO 14021:1999, directrices aplicables a la formulación y evaluación de las autodeclaraciones medioambientales realizadas por empresas productoras y distribuidoras.

La participación en los sistemas de etiquetado deberá ser voluntaria. Las etiquetas deben responder a criterios objetivos, transparentes, no discriminatorios y conformes a las obligaciones internacionales de la UE, así como a las normas de competencia en vigor.

La Comisión invita al Foro Multilateral Europeo sobre la RSE a que establezca orientaciones comúnmente acordadas para los sistemas de etiquetado, que tengan en cuenta los convenios fundamentales de la OIT y las normas de protección del medioambiente.

- Inversión socialmente responsable (ISR)

La Comisión invita a los regímenes de pensiones profesionales y a los fondos de inversión a que indiquen si tienen en cuenta, los factores sociales, medioambientales y éticos en sus decisiones de inversión. Por otro lado, la Comisión apoya las iniciativas encaminadas a supervisar y evaluar comparativamente los fondos de pensiones y de inversión con respecto a la RSE, e invita al Foro Multilateral Europeo a que estudie la viabilidad de adoptar un enfoque europeo común.

CREACIÓN DE UN FORO MULTILATERAL EUROPEO SOBRE RSE

La Comisión propone la creación de un Foro Multilateral Europeo sobre RSE con el objeto de promover la transparencia y la convergencia de las prácticas y los instrumentos de responsabilidad social.

El Foro se estructurará en dos niveles:

- Se celebrarán dos reuniones al año a nivel político, en las que se adoptarán orientaciones generales, normas de procedimiento y el programa de trabajo, también se evaluarán los progresos realizados.
- Se organizarán mesas redondas temáticas que se encargarán de ejecutar el programa de trabajo.

La Comisión invita al Foro a examinar y aprobar para mediados de 2004 orientaciones acerca de los siguientes temas:

- Relación entre RSE y competitividad.
- Contribución de la RSE al desarrollo sostenible y a la integración de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Aspectos específicos de las PYME.
- Eficacia y credibilidad de los códigos de conducta.
- Desarrollo de orientaciones y criterios comunes para medir, informar y validar las prácticas de RSE.
- Definición de principios comúnmente acordados para los sistemas de etiquetado.
- Divulgación de información sobre las políticas de Inversión Socialmente Responsable (ISR) adoptadas por los fondos de pensiones y los fondos de inversión individuales.

El Foro deberá presentar a la Comisión, antes del verano de 2004, un informe sobre el trabajo realizado, a partir del cual la Comisión evaluará los resultados, decidirá acerca del futuro del Foro y estudiará la posibilidad de llevar a cabo otras iniciativas de promoción de la RSE.

INTEGRACIÓN DE LA RSE EN TODAS LAS POLÍTICAS DE LA UE

La Unión Europea se ha comprometido a integrar en sus políticas y acciones consideraciones de tipo económico, social y medioambiental, además de derechos fundamentales, como las normas fundamentales de trabajo y la igualdad entre hombres y mujeres.

- *Política de empleo y asuntos sociales*

La Comisión desea recabar la opinión de los interlocutores sociales en relación con la utilidad de establecer a nivel comunitario una serie de principios de acción que apoyen las buenas prácticas de las empresas durante los procesos de reestructuración.

Por otro lado, las prácticas de RSE en este ámbito deben reflejar los cambios sociales, como la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, transformando el entorno de trabajo de modo que puedan establecerse condiciones más equilibradas para hombres y mujeres a través del reconocimiento de la contribución de estas últimas a la empresa.

- *Política empresarial*

El objetivo de la política empresarial es garantizar un enfoque equilibrado del desarrollo sostenible, que maximice las sinergias entre sus dimensiones económica, social y medioambiental.

En este apartado el Consejo presta especial atención a las PYME y al espíritu empresarial responsable, áreas en las que se llevan a cabo proyectos con los Estados miembros con el fin de definir las políticas y medidas de apoyo más apropiadas.

- *Política medioambiental*

Se invita a las empresas a que, como parte de sus estrategias en el ámbito de la responsabilidad social, utilicen como herramienta el Sistema de Gestión y Auditoría Medioambientales (SGAM), el cual promueve mejoras continuas en los resultados medioambientales de las actividades industriales animando a las empresas a evaluar y mejorar su propio comportamiento medioambiental.

La Comisión, también apoya la iniciativa europea de eficiencia ecológica (European Eco-Efficiency Initiative, EEEl), que tiene por objeto integrar la eficiencia ecológica en las empresas europeas y en las políticas industriales y económicas de la Unión Europea.

- *Política de protección de los consumidores y consumidoras*

Las empresas son cada vez más sensibles a las exigencias de los consumidores y consumidoras, tanto para conservar al colectivo consumidor habitual como para atraer a nueva clientela. Para que la RSE cumpla sus objetivos es necesario establecer canales de comunicación sólidos entre los consumidores y consumidoras y las empresas.

- *Política de contratación pública*

Los organismos compradores públicos no suelen disponer de información sobre las características sociales y medioambientales que pueden exigir en un producto, con el fin de responder a esta carencia, la Comisión publicó en noviembre de 2001 una serie de orientaciones para introducir la dimensión medioambiental en la contratación pública a través de los criterios de la etiqueta ecológica europea. Actualmente se está desarrollando un manual práctico y una base de datos con información sobre las características ecológicas de los productos y servicios dirigida a los organismos compradores públicos y a las empresas.

- *Política exterior, incluida la política comercial y de cooperación al desarrollo*

Con el objeto de fomentar los principios y las prácticas de RSE a nivel internacional, en particular en los países en desarrollo, la Comisión:

- Continuará con la estrategia descrita en su comunicación "Promover las normas fundamentales del trabajo y mejorar la gobernanza social en el contexto de la mundialización".
- Contribuirá al desarrollo de las capacidades en los países en desarrollo y les prestará la ayuda técnica necesaria para facilitar el cumplimiento de las normas internacionales vigentes en materia de empleo y de medio ambiente.
- Divulgará y fomentará la aplicación de los principios de RSE en el extranjero, facilitando el debate y el intercambio de buenas prácticas entre las partes interesadas europeas y terceros países.
- Apoyará y fomentará el compromiso de la Comunidad y de los Estados miembros de la UE con las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, incluyendo en sus acuerdos de relaciones exteriores la siguiente frase: "Las Partes recuerdan a las empresas multina-

cionales la recomendación de respetar las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales dondequiera que desarrollen sus actividades".

- *Administraciones públicas*

La Comisión tiene la intención de:

- Integrar más las prioridades sociales y medioambientales en su gestión, inclusive en sus propios procedimientos de contratación pública.
 - Evaluar sus resultados sociales y medioambientales con la publicación de un informe a este respecto en 2004.
 - Lanzar en 2003 una campaña de sensibilización dirigida a los agentes de la Comisión.
- La Comisión invita a las administraciones públicas a nivel nacional, regional y local a que examinen también sus prácticas con vistas a la integración de consideraciones de tipo social y medioambiental.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Al igual que el Libro Verde, la Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas no aborda de forma explícita el ámbito de la Igualdad de Oportunidades pero sí hace referencia a este ámbito en los siguientes apartados:

- *La creación de un Foro Multilateral Europeo sobre RSE:* la Comisión invita a este Foro a que examine y apruebe para mediados de 2004 la integración de la igualdad entre hombres y mujeres.
- *La integración de la RSE en todas las políticas de la UE:* la UE se ha comprometido a integrar plenamente en sus políticas y acciones la igualdad entre hombres y mujeres. Por otro lado, dentro del apartado de política de empleo y asuntos sociales, la Comisión dice que las prácticas de RSE deben reflejar la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, adaptando a tal efecto los cambios estructurales y transformando el entorno de trabajo de modo que pueden crearse condiciones más equilibradas para hombres y mujeres mediante el reconocimiento de la valiosa contribución de estas últimas, lo que beneficiará a la sociedad y a la empresa.

Doc. 3

"LAS PYME EUROPEAS/ ESPAÑOLAS Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL". OBSERVATORIO EUROPEO DE LA PYME

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 3
Título	"Las PYME europeas/españolas y la responsabilidad social"
Autoría	Observatorio Europeo de la PYME. Ponente: Iñigo Isusi. IKEI
País	España
Contexto	Seminario responsabilidad social de las empresas Fundación Novia Salcedo.
Año	Diciembre 2002
Referencia búsqueda	Fundación Novia Salcedo. Jornadas sobre responsabilidad social. www.noviasalcedo.es. Iñigo Isusi (Ikei). Teléfono: 943426610. E-mail: iisusikei.es

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

- Definición/aproximación al concepto de responsabilidad social corporativa.
- Actividades socialmente responsables de las PYME europeas.
- Comparación de la respuesta española con la europea.
- Principales iniciativas públicas europeas de apoyo.

DESCRIPCIÓN GENERAL

DEL DOCUMENTO

Se trata de una ponencia donde se presenta el estudio: "PYME europeas y responsabilidad social y mediambiental". El informe se integra en el contexto del Observatorio Europeo de la PYME y se centra en la responsabilidad social de las PYME hacia sus stakeholders externos o de fuera de la empresa (la comunidad en un sentido amplio y el medio ambiente).

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Todo el documento gira en torno a la responsabilidad social desde una perspectiva PYME. Comienza definiendo los términos:

- Responsabilidad Social Corporativa. La definición está tomada del Libro Verde: "Integración de las preocupaciones sociales y medioambientales en la práctica diaria de las empresas y en la interacción con sus stakeholders, siempre desde una perspectiva voluntaria".

- Stakeholder. Persona o grupo que tiene, o dice tener, un interés, propiedad o derecho sobre la empresa (accionariado/dueños-dueñas, personal empleado, clientela, el medio ambiente, la comunidad, empresas suministradoras,...).

A continuación se hace una exposición de datos acerca de las actividades socialmente responsables de las PYME europeas donde se obtienen las siguientes conclusiones:

- La mitad de las PYME europeas llevan a cabo actividades socialmente responsables.
- Existe una marcada diferencia entre las empresas muy pequeñas (48%) y las empresas pequeñas y mediantes (65% y 70%) a la hora de llevar a cabo iniciativas de responsabilidad social.
- Las actividades sociales más comunes de las PYME europeas son por este orden: apoyo a actividades deportivas (no dirigidas a personal propio), apoyo a actividades culturales (no dirigidas a personal propio) y apoyo a actividades sanitarias y de bienestar (no dirigidas a personal propio).
- El apoyo a actividades deportivas es claramente la actividad preferida por las PYME europeas, independientemente del tamaño empresarial o geográfico.
- El compromiso social de las PYME europeas tiene las siguientes características:
 - Donaciones ad-hoc.
 - Actividades puntuales no relacionadas con la estrategia de la empresa.
 - Relación positiva entre compromiso y edad de la empresa.
 - Influencia de la orientación estratégica de la empresa.
 - Preponderancia del ámbito local en sus compromisos sociales.
 - Escasa difusión de sus actividades socialmente responsables (sólo una minoría publica alguna información).
 - Ausencia de medición del impacto y efectividad de sus acciones (sólo una minoría las mide).
 - La principal razón se refiere a razones éticas, especialmente entre las PYME más pequeñas.
 - 3/4 partes de las PYME son capaces de identificar beneficios empresariales de sus actividades socialmente responsables.
 - La mayoría de las PYME continuarán o incrementarán sus actividades sociales en los próximos tres años.
 - Las razones actitudinales tienen un mayor peso que las razones referidas a la falta de recursos a la hora de explicar la ausencia de actividades socialmente responsables.

En un nivel más concreto, las PYME españolas, en una comparativa con el resto de las PYME europeas, se sitúan entre las que menos participan en actividades sociales.

Se encuentran las siguientes similitudes entre las PYME españolas y las europeas respecto a su participación en actividades sociales:

- Apoyo a actividades deportivas.
- A través de donaciones ad-hoc.

En cuanto a las diferencias, se destacan:

- Las actividades socialmente responsables de las PYME españolas son más regulares en el tiempo, aunque no están ligadas a la estrategia de la empresa.
- Las razones éticas tienen un mayor peso que en los países con una mayor implicación social.
- Las PYME españolas encuentran mayores dificultades para identificar los beneficios empresariales ligados con las actividades de responsabilidad social.

Para concluir se proporcionan ejemplos de buenas prácticas sobre políticas públicas dirigidas a la promoción de las actividades socialmente responsables. Se hace referencia a Dinamarca y Reino Unido destacando las siguientes buenas prácticas en cada uno de los casos:

- Dinamarca
 - Campañas de promoción.
 - Creación de entidades consultivas con agentes sociales.
 - Elaboración de un "índice social".
 - Obligación de cumplir ciertas obligaciones "sociales" para suministrar al sector público o para recibir ayudas públicas.
- Reino Unido
 - Campañas de sensibilización al público.
 - Campañas de promoción y formación dirigidas exclusivamente a PYME.
 - Valorización de mejores prácticas en PYME.
 - Colaboración con organizaciones empresariales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Este documento no hace referencia al tema de la Igualdad de Oportunidades.

Doc. 4

"EL TECHO DE CRISTAL". ROY DOUGLAS ADLER

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 4
Título	"El techo de cristal"
Autoría	Roy Douglas Adler. Centro de investigación sobre techo de cristal.
País	Malibú. USA
Contexto	Conferencia EQUAL PAY. Copenhague, 29 noviembre de 2002
Año	2002
Referencia búsqueda	Conferencia EQUAL PAY. Copenhague, 29 noviembre de 2002

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

- Introducción.
- Base de Datos de Fortuna 500.
- El sistema de puntuación.
- Cuatro Indicadores de rentabilidad.
- Resultados.
- Recomendaciones.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se analiza la relación existente entre la presencia de mujeres en los niveles más altos de gerencia y la obtención de altos ingresos por parte de la empresa. Para ello, se exponen los resultados de una investigación realizada entre 1992 y 2001 con datos desde 1980 a 2001 de las mujeres en los 20 puestos más altos de las mayores empresas de USA.

Se constata la ausencia de estudios empíricos sobre el llamado "techo de cristal" que, sin embargo, ha sido objeto de comentarios, opiniones y gran número de anécdotas. En este sentido, se cree que las empresas que mantienen un buen historial de promoción de mujeres hacia puestos de responsabilidad, se benefician a medio plazo de dicha política. Sin embargo no han existido, hasta el momento, evidencias empíricas en las que apoyar esta creencia.

INTRODUCCIÓN

Las primeras publicaciones orientadas a convencer al mundo de los negocios de que las mujeres son tan capaces como los hombres en los puestos de dirección y que su inclusión revierte, de forma notable, en el éxito de la empresa, datan de principios de los ochenta. Varios autores y autoras se han acercado desde diferentes perspectivas, destacando aspectos distintos, pero no han podido cuantificar el beneficio que para las empresas tiene la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.

La ausencia de investigaciones empíricas sobre el tema se justifica por tres motivos: hasta ahora ha habido pocas empresas con mujeres en puestos de responsabilidad, lo que dificultaba establecer una comparación estadística entre las escasas empresas con mujeres y las que no las tenían. Por otro lado, al ampliarse el número de empresas con mujeres no era fácil determinar si las mujeres estaban en puestos de responsabilidad, inmediatamente por debajo de las posiciones más visibles. Finalmente, la recogida de este tipo de información era dificultosa y requería gran cantidad de tiempo.

BASE DE DATOS DE FORTUNA 500

La gran ventaja del estudio es poder contar con la gran base de datos de Fortuna 500 que se fue construyendo entre 1980 y 1998. El estudio se inició en 1992 cuando cada empresa de fortuna 500 fue invitada a proporcionar datos sobre el número de mujeres en los 10 primeros puestos de responsabilidad, los 10 siguientes puestos ejecutivos y la relación de puestos directivos de cada año desde 1980. El esfuerzo dio resultado, ya que se obtuvo una base de datos con la información relativa a 215 empresas de Fortuna 500 para cada año del periodo 1980 a 1998. Esta nueva base de datos permitiría establecer comparaciones por años, así como mostrar representaciones históricas.

EL SISTEMA DE PUNTUACIÓN

Una vez tabulada la base de datos, se estableció un sistema para puntuar a cada empresa en base a su historial de promoción de las mujeres hacia puestos de responsabilidad. Los esfuerzos pioneros de las empresas entre los años 1980 y 1992 se puntuaron mejor que los esfuerzos realizados en los últimos años. Las puntuaciones se sumaron y se estableció un ranking de empresas en base a la puntuación total obtenida. Las 31 empresas con mayor puntuación fueron evaluadas por su rentabilidad.

CUATRO INDICADORES DE RENTABILIDAD

Debido a que había empresas de diferentes sectores industriales, se utilizaron distintas medidas de rentabilidad: ingresos, activos y reparto de las acciones. Además, se utilizó un cuarto indicador: se determinó la posición de cada empresa respecto a la media de las empresas del sector. Este indicador se estableció para exponer la situación potencial por la cual la medida más fuerte de una empresa dominante pudiera oscurecer una tendencia general en la posición opuesta para la mayoría de empresas con mujeres dentro del mismo sector.

RESULTADOS

Los resultados mostraron una tendencia clara. Las firmas de Fortuna 500 con elevado número de mujeres en puestos de responsabilidad sobrepasaron la media de las empresas de su sector en los tres indicadores. Además, las empresas con las mejores puntuaciones en la promoción de mujeres eran notablemente más rentables que aquellas cuyas puntuaciones eran, solamente, muy buenas. El lector o lectora minuciosa se dará cuenta de que los resultados podrían ser sensibles al número de empresas incluidas en el análisis. Si se limitase el objeto de estudio únicamente a las 10, 20 o 30 primeras empresas, los resultados hubieran sido algo diferentes. En efecto, un análisis más pro-

fundo mostraría una dirección consecuente con la conclusión básica de que las empresas con mayor promoción de mujeres son más rentables.

Las firmas con las mejores puntuaciones en promoción de mujeres mostraron las puntuaciones de rentabilidad más altas.

RECOMENDACIONES

Es importante destacar que la correlación no prueba la causalidad. Aunque de ello se podría concluir que las empresas con una amplia experiencia en la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad obtienen una rentabilidad más alta de lo normal, también se podría argumentar que las empresas más rentables reúnen las condiciones para experimentar con la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.

Una intrigante explicación adicional es que las compañías muestran rentabilidad más elevada porque sus altos ejecutivos, probablemente, han tomado decisiones inteligentes. Una de las decisiones inteligentes tomadas por estos ejecutivos es incluir mujeres en el ámbito de toma de decisiones, de modo que los mejores cerebros están disponibles para continuar tomando inteligentes y beneficiosas decisiones para la empresa.

Es claro que existe una correlación entre la existencia de un importante número de mujeres en los puestos de dirección y una rentabilidad más alta que la normal entre las empresas del mismo sector. Ejecutivos juiciosos harían bien en mantener este hecho presente, tanto como considerar la promoción de personas con talento hacia puestos de responsabilidad.

Doc. 5

"HERRAMIENTAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA". SOLUCIONA. CALIDAD MEDIOAMBIENTE

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 5
Título	"Herramientas de responsabilidad social corporativa"
Autoría	Soluziona. Calidad y Medio ambiente
País	España
Contexto	Seminario responsabilidad social de las empresas Fundación Novia Salcedo. Diciembre 2002
Año	2002
Referencia búsqueda	Fundación Novia Salcedo. Jornadas sobre responsabilidad social. www.noviasalcedo.es .

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

- Contexto de la responsabilidad social corporativa.
- Herramientas de la responsabilidad social corporativa.
 - Códigos de conducta.
 - Sistemas de gestión ética.
 - Acción social.
 - Inversión socialmente responsable.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO

Se trata de una ponencia presentada en diapositivas de Power Point.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

A través de la responsabilidad social corporativa se persiguen los siguientes objetivos:

- La satisfacción en los grupos de interés.
- La permanencia de la organización a largo plazo.
- La orientación de la gestión hacia la excelencia.

Herramientas de responsabilidad social corporativa:

- *Códigos de conducta.* Se trata de una declaración de principios donde se señalan los objetivos y valores fundamentales, así como sus responsabilidades hacia sus interlocutores e interlocutoras.

Las directrices mínimas que se establecen son:

- El convenio fundamental de la OIT.
- Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.
- Los mecanismos adecuados de evaluación y control de su aplicación.

Se apuntan las siguientes normas de referencia:

- SAI: SOCIAL ACCOUNTABILITY (SA8000)
- AENOR: PNE 165010 EX "ÉTICA. Sistemas de Gestión Ética de las Organizaciones. Requisitos para el Ejercicio de la Responsabilidad Social".

- *Gestión ética.* Es el conjunto de procedimientos, procesos y medios necesarios para implantar la gestión ética en la organización.

Las normas de referencia respecto a la gestión ética son:

- AENOR: PNE 165010 EX "ÉTICA. Sistemas de Gestión Ética de las Organizaciones. Requisitos para el Ejercicio de la Responsabilidad Social".
- FORÉTICA: SGE 21 "Sistemas de la Gestión Ética".

- *Acción Social*. Entendida como la dedicación de recursos humanos, técnicos o financieros a proyectos de desarrollo de la sociedad en beneficio de personas desfavorecidas en las áreas de: asistencia social, salud, educación y formación profesional y empleo.
- *Inversión socialmente responsable*. Invertir en organizaciones que mantengan un mejor comportamiento y contribuyan positivamente al desarrollo equilibrado.

La norma de referencia para llevar a cabo inversiones socialmente responsables es:

— AENOR: PNE 16501. ÉTICA. REQUISITOS DE LOS INSTRUMENTOS FINANCIEROS ÉTICOS Y SOCIALMENTE RESPONSABLES, aprobada y con solicitudes para la certificación.

Otras herramientas de Responsabilidad Social Corporativa:

- Gestión de RRHH.
- Etiquetas sociales y ecológicas.
- Informes y auditorías sociales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El documento no aborda el tema de la Igualdad de Oportunidades.

Doc. 6

"EXPERIENCIA DE UNICEF EN COLABORACIÓN CON EMPRESAS". UNICEF

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 6
Título	"Experiencia de UNICEF en colaboración con empresas"
Autoría	UNICEF. Ponente: Silvia Llorens. Coordinadora de empresas
País	España
Contexto	Seminario responsabilidad social de las empresas Fundación Novia Salcedo.
Año	Diciembre 2002
Referencia búsqueda	Fundación Novia Salcedo. Jornadas sobre responsabilidad social. www.noviasalcedo.es .

CONTENIDOS: RELACIÓN DE TEMAS

- Presentación de UNICEF.
- Prioridades de UNICEF para la nueva década.
- Vías de recaudación de UNICEF.
- Papel de las empresas en UNICEF.

- Antecedentes de las alianzas entre el sector privado y UNICEF.
- Respuesta de la ciudadanía.
- Beneficios para las empresas aliadas a UNICEF.
- Formas de colaborar con UNICEF.
- Origen de los fondos de UNICEF.
- Perfil de las empresas aliadas con UNICEF.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO

Se trata de un documento donde UNICEF básicamente describe sus alianzas con el sector privado.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

El *objetivo* de UNICEF respecto a las empresas es conseguir:

- Las mejores alianzas con las mejores empresas aliadas.
- Acuerdos duraderos para obtener una recaudación estable.
- Un nuevo vehículo de comunicación y visibilidad para llegar a un público mayor.

Los *antecedentes* del establecimiento de alianzas entre UNICEF y las empresas son:

- El desconocimiento y la falta de información.
- Las empresas además de aspectos económicos deben contemplar aspectos sociales (responsabilidad social corporativa).
- La opinión pública y privada demanda más compromisos sociales a la empresa.
- El impacto de la participación: mejora la imagen y crea valor para la marca.
- Las nuevas estrategias.
- Demostrar que compromiso ético y social será premiado por el mercado.

Se presentan los datos resultantes de la Encuesta Europea realizada por MORI entre 2000 y 2001 relacionados con la respuesta de la ciudadanía en relación con las acciones empresariales socialmente responsables:

- El 70% de la ciudadanía europea considera importante el compromiso de las empresas con la sociedad y uno de cada cinco está dispuesto a pagar más por un producto que apoye una buena causa.
- El 37% de la ciudadanía ha comprado un producto considerado ético durante el último año.
- Tres de cada cinco han colaborado en alguna buena causa.
- Uno de cada diez se sienten culpables cuando compran un producto considerado no ético.
- Uno de cada diez esperan más de las empresas.

Los *beneficios* que pueden obtener las empresas aliadas con UNICEF se concretan en:

- UNICEF puede ser un elemento clave en la estrategia de posicionamiento frente a la competencia.

-
- UNICEF es un excelente diferencial en imagen.
 - Además de cumplir con sus objetivos de marketing, la empresa puede comunicar su compromiso social.
 - Aporta valor añadido al producto.
 - Exenciones fiscales.
 - Accesos a nuevos segmentos de clientes.
 - Fortalecimiento de la relación con la clientela identificada con la causa de UNICEF.
 - Fortalecimiento de la imagen interna de la empresa ante las personas empleadas.

Las vías que ofrece UNICEF a las empresas aliadas para colaborar son:

- Marketing con causa.
- Aportaciones directas.
- Recaudaciones entre las personas empleadas.
- Financiación conjunta.
- Patrocinio de eventos.
- Compra de productos UNICEF.

Por último UNICEF establece el siguiente *perfil de empresa aliada*:

- Liderazgo.
- Influencia.
- Responsabilidad social.
- Imagen positiva.
- Potencial para relaciones de afinidad.
- Capacidad para movilizar recursos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Dentro de las prioridades que establece UNICEF para la nueva década está la educación para las niñas.

Doc. 7

"ESTADO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN ESCOCIA EN EL AÑO 2002". AGENDA

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 7
Título	"Estado de la responsabilidad social de las empresas en Escocia en el año 2002"
Autoría	Kyla Brand. Directora Ejecutiva de AGENDA
País	Escocia
Contexto	AGENDA Social Responsibility in Scotland. Se trata de un foro para entidades, públicas y privadas, y particulares que trabaja en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas en Escocia
Año	2002
Referencia búsqueda	Fundación Novia Salcedo. Jornadas sobre responsabilidad social. www.noviasalcedo.es

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

- Presentación de AGENDA.
- Mapa de la responsabilidad social de las empresas en Escocia.
- Experiencia acumulada.
- Desarrollo político y práctico.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO

Se trata de un documento que expone, de manera muy resumida y en formato visual, los principales resultados de una investigación desarrollada por AGENDA sobre la responsabilidad social de las empresas en Escocia. El documento recoge, en primer lugar, una breve descripción de la entidad promotora y de sus principales objetivos y servicios que presta, para pasar, en un segundo momento, a exponer las conclusiones de la investigación. Finalmente, se aportan una serie de claves o aspectos a tener en cuenta a la hora de desarrollar, a nivel político y práctico, la responsabilidad social corporativa.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

AGENDA, tiene un carácter inclusivo y contempla la participación de agentes sociales, públicos y privados, cuya actividad y opinión también debe ser considerada a la hora de trabajar sobre la responsabilidad social. La responsabilidad social corporativa está relacionada con otros concep-

tos como responsabilidad, ciudadanía y sostenibilidad. Los agentes sociales a considerar van desde comunidades vecinales, consumidores y consumidoras, entidades proveedoras, fundaciones, entidades inversoras, entidades contables, entidades aseguradoras, entidades prestadoras de servicios públicos; hasta investigadores, representantes políticos, formadoras de opinión, legisladoras, sociedad civil, empresariado, empresas de inversión, trabajadoras, comunidades vecinales y de consumo...

De la investigación realizada se deriva que para las ciudadanas y ciudadanos escoceses la responsabilidad social de las empresas debe ser comprendida, preferentemente, como implicación en la comunidad, medioambiente y participación en el empleo. Estos tres elementos son los que más grado de acuerdo suscitaron de una relación de doce opciones. Las menos mencionadas fueron la filantropía, el marketing y el riesgo empresarial. Factores que según las personas consultadas son los que menos relación deberían tener con la responsabilidad social corporativa. Llama la atención que la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, no sea objeto de valoración. Respecto a las *tendencias* de carácter más general derivadas del estudio se observa que:

- El 54% de las entidades considera que la responsabilidad social incrementa su importancia en sus agendas.
- El 0% considera que desciende.
- El 12% considera que la aproximación escocesa a la responsabilidad social corporativa es innovadora o avanzada.
- El 37%, sin embargo, lo ve como atrasada o muy atrasada.

La *dimensión de la responsabilidad social* de las empresas escocesas en cuanto al empleo es la siguiente:

- Dos millones de empleos.
- El 45% de los empleos se enmarcan en las pequeñas y medianas empresas del sector privado
- Una cuarta parte de la fuerza de trabajo se enmarca en el sector público.
- Concentrado en la región central del país.
- Disperso en las Highlands y las fronteras.
- Los principales sectores de la economía implicados son: empresas de hidrocarburos, servicios financieros, turismo, sector de alimentación y bebidas y minoristas.
- Algunos ejemplos de empresas son: Standard Life, The Royal Bank of Scotland, Lloyds TSB, Scottish Power, Scottish Newcastle, Robert Wiseman Dairies, HBOSplc, Scottish and Southern Energy plc, Scottish Widows.

El desarrollo político y práctico de la responsabilidad social de las empresas está relacionado con diversas iniciativas, asociadas, a su vez, a las diferentes instituciones del país. Así en el Parlamento Escocés existe una Comisión Parlamentaria, formada por todos los grupos políticos, así como un Comité Europeo. El gobierno Escocés ha impulsado un compromiso interministerial cuyo objetivo general se relaciona con la justicia social. Los ayuntamientos impulsan iniciativas individuales. Finalmente las agencias del sector público implicadas van desde las empresariales hasta la educación, pasando por el sistema de salud y la policía.

Las *prioridades políticas* son las siguientes:

- Justicia social: inclusión económica y digital y empleabilidad.
- Desarrollo sostenido: medioambiente.
- Aprendizaje a lo largo de toda la vida: creación de empleo y habilidades sociales.

Doc. 8

"TRIVISI. MINISTERIO FLAMENCO DE EMPLEO". JEF VAN DER WEE. MINISTRO DE LA COMUNIDAD FLAMENCA

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 8
Título	"Trivisi. Ministerio Flamenco de Empleo"
Autoría	Jef Van der Wee, Ministro de la comunidad flamenca
País	Holanda
Contexto	TRIVISI. Se trata de una iniciativa del ministro flamenco de empleo y turismo para promover la responsabilidad social de las empresas en Flandes.
Año	2002
Referencia búsqueda	Fundación Novia Salcedo. Jornadas sobre responsabilidad social. www.noviasalcedo.es

CONTENIDOS: RELACIÓN DE TEMAS

- Qué es TRIVISI.
- Objetivos de TRIVISI.
- Cómo trabaja TRIVISI.
- Resultados.
- Fortalezas y debilidades.
- El futuro.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO

Se trata de un documento que describe los orígenes, objetivos y principales características de TRIVISI, iniciativa del ministro flamenco de empleo y turismo para promover la responsabilidad social de las empresas. Tal y como se recoge en el documento, contemplar la responsabilidad corporativa, supone un cambio en la forma de hacer negocios. El carácter concreto del documento hace que pueda ser interpretado como un estudio de caso, únicamente relacionado con la responsabi-

dad social de las empresas, desde un enfoque general, y no relacionado con la Igualdad de Oportunidades.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

TRIVISI es una iniciativa del ministro Flamenco de Empleo y Turismo orientada a la promoción de la responsabilidad social de las empresas en Flandes. El proyecto se inició en Junio de 2000, y hasta el momento se han desarrollado dos fases.

El objetivo es promover un cambio de comportamiento en cuanto a la forma de hacer negocios, partiendo de la visión de las 3P de la economía y considerando las fortalezas y debilidades del mercado de trabajo flamenco: aprendizaje a lo largo de toda la vida, diversidad y dirección de entidades relacionadas con la empresa.

Se trata de lograr la participación de empresas, Organizaciones No Gubernamentales, Gobierno, Entidades Formativas y otro tipo de entidades asociadas, en la adopción temprana de nuevos instrumentos como la construcción de Know-How y experiencia y diálogo y cooperación, con la finalidad última de lograr un cambio de comportamiento.

Para ello se concibió una primera fase, entre Junio de 2000 y Junio de 2002, con tres grupos pioneros que trabajarían sobre tres temas: diversidad, formación a lo largo de toda la vida, y dirección de agentes relacionados con la empresa. Se contaba con un enfoque plural, desde la perspectiva de todos los agentes relacionados con la empresa (trabajadoras, consumidores, proveedores, clientes, etc.) y con el apoyo de un grupo de personas expertas.

La segunda fase se desarrolló entre diciembre de 2002 y Noviembre de 2004. En esta fase se desarrollarán los mismos temas pero desde aproximaciones diferentes. Lo que se concreta en 13 proyectos cofinanciados por El Fondo Social Europeo. El trabajo está centrado en la transversalidad de género y la disseminación. La evaluación de las entidades asociadas se basa en la experiencia y en un trabajo en red con capacidad para optimizar el uso de los recursos y productos de la primera fase.

Los resultados de la primera fase, "Trivisi Box" son una relación de manuales, Cd-Roms y buenas prácticas en responsabilidad social corporativa, que deberán servir para que las empresas introduzcan elementos de responsabilidad social en su organización.

Las fortalezas del proyecto se basan en el aumento de la importancia del planteamiento del trabajo, una gran diversidad del tipo de agentes relacionados con la actividad empresarial, muchos productos, incremento del uso de los productos.

Las debilidades se centran en que no todos los agentes relacionados con la actividad empresarial están en el proyecto, se constata una disminución del interés a lo largo del proceso, la comunicación entre los grupos pioneros y la ausencia de metas claras.

Respecto al futuro del proyecto, se propone aprender de las debilidades, estableciendo metas claras al inicio de cada proyecto, implicando a nuevos agentes relacionados con la actividad empresarial, prestar atención a la comunicación, control permanente de la calidad por Comité de Dirección. El uno de diciembre se inician los trece proyectos con el apoyo del Fondo Social

Europeo, cuya inversión total en el proyecto será de 2 millones de euros a lo largo de los dos próximos años. Los principales proyectos son el desarrollo de cursos sobre responsabilidad social en escuelas de negocios y universidades, herramientas sobre responsabilidad social corporativa para pequeñas y medianas empresas, métodos alternativos de aprendizaje, implicación de la comunidad, diversidad y herramientas para personas discapacitadas, elaboración de un protocolo para lograr una "certificación social".

Doc. 9

"LA IGUALDAD SALARIAL COMO VALOR EMPRESARIAL". BANCO SUECO SWEDBANK

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 9
Título	"La igualdad salarial como valor empresarial"
Autoría	Göran Collert. Presidente del Banco "Swedbank"
País	Suecia
Contexto	Conferencia EQUAL PAY. Copenhague, 29 noviembre de 2002
Año	2002

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

- Introducción
 - Clientela.
 - Personal empleado.
 - Comunidad.
 - Accionistas.
- Estrategias
- Áreas de intervención
 - Dirección y liderazgo.
 - Mainstreaming.
 - Igualdad salarial.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se trata del 4º banco de Suecia y del primero de los países bálticos. Entienden que la igualdad entre mujeres y hombres es importante para el banco desde el punto de vista de:

- La clientela.
- El personal empleado.
- Las personas accionistas.
- La sociedad en general.

Además el banco sabe que la igualdad es beneficiosa económicamente. Por ello, el trabajo interno se basa en dos ejes de actuación:

- Favorecer una política de personal que posibilite la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a puestos de responsabilidades, etc.
- Facilitar la conciliación entre vida familiar y profesional. Incluso las personas empleadas que desean aumentar el tiempo de dedicación a la familia se complementa con ayuda salarial por parte del banco.

Para el banco la igualdad de oportunidades es:

- Una competencia.
- Un punto de vista.

Los ámbitos de trabajo se centran en:

- **Liderazgo**
 - Reglas formales. Máximo de un 60% de un sexo en todos los puestos
 - Reglas informales
- **Mainstreaming.** Integrar el enfoque de género en todas las actividades del banco y además desde una perspectiva comercial y de eficacia. Esto se aplica al personal y a la clientela de mujeres. Por ejemplo, existe un programa "Mujer y Dinero", a fin de fomentar la autonomía financiera. También existe en Suecia un premio en el sector financiero para incentivar el trabajo a favor de la igualdad en este sector (Premio ANA)
- **Igualdad Salarial.** Este aspecto debe abordarse al trabajar sobre los convenios colectivos.

INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades se interpreta como un elemento dentro de la política del banco que revertirá en beneficios para la entidad financiera a largo plazo. La política de igualdad de oportunidades es importante desde el punto de vista de cuatro agentes implicados: clientela, personal empleado, comunidad (sociedad en general) y accionistas.

— CLIENTELA

La actividad del banco debe reflejar la composición de su clientela. Las clientas tienen que poder identificarse con la entidad. Deben poder encontrar productos que se adapten a ellas, y necesitan encontrar mujeres en los puestos de dirección del banco. La entidad se adelantó a su tiempo cuando a mediados de los años ochenta insistió en la importancia de la planificación de los recursos financieros de las mujeres, y de nuevo a principios de los noventa cuando se introdujeron las cuotas de género en las juntas ejecutivas locales. Desde la entidad son conscientes de que trabajar en grupo y equipos con una distribución equitativa de género revierte en beneficio de su clientela.

— PERSONAL EMPLEADO

La igualdad de Oportunidades también es importante para el personal contratado de la entidad. Una entidad contratante atractiva a los ojos de las trabajadoras y trabajadores es aquella que ofrece un entorno laboral en el que trabajen mujeres y hombres, y en el que ambos tengan buenas perspectivas profesionales. La entidad quiere el mejor personal disponible, por lo que poner obs-

táculos relacionados con el género es muy desaconsejable, ya que supondría un desaprovechamiento de recursos, cosa que no se pueden permitir.

— COMUNIDAD

El banco es un agente importante en el entorno próximo. Desde la entidad se contribuye al desarrollo de la comunidad y el banco se beneficia considerablemente de ella. Esta circunstancia significa que tanto la comunidad como el banco tienen la oportunidad y la obligación de contribuir a transformar la sociedad hacia la igualdad entre los sexos. La labor de la entidad financiera se orienta a formar opinión en este sentido, el conocimiento y los valores.

— ACCIONISTAS

Hoy en día las y los inversores se inclinan cada vez más por adoptar posiciones estéticas. Los esfuerzos para lograr una sociedad sostenible ganan importancia también a este respecto. El fracaso en el trabajo hacia la igualdad de género constituye, por lo tanto, una operación arriesgada. Mala publicidad, multas y sanciones pueden afectar, sin duda, a los beneficios

ESTRATEGIAS

Los aspectos tratados apuntan a un hecho evidente por sí mismo: la igualdad entre sexos es un valor empresarial. La forma de alcanzar este objetivo es definir una política de igualdad de oportunidades que contempla dos estrategias principales:

1. Las mujeres y hombres de la entidad financiera deben tener igualdad de oportunidades en términos de sus funciones y tareas, así como en la promoción de sus carreras profesionales.
2. Las mujeres y hombres que trabajan en el banco deben poder reconciliar sus trabajos con sus vidas privadas y sus responsabilidades domésticas.

Esta doble estrategia es esencial si se quiere avanzar hacia una completa igualdad entre los sexos. Es evidente que existe una relación entre la esfera profesional y la privada. Desde la entidad financiera se anima a las personas contratadas a aceptar los retos laborales, pero también a asumir la responsabilidad de sus familias. La gran diferencia entre mujeres y hombres no reside en el éxito laboral, sino en la preparación para asumir las responsabilidades domésticas. Consecuentemente, la entidad financiera combina el trabajo en igualdad salarial, formación de directivos y directivas y desarrollo profesional con esfuerzos para lograr una vida equilibrada. La igualdad de género empieza en el hogar, no en el trabajo. Además, se investiga la posibilidad de poner a disposición del personal servicios domésticos como complemento. Bajo este esquema, el personal que desee pasar más tiempo con sus familias podría contar con ayuda doméstica como parte de su salario. A este respecto, sería de agradecer la colaboración de la representación política sueca, cambiando el sistema de impuestos, de forma que la gente pudiera deducir este tipo de gastos. Esto no sólo conseguiría mover las cosas en el sector servicios de Suecia, sino que además supondría un estímulo para aquellas entidades que favorecen la igualdad plena entre mujeres y hombres.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

La política de igualdad de oportunidades se debe basar más en el conocimiento que en la opinión. Se precisa, por tanto, información relevante relacionada con las diferentes situaciones de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y sobre lo que esto supone. Sólo entonces se podrán establecer discusiones libres de prejuicios y orientadas a lograr planes de actuación específicos y prácticos. A continuación, se citan algunas de las áreas de intervención en las que trabaja la entidad.

— DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

Es en el nivel de dirección donde se regulan las normas, y es ahí donde se establecen pautas, formales e informales. En 1992 la entidad empezó a introducir cuotas de género en los órganos ejecutivos del banco. Se introdujeron en los órganos de dirección de cien sucursales encargadas de operaciones financieras en toda Suecia. La norma establecía que cada junta local debería tener como máximo el sesenta por ciento de representación de uno u otro sexo. Lograr que se aceptara esta cuota no fue tarea fácil. La oposición procedía de un machismo extremo. En el antiguo sistema operativo del banco las fuerzas reaccionarias entraron en funcionamiento. Las cuotas propuestas fueron duramente criticadas. Se cuestionaba el hecho de que hubiera un número suficiente de mujeres competentes, pero no se cuestionaba la competencia de los hombres. Finalmente, las personas defensoras de las cuotas salieron victoriosas. Diez años después se observan los efectos del sistema de cuotas. Muchas mujeres han accedido a puestos de responsabilidad en los órganos ejecutivos. Además, las mujeres beneficiadas por el sistema de cuotas han logrado la experiencia y la confianza necesaria para dar un paso más y llegar a los puestos de dirección. Este hecho muestra dos cosas: que el sistema de cuotas ha tenido su impacto, y que el progreso requiere tiempo, por lo que hay que empezar cuanto antes.

— MAINSTREAMING

Hace referencia a la integración del enfoque de género en todas las actividades del banco, desde una perspectiva comercial y de eficacia. Desde este enfoque se oferta asesoría y productos a las clientas en base a sus necesidades específicas de mujeres. Se inauguró un nuevo programa, "Mujer y dinero". Inicialmente, se invitó a mujeres a sesiones informativas para discutir sus necesidades y problemas económicos. En aquel entonces, muchas mujeres no estaban acostumbradas a asumir la gestión de sus salarios o pensiones. Como resultado de aquel proceso de orientación financiera, cientos de mujeres tomaron la responsabilidad personal de su seguridad y libertad financiera. También existe en Suecia un premio en el sector financiero para incentivar el trabajo a favor de la igualdad en este sector (Premio ANA)

— IGUALDAD SALARIAL

Otra área de intervención en cuanto a la igualdad de géneros en la que la entidad se encuentra activamente implicada es la diferencia salarial entre mujeres y hombres. En la medida en que estas diferencias se encuentran en el conjunto de la sociedad sueca, también se hallan en la entidad financiera. Se han establecido principios salariales orientados a la eliminación de diferencias salariales no justificadas.

- Las diferencias salariales relacionadas con el género tienen que ser identificadas antes de las revisiones salariales
- Las cuotas salariales identificadas tienen que ser corregidas con la revisión de los salarios
- Las consecuencias de las revisiones salariales tienen que ser analizadas desde la perspectiva de género.

Junto a estas medidas, relacionadas todas ellas con la revisión salarial, la entidad financiera está desarrollando un método y una estructura que mejoraría las negociaciones sobre pagos individuales entre personal directivo y personal empleado. El objetivo es evidenciar las diferencias salariales en razón de sexo. Finalmente, la entidad financiera ha iniciado un proceso de redefinición de las escalas salariales.

Doc. 10

"LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA EFQM: APLICACIÓN EN EL PAÍS VASCO". EUSKALIT

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 10
Título	"La responsabilidad social y la EFQM: aplicación en el País Vasco"
Autoría	Euskalit. Fundación Vasca para la Calidad. Ponente: Mikel Ugalde. Director de Euskalit
País	España
Contexto	Seminario responsabilidad social de las empresas Fundación Novia Salcedo. Diciembre 2002
Año	2002
Referencia búsqueda	Fundación Novia Salcedo. Jornadas sobre responsabilidad social. www.noviasalcedo.es

CONTENIDOS: RELACIÓN DE TEMAS

- Modelo EFQM de excelencia:
 - Conceptos fundamentales de la excelencia.
 - El modelo EFQM de excelencia.
 - Esquema de evaluación REDER.
- Proceso para gestionar la responsabilidad social de las organizaciones.
- Actividades de Euskalit.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Uno de los conceptos fundamentales de la excelencia es la responsabilidad social, se considera que la mejor forma de satisfacer los intereses a largo plazo tanto de la organización como de las personas que la integran es mediante la adopción de un enfoque ético superando las expectativas y la normativa de la comunidad en su conjunto.

El modelo EFQM de excelencia consta de 9 criterios, 32 subcriterios y 200 áreas a abordar, uno de los nueve criterios, más concretamente el octavo, hace referencia a los resultados en la sociedad y se define como: "los logros que está alcanzando la organización en la sociedad, a nivel local, nacional e internacional (según resulte pertinente)".

Este criterio contempla una serie de:

- Medidas de percepción, indican la percepción de la organización por parte de la sociedad y hacen referencia a temas como:
 - Las actividades de la organización como miembro responsable de la sociedad.
 - La difusión de información relevante para la comunidad.
 - La política de igualdad de oportunidades.
 - La incidencia en la economía local y nacional.
 - La relación con las autoridades relevantes.
 - El comportamiento ético.
 - La implicación en las comunidades donde opera.
 - Las actividades encaminadas a reducir y evitar las molestias y daños provocados por sus actividades.
 - La información sobre sus actividades para contribuir a la preservación y al mantenimiento de los recursos.
- Indicadores de rendimiento, se trata de medidas internas que utiliza la organización para supervisar, entender, predecir y mejorar su rendimiento, así como para anticipar las percepciones de la sociedad, incluyen los citados en el apartado de medidas de percepción y además los referidos a:
 - El tratamiento de los cambios en los niveles de empleo.
 - La cobertura en prensa.
 - Las relaciones con las autoridades.
 - Las felicitaciones y premios recibidos.

Euskalit a través de esta ponencia nos describe el proceso para gestionar la responsabilidad social de las organizaciones mediante la identificación de los siguientes pasos o acciones:

1. Concreción del término "responsabilidad social", mediante la definición del ámbito de actuación, los colectivos que se van a tener en cuenta y los aspectos a considerar.
2. Identificación de necesidades y expectativas
3. Integración de las necesidades y expectativas identificadas con las de los grupos de interés de la organización (accionistas, clientela, personas en plantilla, empresas proveedoras,...)

4. Formulación del planteamiento estratégico del impacto de la organización en la sociedad definiendo los objetivos a largo plazo (misión, visión, valores, plan estratégico,...)
5. Despliegue de planes de acción en el medio y corto plazo.
6. Medición de los resultados que se están obteniendo y revisión y ajuste de la eficacia de todos los pasos dados.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En esta ponencia no se aborda de forma explícita el ámbito de la Igualdad de Oportunidades pero sí se contempla, tal y como se puede comprobar en el epígrafe anterior, como uno de los criterios a tener en cuenta a la hora de medir la percepción de la organización por parte de la sociedad si la organización cuenta con política de igualdad de oportunidades.

Doc. 11

"CONCLUSIONES SOBRE LA JORNADA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL". FUNDACIÓN NOVIA SALCEDO

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 11
Título	"Conclusiones sobre la Jornada de Responsabilidad Social"
Autoría	Fundación Novia Salcedo
País	España
Contexto	Seminario responsabilidad social de las empresas Fundación Novia Salcedo. Diciembre 2002
Año	2002
Referencia búsqueda	Fundación Novia Salcedo. Jornadas sobre responsabilidad social. www.noviasalcedo.es

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

Se presenta un resumen de la situación Europea sobre los diferentes hitos tratados en la Jornada, así como de las conclusiones más relevantes:

- El Libro Verde.
- La responsabilidad social.
- Foro multilateral sobre responsabilidad social.
- Equipo de trabajo de responsabilidad social local y europeo.
- Conclusiones generales.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO

Se trata de un documento que recoge las principales conclusiones de la Jornada Europea sobre Responsabilidad Social que organizó la Fundación Novia Salcedo el 13 de diciembre de 2002.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

La responsabilidad social debe entenderse como un compromiso que vaya más allá de lo legal, de manera que la responsabilidad social:

- es un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente integrar las preocupaciones sociales y medioambientales en sus actividades comerciales.
- la principal función de las empresas es crear valor con su producción, responder a la demanda de la sociedad en general y generar beneficios para sus propietarias/propietarios y accionistas.
- sin embargo las presiones sociales ayudan a cambiar los valores. Hoy en día el empresariado está cada vez más convencido de que el éxito del negocio y los beneficios duraderos no se obtienen únicamente con una maximización de los beneficios sino con un comportamiento orientado para el mercado pero responsable.

En este sentido son cada vez más las empresas que adoptan una cultura de responsabilidad social y sus principales características son:

- La RSE consiste en un comportamiento que adoptan las empresas voluntariamente más allá de sus obligaciones jurídicas.
- La RSE está íntimamente vinculada al concepto de desarrollo sostenible y por tanto las empresas deben integrar en sus operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales.
- La RSE no se añade optativamente a las actividades de la empresa sino que afectan a su propia gestión.

Aun existiendo una larga tradición e iniciativas responsables en Europa este concepto es un concepto nuevo que permite gestionar la responsabilidad social estratégicamente.

En las respuestas de los diferentes agentes al Libro Verde existen diferentes posiciones respecto a la RSE:

- *Empresas*: subrayan la naturaleza voluntaria de la RSE., su integración en el contexto de desarrollo sostenible y la necesidad de definir su contenido a escala global; no hay soluciones únicas y universales.
- *Sindicatos y organizaciones de la sociedad civil*: las iniciativas voluntarias no son suficientes y propugnan desarrollar un marco reglamentario con normas mínimas que garantice unas reglas de juego equitativas.

- *Inversores/Inversoras*: necesidad de divulgar la información y transparencia de las prácticas empresariales
- *Organizaciones de consumo*: información exhaustiva y fiable sobre condiciones éticas, sociales y ecológicas de producción y comercialización de bienes y servicios que orienten en la decisión de compra.
- El enfoque señalado por la *Comisión Europea sobre la responsabilidad social de las empresas*: servirá para desarrollar el concepto y como complemento para las medidas existentes a nivel local y nacional fomentando un elevado nivel de cohesión social y protección del medio ambiente.
- *El Comité Económico y Social*: subraya que los principios suscritos deben servir como marco de referencia para posteriores iniciativas europeas destinadas a apoyar los esfuerzos de las empresas en el ámbito de responsabilidad social.
- *El Comité de las Regiones*: considera que las acciones a nivel europeo proporcionarían un marco que permita aumentar la sensibilización promoviendo principios responsables y ayudar a las empresas y autoridades públicas a que integren dichos principios.
- *El Parlamento Europeo*: propone integrar el concepto de RSE en todos los ámbitos de competencia de la UE en particular en la financiación de medidas sociales y regionales.

FORO MULTILATERAL SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL: EUROPEAN MULTISTAKEHOLDER FORUM. CSR-EMF

Se trata de un foro de debate europeo que se establece en julio de 2002 con el fin de promover la transparencia, convergencia e innovación a través de prácticas e instrumentos mejorando el conocimiento sobre la relación entre CSR y desarrollo sostenible y explorando la implantación de guías comunes y principios para el CSR.

— FUNCIONAMIENTO DEL FORO

Anualmente se celebrarán dos reuniones plenarias a nivel político donde se adoptarán orientaciones generales, normas de procedimiento y el programa de trabajo. También se organizarán mesas redondas temáticas cuyo objetivo será la ejecución del programa de trabajo donde participarán todas aquellas partes interesadas, invitándose también a países en vías de desarrollo.

— AGENDA DEL FORO

La Comisión Europea invita al Foro Multilateral Europeo sobre CRS a que en la medida de lo posible examine y apruebe para mediados de 2004 orientaciones y guías sobre los siguientes temas:

- Relación entre CSR y competitividad (argumento comercial).
- Contribución de la CSR al desarrollo sostenible, en particular en los países en desarrollo.
- Contribución de la CSR a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Aspectos específicos de las PYME (herramientas, programas de formación,...).
- Eficacia y credibilidad de los códigos de conductas.

- Desarrollo de orientaciones y criterios comunes para medir, informar y validar las prácticas de CSR.
- Definición de los principios comúnmente consensuados para sistemas de etiquetado.
- Divulgación de las políticas sobre CSR.

Tanto la agenda como los resultados serán expuestos en la página web del foro:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm

— OBJETIVO

El objetivo de este foro es promover la adopción de la responsabilidad social entre las empresas, instituciones, representantes del empresariado, trabajadoras y trabajadores, consumidores y consumidoras y sociedad civil a través de las siguientes acciones:

- Intercambio de prácticas.
- Estimulación del diálogo y establecimiento de un consenso en torno a los elementos tractores de la responsabilidad social.
- Difusión de los avances realizados en nuestra sociedad.
- Participación en redes europeas, nacionales y locales de trabajo y promoción del concepto.

EQUIPO DE TRABAJO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL LOCAL Y EUROPEO

• **Nivel Local**

- Plan de trabajo 2002-2003
 - Desarrollo de una Jornada Europea de Responsabilidad Social en Bilbao.
 - Diseño y elaboración de un estudio sobre la PYME vasca y la responsabilidad social y medioambiental.
- Resultados esperados
 - Inicio de una red local de empresas comprometida con la responsabilidad social.
 - Diagnóstico de las PYMEs vascas en cuanto a su compromiso hacia la responsabilidad Social y establecimiento de un plan de promoción.

• **Nivel Europeo**

- Plan de Trabajo 2002-2003
 - Organización de un Comité de Trabajo Interregional para el diseño de un Manual Europeo sobre la aplicación de la responsabilidad social en la gestión de políticas de empleo y promoción económica local.
- Resultados esperados
 - Diseño del Manual de Aplicación de la responsabilidad social CSR-Vaderegio, pilotado en cuatro regiones europeas: Escocia, País Vasco, Sicilia y Flandes que pretende ofrecer a los gobiernos locales una guía de aplicación del concepto de responsabilidad social.
 - Jornada Europea, Bruselas Junio 2003 en la que se difundirá el CSR-Vaderegio.

CONCLUSIONES GENERALES

La Fundación Novia Salcedo recoge las conclusiones generales de las jornadas referentes a:

- *La administración*
 - Facilitar el conocimiento y la aplicación de las prácticas socialmente responsables.
 - Estudiar la posibilidad de trato fiscalmente favorable para las aportaciones a actividades responsables.
 - Las políticas institucionales pueden favorecer la responsabilidad social a través de:
 - Premios y subvenciones a las mejores prácticas de empresas.
 - Establecimiento de la transparencia en las condiciones reguladoras del mercado.
 - Exigiendo como contratador o contratadora buenas prácticas de responsabilidad social a sus empresas proveedoras.
 - Promoción de la integración de la responsabilidad social en las diversas políticas como elemento transversal de las mismas.
 - Aplicación a nivel interno de los criterios de responsabilidad social.
 - Promover la plataforma de empresas de buenas prácticas en responsabilidad social que se integren en la red europea
 - La Comisión Europea promueve que las y los actores, empresas, proveedores y proveedoras, asociaciones de consumo, sindicatos, entidades inversoras y ONG autorregulen su colaboración en la responsabilidad social.
- *La gestión de empresas*
 - Mejorar los resultados en la sociedad de las empresas que se evalúan a través de la metodología EFQM.
 - Las empresas senior, a la luz de la nueva definición de la responsabilidad social pueden reformular sus aportaciones en un nuevo compromiso ético.
 - La responsabilidad social va más allá del cumplimiento de una normativa vigente y además la complementa.
 - La responsabilidad social en las PYME se debe concretar también en una mejor gestión interna de producción, de clientela y de trabajadores y trabajadoras.
 - Adaptar el concepto de la responsabilidad social a las PYME más con carácter estratégico que filantrópico de mecenazgo.
- *Las herramientas*
 - Aplicar la herramienta SME-KEY Tool o similares para el autodiagnóstico de la responsabilidad social.
 - Desde la óptica EFQM, la responsabilidad social debe definir el ámbito, la integración con otros grupos de interés, una estrategia, un objetivo a largo plazo, un despliegue con planes, recursos y una medición de resultados.
 - La aplicación de herramientas (S.A. 8000; PNE 165010; SGE21; el triple informe económico, social y medioambiental; las etiquetas sociales, etc. pueden facilitar la medición de la responsabilidad social).

- *Las PYME*

- Las PYME realizan donaciones puntuales en apoyo cultural y deportivo en el ámbito local por razones éticas pero necesitan integrar estas actividades en su estrategia.
- La globalización de las cadenas de suministros y la internacionalización de las PYME, les lleva a ampliar su compromiso social en la esfera internacional.
- El empresariado local quiere pasar de una estrategia defensiva ante un posible traspaso de la responsabilidad social del bienestar, a una posición de coliderar la implantación de la responsabilidad social tomando un papel activo en las tres dimensiones: económica, medioambiental y social.
- Participación en la Comunidad, Medioambiente y Participación en el empleo son las dimensiones de la responsabilidad social en las PYME.
- Las empresas PYME valoran los consensos, los premios y los compromisos como programas de responsabilidad social, más que las normativas impuestas.
- Las pequeñas empresas pueden ensayar fórmulas agrupadas para desarrollar la responsabilidad social.
- La voluntariedad de la responsabilidad social viene de la exigencia de una fuerza social creciente. Hay un movimiento positivo del mercado. La normativa no es la mejor manera de conseguir el compromiso. Debe cumplirse la normativa vigente y además desarrollar un compromiso socialmente responsable.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Comisión Europea invita al Foro Multilateral Europeo sobre Responsabilidad Social a examinar orientaciones y guías sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Doc. 12

"ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO". GERAHARD ENGELBRECH

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 12
Título	"Análisis de la situación de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo"
Autoría	Gerhard Engelbrech. Instituto de Investigación Laboral del servicio Federal de Empleo. Miembro fundador de "Total E-Quality" (Igualdad y Calidad Total). Alemania
País	Alemania
Contexto	Jornadas "La igualdad, instrumento rentable en las organizaciones". Diputación Foral de Bizkaia.
Año	30 de mayo de 2002
Referencia búsqueda	Jornadas "La igualdad, instrumento rentable en las organizaciones". Diputación Foral de Bizkaia.

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

- Introducción.
- Situación del empleo para hombres y mujeres.
- Perspectivas del mercado laboral para hombres y mujeres hasta el año 2010.
 - Evolución cuantitativa global previsible para hombres y mujeres.
 - Consecuencias para la empresa.
- Motivos para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - Motivos internos y objetivos de una política de igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
 - Motivos externos y objetivos de la política de igualdad de oportunidades.
- Costes y benéficos: experiencias de diversas empresas.
 - Repercusiones internas.
 - Tener en consideración las particularidades individuales de cada sexo permite utilizar los potenciales de forma óptima.
 - Optimizando el aprovechamiento del potencial mediante la modificación de algunas condiciones organizativas específicas de ambos sexos.
 - Repercusiones externas.
 - Aprovechamiento de potenciales suplementarios de fuerza de trabajo femenina.

- Explotación de nuevos mercados a través de una mayor orientación hacia la clientela femenina.
- Sobre el otorgamiento de la distinción Total E-Quality.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO

Se trata de una ponencia que fue presentada durante las jornadas "La igualdad, instrumento rentable en las organizaciones" organizadas por la Diputación Foral de Bizkaia

RESPONSABILIDAD SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres no es solamente cuestión de justicia, sino que en el futuro se convertirá en factor decisivo del éxito empresarial en un entorno de competencia globalizado.

MOTIVOS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA

Engelbrech presenta una serie de resultados basados en encuestas llevadas a cabo en 50 empresas alemanas donde se está desarrollando una política de personal ejemplar, y que por ello han sido galardonadas con la distinción Total E-Quality.

Los motivos que estas empresas encuentran para llevar a cabo una política de personal orientada hacia la igualdad de oportunidades dependen de expectativas internas y externas y podrían dividirse en cuatro grandes categorías:

- Inclusión de las capacidades profesionales de las mujeres en la política de desarrollo de personal y mejor aprovechamiento de los recursos humanos
- Mejora del clima empresarial con el fin de aumentar la productividad
- Mejora de la imagen pública de la empresa
- Compromiso personal de la dirección y la administración

Motivos internos y objetivos de una política de igualdad de oportunidades dentro de la empresa

La mayor parte de las personas entrevistadas de ambos sexos resalta el efecto positivo de las medidas favorecedoras de la igualdad de oportunidades a nivel interno como uno de los motivos más importantes. El objetivo preferencial de las actividades es integrar a la mujer en la política de de-

desarrollo de personal de la empresa. Para ello se parte del grado de cualificación profesional cada vez más alto con el que las mujeres jóvenes entran en el mercado de trabajo.

Las nuevas generaciones de mujeres se plantean trabajar de por vida, y esto hace patente la noción de que una inversión en el desarrollo de personal de la empresa respecto a aquellas sea rentable.

Motivos externos y objetivos de la política de igualdad de oportunidades

Las empresas también esperan que sus actividades internas surtan efecto de cara al exterior. La satisfacción en el trabajo y la identificación de los empleados y empleadas con la empresa transmiten un alto grado de estima y actitudes positivas dentro del ámbito del personal. Las empresas encuestadas consideran importante que aspirantes y nuevos empleados y empleadas perciban una imagen mejorada de la empresa. Al efecto de optimizar el procedimiento de selección de personal quienes obtuvieron la nominación Total E-Quality exhiben su logo en sus ofertas publicitarias de empleo.

COSTES Y BENEFICIOS: EXPERIENCIAS EN DIVERSAS EMPRESAS

No se constata en ninguna de las empresas investigadas ningún incremento significativo en cuanto a los costes directos o indirectos de la introducción de políticas de personal orientadas a favorecer la igualdad de oportunidades.

En general las empresas están de acuerdo en que sus actividades en este sentido no vulneran la rentabilidad, aún cuando resulte difícil evaluar una repercusión de las mismas.

Las repercusiones de la política de personal, sobre todo en el sector terciario, son perceptibles en casos concretos, siendo menos visibles, y difíciles de medir en las empresas de la rama industrial.

Repercusiones internas

Todas las personas entrevistadas están de acuerdo en que las actividades en pro de la igualdad de oportunidades producen una mejora del clima empresarial.

Una política de personal orientada a la igualdad de oportunidades ejerce a su vez efectos en el comportamiento cooperativo de las y los empleados así como de cara a la colaboración entre hombres y mujeres dentro de la plantilla.

- *Tener en consideración las particularidades individuales de cada sexo permite utilizar los potenciales de forma óptima.*

Las empresas consideran que una mejor compatibilización del trabajo y la vida familiar no solamente es ventajosa para las empleadas, sino también para la propia empresa.

El esfuerzo organizativo adicional para conseguir horarios de trabajo orientados en mayor medida a las posibilidades individuales, es considerado como parte de los propios esfuerzos

por implantar mayor flexibilidad en la empresa. Un trabajo más intenso y un mayor grado de compromiso compensan sobradamente los costes.

Algunas de las acciones que resultan en este ámbito son:

— Mejor desempeño del personal a través de horarios y destinos flexibles. Los horarios flexibles y orientados a las posibilidades de las empleadas aumentan la intensidad del trabajo, la motivación y también la satisfacción laboral. Entre las ventajas obtenidas por la empresa a partir de una regulación más flexible de los horarios de trabajos se mencionan:

- Mayor identificación con la empresa y sus objetivos.
- Reducción de las ausencias por motivos familiares.
- Las mujeres con hijos e hijas trabajan con mayor concentración y sin tanto estrés.
- Consecución de un mayor potencial de fuerza de trabajo femenina.
- Desempeño del personal más efectivo y satisfactorio para la clientela.
- Reducción de la fluctuación de las empleadas y conservación de las trabajadoras cualificadas.

— Conservación de capacitaciones a través de una reducción de las ausencias del trabajo por motivos familiares. Toda ayuda de la empresa para el cuidado de los hijos e hijas, bien mediante jardines de infancia o canguros, contribuirá a reducir los periodos de interrupción evitando las pérdidas de capacitación personal. Las empresas galardonadas han mencionado las siguientes repercusiones positivas de las actividades en pro del acortamiento de los periodos de interrupción:

- Horario de trabajo flexible y más corto mientras los hijos e hijas son pequeñas.
- Uso de personal sustituto durante el tiempo que la empleada cuida de sus hijos e hijas.
- Cuando la interrupción laboral es corta la identificación de la empleada con la empresa es más fácil.

— La empresa ha de mantener el contacto durante las ausencias laborales prolongadas por razones familiares. Las empresas ofrecen una serie de medidas que van más allá de las regulaciones legales de los permisos por maternidad, incluyendo posibilidades para mantener la capacitación profesional durante o después del periodo de interrupción. Las empresas galardonadas confiaban en obtener las siguientes ventajas una vez que las empleadas regresaban al trabajo tras el periodo de interrupción prolongado:

- Regreso a la vida laboral con un alto grado de motivación y compromiso, favoreciendo la integración en la empresa.
- Tras un largo periodo de ausencia laboral las dificultades para compatibilizar trabajo y vida familiar suelen quedar atrás.
- Las mujeres en etapa familiar pueden ser consideradas como reserva potencial de capacidad, que ayudará a reducir costes

- *Optimizando el aprovechamiento del potencial mediante la modificación de algunas condiciones organizativas específicas de ambos sexos.*

Siguen existiendo algunos impedimentos directos o indirectos que impiden la participación de la mujer en el ámbito laboral en igualdad de condiciones, y con ello un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos femeninos. Para superar dichos obstáculos la mayoría de las empresas galardonadas han tomado medidas que permitan instituir una igualdad efectiva en la selección de personal. Se notaron efectos beneficiosos en:

- Mayor eficacia en la planificación del personal mediante análisis específicos según sexos
- Un mejor aprovechamiento del potencial del trabajo femenino. Se puede conseguir una mayor oferta de personal de trabajadores y trabajadoras especializadas mediante un procedimiento modificado de selección de personal. Revisando, objetivizando y reorientando criterios de selección hechos a medida de un currículo masculino.
- Realización eficaz de los objetivos de la empresa. El cumplimiento sostenido de los objetivos de la empresa, en lo referente a su política de personal, y la superación de potenciales de fricción dentro de la empresa eran plenamente alcanzables toda vez que:
 - La política de personal orientada a la igualdad de oportunidades que lleva a cabo la dirección sea asumida de una forma activa y se consiga comprometer con ella a los niveles subordinados.
 - Las actividades de política de personal queden institucionalizadas mediante convenios o directrices de empresa.
 - Se establezca un equipo de responsables en este sentido.
- Desarrollo eficiente del trabajo en todos los ámbitos de la empresa. Las mujeres pueden ser asignadas de forma flexible a diversos ámbitos de actividad, mientras que los hombres, independientemente de los nuevos requisitos de su trabajo dentro de la empresa, tenderán a continuar afirmando sus roles tradicionales masculinos.

Las empresas encuestadas resaltan el carácter complementario de las diversas competencias y capacidades de hombres y mujeres. El éxito del trabajo desempeñado por equipos mixtos es más notable, en función de los diversos antecedentes profesionales de hombres y mujeres.

Repercusiones externas

Tanto las empleadas como las consumidoras son cada vez más críticas, incluyendo también aspectos de cultura y ética empresarial en la búsqueda de empleo y en sus decisiones de compra. Junto a los productos y a los servicios, la imagen pública de la empresa como agente económico progresista y socialmente responsable va siendo cada vez más uno de los objetivos fundamentales.

- *Aprovechamiento de potenciales suplementarios de fuerza de trabajo femenina.*

Las empresas consideran que el éxito de su imagen externa queda plasmado en los efectos siguientes:

- Atracción de reemplazos femeninos.
- Aumento del atractivo de la empresa ante candidatas cualificadas.

-
- Atracción de fuerza laboral ausente incluso entre los grupos de mujeres que han estado dedicándose a cuidar de hijas e hijos pequeños.
 - *Explotación de nuevos mercados a través de una mayor orientación hacia la clientela femenina.*
 - Mayor atractivo de la empresa frente a sus potenciales clientelas. El mayor compromiso de las empleadas y un buen clima empresarial también repercute positivamente en el contacto con la clientela y socios y socias colaboradoras. Las repercusiones internas de una política de personal ejemplar se trasladan de esta forma hacia el exterior.
 - Mejores ofertas dirigidas a grupos específicos. La imagen externa adquiere cada vez una importancia mayor a la hora de convencer a la clientela femenina. Las mujeres pueden aportar la perspectiva femenina que permite reconocer las preferencias de las potenciales clientas, apelando así mejor a sus intereses y captando su demanda.
 - Competitividad en la adjudicación de contratos del sector público. Las actividades intraempresariales a favor de la igualdad de oportunidades unidas a una oferta asequible, suman puntos a la hora de efectuarse la adjudicación de los pedidos y/o ayudas públicas, mejorando la competitividad en este sentido. Condición indispensable para ello es que la política de personal orientada hacia la igualdad de oportunidades sea presentada de cara al exterior de una forma honesta y solvente.

SOBRE EL OTORGAMIENTO DE LA DISTINCIÓN TOTAL E-QUALITY

La entidad Total E-Quality Alemania se fundó con el propósito de apoyar a aquellas empresas que en sus políticas de personal se distinguen de modo ejemplar por la implementación de medidas en pro de la igualdad de oportunidades. Las primeras menciones se concedieron en el año 1997.

La asociación Total E-Quality Alemania está compuesta por representantes de ambos sexos de la empresa privada, los agentes sociales, los ministerios competentes y las instituciones científicas. Las empresas pueden solicitar esta mención voluntariamente, debiendo cumplir una lista de requisitos que será examinada por un jurado independiente.

El propósito de esta distinción consiste en incrementar la reputación de las empresas progresistas y comprometidas dentro del contexto político y social.

Doc. 13

"LA IGUALDAD COMO ELEMENTO DE CALIDAD Y RENTABILIDAD EN LAS ORGANIZACIONES". ORIOI HOMS I FERRET

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Doc. 13
Título	"La igualdad como elemento de calidad y rentabilidad en las organizaciones"
Autoría	Oriol Homs i Ferret. Director de la Fundació Centre d'Iniciatives i Recerques Europees a la Mediterrània (CIREM). Barcelona
País	España
Contexto	Jornadas "La igualdad, instrumento rentable en las organizaciones". Diputación Foral de Bizkaia.
Año	30 de mayo de 2002
Referencia búsqueda	Jornadas "La igualdad, instrumento rentable en las organizaciones". Diputación Foral de Bizkaia.

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

- Razones por las cuales la igualdad es un elemento rentable para las organizaciones.

DESCRIPCIÓN GENERAL

DEL DOCUMENTO

Se trata de una ponencia que fue presentada durante las jornadas "La igualdad, instrumento rentable en las organizaciones" organizadas por la Diputación Foral de Bizkaia.

RESPONSABILIDAD

SOCIAL E IGUALDAD DE

OPORTUNIDADES

La empresa es una organización dedicada al beneficio, a obtener rentabilidad económica que se ubica dentro de una sociedad y forma parte de ella, por lo tanto es una institución de la sociedad y como tal debe tener responsabilidades, derechos y obligaciones que le permitan identificarse como miembro de esa sociedad.

Esta conciencia de pertenencia a una sociedad ya sea regional, nacional, estatal o mundial, requiere de unos comportamientos por parte de la empresa si quiere seguir existiendo.

A medida que las sociedades cambian lo hacen también la cultura y la mentalidad. Hay grandes cambios culturales que influyen en las empresas, porque están formadas por personas que tienen una vida, una relación social externa a la empresa.

En este sentido, si la sociedad está avanzando hacia una mayor relación de igualdad entre mujeres y hombres y hacia una mayor participación de las personas, la empresa no puede mantenerse al margen de estos cambios.

La responsabilidad social de la empresa, la gestión del conocimiento y la calidad son el marco en el que hay que plantear la cuestión de la igualdad de género en las empresas.

Para la gestión de los recursos humanos en la empresa, el gran reto es conseguir que las personas desarrollen al máximo sus potencialidades. No se puede pensar en desarrollar el aspecto productivo de las personas, obviando que tiene otras dimensiones, cuando esto se obvia es cuando no funciona y entonces disminuye su productividad. Desde este punto de vista la responsabilidad de la dirección de recursos humanos sería conseguir tratar de forma global, a la persona que está empleada, con sus problemas, inquietudes, esperanzas y deseos, porque de esta manera su dimensión productiva mejorará.

En este contexto de preocupación de una dirección de recursos humanos es desde donde hay que plantear el aspecto de género y es necesario plantearlo porque no aparece como problemático en las organizaciones.

Las cuestiones de género no se ven como un problema. Este es uno de los motivos que está dificultando el avance de la aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el interior de las empresas: a primera vista no aparece como problemático.

A través de los problemas que van apareciendo en la gestión de los recursos humanos se puede demostrar que la cuestión de género es un problema oculto y que la resolución de este problema va a ayudar avanzar en una mayor calidad, en una mayor responsabilidad de la empresa en su entorno y en una mejor gestión del conocimiento.

RAZONES POR LAS CUALES LA IGUALDAD ES UN ELEMENTO RENTABLE PARA LAS ORGANIZACIONES

- La escasez de mano de obra en algunos sectores como el textil, el comercio y la hostelería.
- La gestión del conocimiento y de la complejidad en las organizaciones. El nivel educativo, el nivel de cualificación, el nivel de competencia de la organización, ya no puede estar concentrado en la Dirección, sino que requiere que toda la organización funcione perfectamente y la aportación de todos los individuos sea excelente. Este aspecto obliga a buscar fórmulas que permitan utilizar al máximo esas capacidades y potencialidades, y se están perdiendo esas potencialidades si no se sabe tratar correctamente a una parte de las mismas que es lo que aporta el género femenino.

No se distinguen géneros en la empresa. En los análisis de recursos humanos, se habla de personas y no se hacen distinciones entre hombres y mujeres y estas distinciones deben hacerse porque los dos géneros no son iguales y por lo tanto es un error plantear una política asexual y sin género en las empresas.

Las mujeres no han culturizado, durante todos los años lo que han hecho los hombres, cómo hay que comportarse en una empresa, que requiere estar en una relación competitiva. Las mujeres, como género, no lo han interiorizado culturalmente. Por lo tanto cuando se incorporan a las empresas, traen otras formas de concebir y de hacer las cosas.

Hacer un correcto diagnóstico de la problemática de género en la organización ayudaría mucho a encontrar soluciones que coincidan con los retos generales de la dirección de recursos humanos de una empresa.

- Una organización es un conjunto inteligente de procesos de adaptación a un entorno en el que la capacidad de acumular el conocimiento es el aspecto clave. Esto se denomina gestión del conocimiento. Si el personal de una organización no se identifica con su trabajo, ni con la empresa, no hay gestión del conocimiento. El conocimiento se encuentra dentro de las personas y para que circule es necesario sacarlo.

Desde el punto de vista de la gestión del conocimiento en las organizaciones, es importante conseguir un clima de colaboración y de identificación de las personas con la empresa. Que las personas se sientan cómodas, dispuestas e interesadas en aportar su conocimiento. Esto se puede hacer trabajando los aspectos de género.

Estas son algunas reflexiones acerca de la rentabilidad de la igualdad en las organizaciones. Hay que tener en cuenta que demostrar la rentabilidad directa de una política de recursos humanos es muy complicado. Pero si se piensa bien, a las políticas de calidad tampoco se les pide que demuestren cada inversión que se hace al respecto ni cuántas impactan en la cuenta de resultados. Que tampoco se les exija a las políticas de género directamente, como condición para implantarlas.

3.

Leyes y normas de calidad

Leg. 1

**"REAL DECRETO 765/1995,
DE 5 DE MAYO, POR EL QUE
SE REGULAN DETERMINADAS
CUESTIONES DEL RÉGIMEN DE
INCENTIVOS FISCALES A LA
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES
DE INTERÉS GENERAL, PREVISTO
EN LA LEY 30/1994, DE 24 DE
NOVIEMBRE, DE FUNDACIONES
Y DE INCENTIVOS FISCALES
A LA PARTICIPACIÓN
PRIVADA EN ACTIVIDADES
DE INTERÉS GENERAL"**

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Leg. 1
Título	"Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan determinadas cuestiones del régimen de incentivos fiscales a la participación en actividades de interés general, previsto en la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General"
País	España
Año	5 de mayo de 1995

CONTENIDOS:

CONTENIDOS DEL DECRETO

- CAPÍTULO I. Procedimientos para el disfrute de los beneficios fiscales aplicables a las entidades sin fines lucrativos
 - Artículo 1. Acreditación de participaciones mayoritarias en sociedades mercantiles
 - Artículo 2. Acreditación ante la Administración tributaria para el disfrute de los beneficios fiscales
 - Artículo 3. Explotaciones económicas exentas del Impuesto sobre Sociedades
 - Artículo 4. Acreditación para el disfrute de los beneficios fiscales en los tributos locales

- CAPÍTULO II. Procedimiento para la deducción de los gastos realizados en actividades en interés general
 - Artículo 5. Gastos en actividades y acontecimientos de interés general
 - Artículo 6. Gastos en actividades de fomento y desarrollo de algunas artes
 - Artículo 7. Requisitos comunes a los gastos contemplados en los artículos 5 y 6.1.
- CAPÍTULO III. Actividades y programas prioritarios de mecenazgo
 - Artículo 8. Obligación de informar sobre la ejecución de las actividades y programas prioritarios de mecenazgo
- DISPOSICIONES ADICIONALES
- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

RESPONSABILIDAD SOCIAL

La ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, estableció un marco de beneficios fiscales tendentes a estimular la participación de la iniciativa privada en actividades de interés general.

PROCEDIMIENTO PARA LA DEDUCCIÓN DE LOS GASTOS REALIZADOS EN ACTIVIDADES DE INTERÉS GENERAL

Gastos en actividades y acontecimientos de interés general

Tendrán la consideración de partida deducible las cantidades empleadas por las empresas en la realización de actividades u organización de acontecimientos públicos, de tipo:

- asistencial;
- educativo;
- cultural;
- científico;
- de investigación;
- deportivo;
- de promoción del voluntariado social o;
- cualquier otro de interés general de naturaleza análoga.

Para que proceda la deducción de tales cantidades las entidades o personas interesadas deberán comunicar por escrito a la delegación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la realización de dichas actividades o acontecimientos, el carácter asistencial, educativo, cultural, científico, de investigación, deportivo, de promoción del voluntariado social o cualquier otro de interés general de naturaleza análoga de los mismos, el importe del gasto, así como una memoria en la que se describa y justifique la contribución a los fines del artículo.

Gastos en actividades de fomento y desarrollo de algunas artes

Tendrán la consideración de partida deducible las cantidades empleadas por las empresas en la realización de actividades de:

- fomento y desarrollo del cine;
- fomento y desarrollo del teatro;
- fomento y desarrollo de la música;
- fomento y desarrollo de la danza;
- la edición de libros;
- la edición de vídeos; y
- la edición de fonogramas.

Para que proceda la deducción de tales cantidades las entidades o personas interesadas deberán comunicar por escrito a la delegación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la realización de dichas actividades, el importe del gasto, así como una memoria en la que se describa y justifique la efectiva contribución al fomento y desarrollo del cine, teatro, música y danza, la edición de libros, vídeos y fonogramas.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El decreto a la hora de definir los ámbitos en los que se enmarcan las actividades de interés general no tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De la misma forma, resulta difícil enmarcar la igualdad de oportunidades en cualquiera de los que se mencionan.

Leg.2

"LEY 49/2002, DE 23 DE DICIEMBRE, DE RÉGIMEN FISCAL DE LAS ENTIDADES SIN FINES LUCRATIVOS Y DE LOS INCENTIVOS FISCALES AL MECENAZGO"

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Leg.2
Título	"Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo"
País	España
Año	23 de diciembre de 2002
Referencia búsqueda	BOE núm. 307. Martes 24 de diciembre de 2000

CONTENIDOS:

CONTENIDOS DE LA LEY

- **TÍTULO I.** Objeto y ámbito de aplicación
- **TÍTULO II.** Régimen fiscal especial de las entidades sin fines lucrativos
 - CAPÍTULO I. Normas generales
 - Artículo 2. Entidades sin fines lucrativos
 - Artículo 3. Requisitos de las entidades sin fines lucrativos
 - Artículo 4. Domicilio fiscal
 - CAPÍTULO II. Impuesto sobre sociedades
 - Artículo 5. Normativa aplicable
 - Artículo 6. Rentas exentas
 - Artículo 7. Explotaciones económicas exentas
 - Artículo 8. Determinación de la base imponible
 - Artículo 9. Normas de valoración
 - Artículo 10. Tipo de gravamen
 - Artículo 11. Obligaciones contables
 - Artículo 12. Rentas no sujetas a retención
 - Artículo 13. Obligación de declarar
 - Artículo 14. Aplicación del régimen fiscal especial
 - CAPÍTULO III. Tributos locales
 - Artículo 15. Tributos locales
- **TÍTULO III.** Incentivos fiscales al mecenazgo
 - CAPÍTULO I. Entidades beneficiarias
 - Artículo 16. Entidades beneficiarias del mecenazgo
 - CAPÍTULO II. Régimen fiscal de las donaciones y aportaciones
 - Artículo 17. Donativos, donaciones y aportaciones deducibles
 - Artículo 18. Base de las deducciones por donativos, donaciones y aportaciones
 - Artículo 19. Deducción de la cuota del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
 - Artículo 20. Deducción de la cuota del Impuesto sobre Sociedades
 - Artículo 21. Deducción de la cuota del Impuesto sobre la renta de no residentes
 - Artículo 22. Actividades prioritarias de mecenazgo
 - Artículo 23. Exención de las rentas derivadas de donativos, donaciones y aportaciones
 - Artículo 24. Justificación de los donativos, donaciones y aportaciones deducibles
 - CAPÍTULO III. Régimen fiscal de otras formas de mecenazgo
 - Artículo 25. Convenios de colaboración empresarial en actividades de interés general
 - Artículo 26. Gastos en actividades de interés general
 - Artículo 27. Programas de apoyo a acontecimientos de excepcional interés público

RESPONSABILIDAD SOCIAL

El marco normativo fiscal diseñado en el Título II de la Ley 30/1994 ha quedado desfasado, siendo necesario un nuevo régimen fiscal para las entidades sin fines lucrativos y para regular la participación privada en actividades de interés general.

TÍTULO III. INCENTIVOS FISCALES AL MECENAZGO

El Título III, dedicado a la regulación de los incentivos fiscales al mecenazgo, comienza estableciendo las entidades que pueden ser beneficiarias de esta colaboración:

- Entidades sin fines lucrativos.
- El Estado, Las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, así como los Organismos Autónomos del Estado y las entidades autónomas de carácter análogo de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales.
- Las universidades públicas y los colegios mayores adscritos a las mismas.
- El Instituto Cervantes, El Institut Ramón Llull y las demás instituciones con fines análogos de las Comunidades Autónomas con lengua oficial propia.

Las actividades de mecenazgo deducibles se enmarcan en los siguientes ámbitos:

- Defensa de los derechos humanos.
- Defensa de las víctimas del terrorismo y actos violentos.
- Asistencia social e inclusión social.
- Defensa de los derechos cívicos, educativos, culturales, científicos, deportivos, sanitarios, laborales, de fortalecimiento institucional, de cooperación para el desarrollo, de promoción del voluntariado, de promoción de la acción social.
- Defensa del medioambiente.
- Promoción y atención a personas en riesgo de exclusión por razones físicas, económicas o culturales.
- Promoción de valores constitucionales y de defensa de los principios democráticos.
- Fomento de la tolerancia.
- Fomento de la economía social.
- Fomento del desarrollo de la sociedad de la información.
- Fomento de la investigación científica y del desarrollo tecnológico.

Diferentes formas de mecenazgo

- Donaciones y aportaciones

Darán derecho a practicar las deducciones los siguientes donativos, donaciones o aportaciones realizadas a favor de las entidades anteriormente mencionadas:

- Donativos y donaciones dinerarios, de bienes o derechos.
- Cuotas de afiliación a asociaciones.

- La construcción de un derecho real de usufructo sobre bienes, derechos o valores, realizada sin contraprestación.
- Donativos o donaciones de bienes que formen parte del Patrimonio Histórico Español.
- Donativos o donaciones de bienes culturales de calidad a favor de entidades que persigan entre sus fines la realización de actividades museísticas y el fomento y difusión del patrimonio histórico artístico.
- Convenios de colaboración empresarial en actividades de interés general
Se entenderá por convenio de colaboración empresarial en actividades de interés general, aquel por el cual las entidades beneficiarias de este tipo de colaboración citadas anteriormente, a cambio de una ayuda económica para la realización de las actividades que efectúen en cumplimiento del objeto o finalidad específica de la entidad, se comprometen por escrito a difundir, por cualquier medio, la participación del colaborador en dichas actividades.
- Gastos en actividades de interés general
Se entienden por actividades de interés general las que se enmarcan en los ámbitos anteriormente señalados.
- Programas de apoyo a acontecimientos de excepcional interés público
Son programas de apoyo a acontecimientos de excepcional interés público el conjunto de incentivos fiscales específicos aplicables a las actuaciones que se realicen para asegurar el adecuado desarrollo de los acontecimientos que, en su caso se determinen por Ley.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Ley a la hora de definir los ámbitos de actividad susceptibles de deducciones fiscales no señala de forma expresa el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aunque las actuaciones dirigidas a promover esta igualdad podrían enmarcarse dentro de los siguientes ámbitos:

- Defensa de los derechos laborales.
- Promoción de los valores constitucionales y defensa de los principios democráticos.

Leg. 3

"NORMA SA8000"

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Leg. 3
Título	"Norma SA8000"
Autoría	SAI (Social Accountability International)
Año	1998
Referencia búsqueda	www.cepaa.org/SA8000/SA8000.htm o www.sa-intl.org

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

- Descripción de SA8000
- Elementos estándar de SA8000
- Cómo las empresas pueden implementar el SA8000
- Ventajas de SA8000
- Programas SAI (Social Accountability International) para avanzar en la responsabilidad social

RESPONSABILIDAD SOCIAL

SA8000 es el primer sistema de responsabilidad social de SAI (Responsabilidad Social Internacional), es una manera de que las y los minoristas, las empresas, los proveedores y proveedoras y el resto de las organizaciones implicadas en la cadena de suministro mantengan unas condiciones justas y dignas de trabajo.

El estándar SA8000 y el sistema de verificación es una herramienta eficiente, completa y que aporta credibilidad en los lugares de trabajo porque incluye:

- Todos los derechos laborales internacionalmente aceptados.
- Requiere del sistema de gerencia de la fábrica para ponerlo en marcha.
- Una verificación independiente y experta de buena voluntad.
- Implica a todos los stakeholders.
- Divulgación pública.
- La concienciación del inversor/inversora y del consumidor/consumidora.

ELEMENTOS ESTÁNDAR DEL SA8000

El SA8000 está basado en las normas laborales internacionales, en las convenciones de la OIT, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU y en la Convención de los Derechos del Niño y se resume en los siguientes requerimientos de responsabilidad social:

- Trabajo infantil.
- Trabajos forzados.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.

-
- Discriminación: La compañía no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.

La compañía no interferirá en el ejercicio del derecho de sus empleados y empleadas al observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en un sindicato, o afiliación política.

La compañía no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguajes, y el contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos o explotadores.

- Medidas disciplinarias.
- Horario de trabajo.
- Remuneración.
- Sistemas de gestión.

PROGRAMAS DE SAI PARA AVANZAR HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Investigación y desarrollo. A través de la revisión de los estándares sociales de la responsabilidad, de la difusión de buenas prácticas y de las ventajas de la certificación.
- Acreditación. Las licencias de SAI acreditan a profesionales en auditoría que certifican la idoneidad de los lugares de trabajo.
- Mejora a través de la revisión de la eficacia.
- Capacitación y asistencia técnica. Capacitación de auditores/auditoras, proveedores/proveedoras, encargados/encargadas y trabajadores/trabajadoras. SAI certifica a los auditores y auditoras individuales y ayuda a las empresas en la puesta en práctica de la responsabilidad social proporcionándolas formación y capacitación.
- Establecimiento de alianzas. Trabajando con los sindicatos, las ONG, los gobiernos, las agencias internacionales para mejorar los sistemas de SAI a través de talleres regionales, conferencias y programas corporativos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Dentro de los requerimiento de responsabilidad social que contempla la Norma SA8000 se hace referencia a la discriminación donde se especifica la no discriminación basada en el atributo de género, así mismo, se hace referencia a la no intervención en la satisfacción de las necesidades que vengan determinadas por el género y a la no admisión de abusos y amenazas sexuales.

Leg. 4

"LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA SGE, DE FORÉTICA COMO INSTRUMENTO DE LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES"

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Leg. 4
Título	"La implantación del sistema de gestión ética SGE, de Forética como instrumento de liderazgo en las organizaciones"
Autoría	Alberto Urtiaga. Consejero Delegado de Forética y Germán Granda. Responsable del Área Técnica de Forética. Forética. Foro para la Evaluación de la Gestión Ética
País	España
Contexto	La idea de crear el Foro para la Evaluación de la Gestión Ética, Forética, surge como consecuencia de la convocatoria que hizo el X congreso de Empresas de Calidad, de Barcelona, el año 1999, el cual a su vez, lo hizo respondiendo a las demandas e inquietudes que le llegaban, como una necesidad de avanzar en el ámbito de la gestión, con los valores que dependieran directamente de las personas en las organizaciones.
Año	2000
Referencia búsqueda	www.foretica.es

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

- La necesidad de establecer un sistema objetivo de implantación, evaluación y verificación de la gestión ética en las organizaciones.
- Efectos que se persiguen.
- El sistema de gestión de Forética.
- Implantación del Sistema de Gestión Forética.
- Evaluación del Sistema de Gestión Forética.
- Conclusiones.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Forética es una asociación independiente, sin ánimo de lucro, con voluntad de tercera parte, que aplica los conceptos de la gestión de calidad.

Sus objetivos prioritarios, son:

- Fomentar la implantación de sistemas de gestión ética en las organizaciones.
- Sensibilizar a cargos directivos y empresariado.
- Desarrollar modelos para su evaluación.
- Preparar códigos internos de conducta ética.
- Elaborar documentos formales básicos y de apoyo.

- Formar profesionales en evaluación y en asesoría.
- Formar directivos y directivas y personal de las organizaciones.

El actual grado de desarrollo de la ética empresarial y la experiencia acumulada en este campo, así como la creatividad de las empresas han dado lugar a ciertos instrumentos de institucionalización de la ética.

Hasta la fecha el compromiso ético de las organizaciones ha sido conocido sólo a través de la propia organización. Las y los agentes externos han de confiar en las afirmaciones de las propias personas interesadas, lo cual es insuficiente en el mundo de los negocios. Esto hace que sea necesaria la puesta en marcha de un sistema objetivo de implantación, evaluación y verificación de la gestión ética de las organizaciones.

En este sentido Forética establece normas, criterios e instrumentos para implantar, evaluar y verificar la gestión ética de las organizaciones. La norma marco del sistema de gestión ética (SGE21) establece los criterios generales de la gestión ética y refleja los principios básicos que deben orientar la acción en cada área de gestión de las organizaciones.

IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA

El sistema de gestión ética de Forética está formado por una serie de documentos que complementan la norma marco y facilitan la implantación y posterior evaluación del sistema.

Forética en su sistema documental, ha desarrollado un glosario de términos que incorpora no sólo los valores éticos de utilización más común en la implantación del sistema de gestión ética, sino que además incorpora definiciones o incluso frases que tiene relación con dichos valores.

Este planteamiento permite que cualquier técnico o técnica que esté trabajando en un documento pueda disponer de un glosario para consulta rápida y centrar el significado de cada valor ético o cada término relacionado.

Las funciones de este sistema de gestión ética son las siguientes:

- La intención del glosario es poner a disposición de las personas gestoras en las organizaciones una herramienta para consulta rápida en los casos de dudas más comunes, al aplicar cualquier documento del SGE de Forética, de tal modo que propicie el avance de la cultura de la gestión ética en las organizaciones.
- Tiene una segunda utilidad y es que puede servir como guía para seleccionar valores o términos que vayan a incluirse en un determinado documento como política de la gestión ética de la organización, código de conducta, etc., siempre que antes de aplicarlos se investiguen y documenten con profundidad mediante publicaciones o diccionarios especializados.

Siguiendo el sistema planteado en estos momentos por Forética, la organización se subdivide en ocho áreas de gestión que son:

- La alta dirección.
- Las relaciones con la clientela.
- Las relaciones con proveedores y proveedoras.

-
- Las relaciones con personal propio.
 - Las relaciones con el entorno.
 - Las relaciones con el accionariado.
 - Las relaciones con la competencia.
 - Las relaciones con las administraciones competentes.

En la norma de empresa SGE 21 se describe cada una de ellas y como se cumple el compromiso adquirido mediante una auditoría por tercera parte, gracias a la cual se puede evaluar el grado de cumplimiento de su implantación.

Conseguir la implantación y posterior evaluación de un sistema de gestión ético va a depender de la voluntad de la dirección general responsable de la organización.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El sistema de gestión ética de Forética no tiene en cuenta, al menos de forma explícita, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Web 1**"SME KEY"**

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 1
Dirección	www.smekey.org
Organización	SME Key
País y Contexto	Unión Europea. Se trata de una web sobre responsabilidad social dirigida a las PYME

CONTENIDOS:**ÍNDICE DE CONTENIDOS**

- **Página inicial**
- **Business Case**
 - Su compañía y la responsabilidad social
 - Razones para practicar la responsabilidad social
 - El acercamiento a la responsabilidad social
 - El negocio de la responsabilidad social
 - Valor del accionista
 - Rédito
 - Eficacia
 - Acceso al capital
 - Atracción de clientela
 - Reputación y credibilidad
 - Capital humano e intelectual
 - Riesgo
 - Innovación
 - Integrar a los stakeholders en la estructura
 - Clientela
 - Personal
 - Inversores/Inversoras
 - Contratistas y proveedores/proveedoras
 - Socias y Socios de negocio y competencia
 - Comunidades
 - Autoridades públicas
 - ONG
- **La guía**
- **Glosario** (se definen los siguientes conceptos)

- Responsabilidad 1000 (AA1000)
- Benchmarking (Análisis comparativo)
- Business case
- Código de conducta
- Ciudadanía corporativa
- Gobierno corporativo
- Comercio ético
- Responsabilidad social 800 (SA 8000)
- Revisión social
- Etiqueta social
- Inversión social responsable
- Informe social
- Desarrollo sostenible
- Balance triple
- P triple
- **Demo**
- **Base de datos de SME**
- **Sala de prensa**
- **Links**
- **Campaña de CSR**
- **Mapa de la web**

RESPONSABILIDAD SOCIAL

La responsabilidad social puede ayudar a cualquier negocio a tener éxito. Puede incrementar las ventas, mejorar la mano de obra, incrementar el entusiasmo y la innovación, realzar la confianza en la empresa y mejorar su reputación y situación. Poner en marcha la práctica del negocio responsable hace a las compañías más competitivas.

Las PYME están perfectamente situadas para poner en marcha la práctica del negocio responsable. Para muchas la responsabilidad social es una manera de describir algo que ya vienen haciendo: invertir en valores sociales cuyas ventajas van más allá del beneficio. En este sentido la responsabilidad social se asienta sobre una práctica ya existente, maximizando su impacto y transmitiendo las prácticas concretas a nivel interno y externo de manera que ayude a las empresas a ser más competitivas.

LAS EMPRESAS Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las empresas no funcionan de forma aislada. A través de su historia las empresas se han visto influidas por factores externos. Las condiciones del mercado, los nuevos modelos de negocio, las

tendencias sociales y la forma en la que son percibidas en la sociedad en general afectan a su manera de funcionar y a su competitividad.

Hoy en día existen nuevas presiones externas que las empresas tienen que tener en cuenta si quieren ser competitivas, dentro de ellas se incluyen la globalización, la distribución de la riqueza, las formas de gobierno, las preocupaciones medioambientales y el rápido cambio de las expectativas sociales.

A través de la adopción de prácticas de negocio responsables la empresa puede transmitir a todos sus stakeholders que las cuestiones claves para la sociedad son también cuestiones claves para desarrollar su negocio.

RAZONES PARA PRACTICAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La práctica de la responsabilidad social es, a menudo, una opción difícil para las compañías pequeñas y medianas.

Todas las compañías se hacen las mismas preguntas:

- ¿Cuánto me va a costar en tiempo y en dinero?
- ¿Cómo la puedo relacionar con la base de mi negocio?
- ¿Cómo puede una compañía de este tamaño tener un impacto significativo en el medioambiente?
- ¿Cómo ayudarán estas regulaciones a prosperar en mi negocio?

Las empresas que han llevado a cabo la responsabilidad social destacan las siguientes ventajas:

- Lealtad creciente de la clientela.
- Mejores relaciones con la comunidad.
- Mayor satisfacción de la plantilla.
- Nuevos socios y socias de negocio.
- Ahorro de costes derivado de un mejor uso de los recursos.
- Ventajas comerciales.
- Cobertura de prensa positiva.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SME Key no hace alusión específica al ámbito de la igualdad de oportunidades, aunque cuenta con enlaces de páginas de distintos países europeos, las cuales se describen más adelante, donde se presentan algunos casos prácticos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Web 2

"GUÍA PARA EMPRESAS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL"

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 2
Título	"Guía para empresas sobre responsabilidad social"
Dirección	www.smekey.org
Organización	SME Key
País y Contexto	Unión Europea. Se trata de una guía para empresas que quieran llevar a cabo acciones de responsabilidad social

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

- Introducción: bienvenida a la guía, beneficios de la guía, ¿cómo está organizada?, ¿cómo usarla?
- Tu empresa: identidad, misión y valores.
- Tu empresa: su impacto económico, social y medioambiental.
- Tu empresa: ideas para el desarrollo de una estrategia de responsabilidad social.

DESCRIPCIÓN GENERAL

DEL DOCUMENTO

Se trata de un documento orientado a evidenciar la importancia creciente de la responsabilidad social corporativa. Para alcanzar este objetivo el documento se plantea como una herramienta de trabajo, una guía sobre responsabilidad social para las empresas. Así entendida la guía es un documento flexible adaptable a la realidad de cada empresa. Mediante una batería de indicadores, formulados como preguntas, el documento fija aquellos aspectos sobre los que se deberá reflexionar para desarrollar una primera aproximación al tema de la responsabilidad social corporativa, o, en su caso, desarrollar una estrategia de implantación, de manera transversal, en todas las dimensiones de la organización.

Tras un apartado introductorio en el que se evidencian los beneficios asociados al desarrollo de una estrategia de responsabilidad corporativa, así como el establecimiento de pautas para el uso de la guía, se presentan otros tres apartados a considerar para desarrollar una estrategia de responsabilidad social en la empresa. Cada uno de estos apartados se centra en los tres aspectos clave de la organización. El primero de ellos, *Tu empresa: identidad, misión y objetivos*, se recogen una serie de preguntas cuyas respuestas servirán para dibujar los aspectos formales de la organización, su organigrama, estructura y agentes implicados, así como la estrategia seguida con cada uno de ellos. El segundo apartado, *Tu empresa: su impacto económico, social y medioambiental*,

trata de medir, mediante las preguntas recogidas en cada subapartado, las consecuencias económicas, sociales y medioambientales derivadas de la actividad de la organización. Finalmente, en el tercer apartado, *Tu empresa: ideas para el desarrollo de una estrategia de responsabilidad social*, de nuevo por medio de preguntas, se marcan pautas para desarrollar una estrategia de responsabilidad social corporativa.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

La información relevante relacionada con la responsabilidad social de la empresa se recoge en el segundo apartado del documento: *Tu empresa: su impacto económico, social y medioambiental*. A continuación se presentan cada una de las áreas de análisis en cada uno de los "impactos" de la actividad empresarial. La información relacionada con la Igualdad de Oportunidades existente en la guía se encuentra en este apartado, por lo que será objeto de un mayor desarrollo.

- **Impacto económico**

- Balance
- Ventas: domésticas, Unión Europea, otros
- Régimen fiscal
- Número de empleados y empleadas, especificando tipos de contrato y duración
- Tabla de retribución salarial
- Inversión, incluyendo I+D y nuevos productos
- Dividendos
- Impuestos, financiación directa a la economía local
- Tamaño de la empresa en términos de su participación en el mercado
- Valor añadido
- Distribución del valor añadido
- Otros ...

- **Impacto social**

- Identificando agentes clave para la empresa (stakeholders)
- Trabajadores y trabajadoras
- Igualdad de oportunidades
 - ¿Dónde estas?
 - ¿Es tu empresa activa en el campo de la Igualdad de Oportunidades?
 - ¿Cómo pones en marcha actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades?
 - ¿Organizas formación o actividades en materia de diversidad e igualdad de Oportunidades?
 - ¿Has pensado sobre...?

- ¿Cuál es el perfil de tu plantilla en cuanto a edad, género, origen étnico, personas con discapacidades?
 - El origen étnico o nacional de las trabajadoras y trabajadores (indicando el porcentaje respecto a la plantilla total)
 - Número y porcentaje de mujeres y personas con origen étnico en los ámbitos de toma de decisiones
 - ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras tienes a tiempo completo y parcial?
- Seguridad y salud laboral
- Formación y desarrollo
- Comunicación interna
- Salarios y beneficios
- Actividad medioambiental
- Relaciones industriales
- Dirección de la innovación industrial
- Derechos humanos
- Clientela
- Satisfacción de la clientela
- Seguridad y calidad de los productos
- Servicios pre y post venta
- Relaciones con la clientela
- Marketing
- Educación del consumo
- Caridad, donaciones y apoyo a buenas causas
- Implicación en el empleo
- Impacto social
- Regeneración económica
- Socios y socias empresariales
- Relaciones con socios y socias empresariales
- Apoyo a proveedores y proveedoras locales
- Relaciones con autoridades públicas
- Exenciones y penalizaciones
- Relaciones con ONGs
- **Impacto Medioambiental**
 - Dirección medioambiental
 - Impacto medioambiental
 - Energía/uso del agua
 - Materiales
 - Gestión de residuos

- Reciclaje
- Transporte
- Empaquetado
- Homologación con certificaciones nacionales e internacionales (ISO, EMAS)
- Conciencia medioambiental

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Tal y como se ha indicado anteriormente la guía dedica un pequeño apartado a la aplicación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Web 3

“FUNDACIÓN EMPRESA Y SOCIEDAD”

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 3
Dirección	www.empresaysociedad.org (procede de: www.smekey.org)
Organización	Fundación Empresa y Sociedad
País y Contexto	España. La Fundación Empresa y Sociedad es una entidad no lucrativa constituida en junio de 1995 para promover la acción social de las empresas presentes en España.

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Tipo de organización: Fundación

Año de creación: 1995

Finalidad: Promover la acción social de las empresas presentes en España.

Actividades:

- Asesoramiento a empresas. El objetivo es ayudar a diseñar, concretar y gestionar la acción social a través de una actividad de consultoría estratégica especializada a medida de cada caso.
- Investigación y publicaciones. El objetivo es desarrollar los aspectos clave de la acción social. Las publicaciones están dirigidas a las personas responsables de área de la empresa, entre las que destacan las de Recursos Humanos, Comunicación, Marketing y Calidad.
- Desarrollo institucional. El objetivo es promover la responsabilidad y la acción social de la empresa en el sector empresarial a través de la comunicación corporativa de la Fundación y de su participación en foros públicos dirigidos a empresas.

CONTENIDOS:

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- **Empresa y sociedad**
 - Presentación
 - Relación con empresas
 - Patronato
- **Acción social**
 - Concepto de Acción Social
 - Programas relacionados con los productos y las marcas de la empresa
 - Programas en colaboración con los empleados y empleadas
 - Programas corporativos
 - La gestión de la Acción Social de la empresa
 - La comunicación de la Acción Social
- **Para su empresa**
 - Servicio de asesoramiento
 - Herramientas de gestión
 - Casos prácticos
 - Actualidad
 - Librería
 - Enlaces
 - English Version
 - Contacto
 - FAQs

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Dentro de los diferentes ámbitos en los que se enmarca la Responsabilidad Social de las Empresas, la Fundación Empresa y Sociedad centra su actividad en la Acción Social Empresarial. Entiende por Acción Social Empresarial la dedicación de recursos empresariales al apoyo de personas desfavorecidas de su entorno y consideran que este es el capítulo de la responsabilidad social más desatendido por la empresa a pesar de ser especialmente visible en la sociedad.

Entienden que tanto el concepto como la práctica de la responsabilidad social, en general, y de la acción social, en particular, deben integrarse en la estrategia, la cultura y la organización de la empresa.

Así, se ofrecen una serie de pautas generales para llevar a cabo la elaboración de un Plan de Acción Social en la empresa y se señalan los principios estratégicos de la acción social de la empresa relacionados con la gestión de la acción social. Por otro lado, se señala la necesidad de llevar a cabo una comunicación especializada de la acción social de la empresa en función de los diferentes públicos.

A la hora de señalar los efectos que produce para la empresa la práctica de la acción social destacan los siguientes:

EFFECTOS DE LA ACCIÓN SOCIAL

EXTERNOS

Reputación corporativa
Comunicación externa
Relaciones con el entorno
Marketing corporativo
Promoción de productos

INTERNOS

Cultura corporativa
Comunicación interna
Trabajo en equipo
Clima interno
Motivación

A su vez, se facilita un modelo de valoración del coste de la aplicación de la acción social para la empresa, así como un modelo de valoración del impacto de esta acción social tanto en la comunidad como en la propia empresa.

El esquema general del modelo de valoración del coste

Programas y proyectos	COSTE				Impacto
	Dinero	Tiempo	Producto	Total	
Programas relacionados con los productos 1. Donación o venta a precios especiales 2. Servicios para grupos especiales de clientes/as 3. Apoyo desde la infraestructura de la empresa 4. Programas en colaboración con clientes/as 5. Investigación sobre nuevos productos y servicios					
Programas en colaboración con empleados/as 6. Canalización/respuesta a iniciativas 7. Financiación conjunta 8. Apoyo al voluntariado 9. Actividades de trabajo en equipo					
Programas corporativos 10. Aportaciones económicas 11. Patrocinio y mecenazgo 12. Fundación empresarial 13. Involucración del equipo directivo 14. Formación y empleo desde el área de RR.HH. 15. Formación y empleo desde el área de Compras 16. Donación de activos usados. Costes de gestión					

Evaluación de impacto

TIPO DE IMPACTO

Efecto en la sociedad



Efecto interno en la empresa



Efecto externo en la empresa



Efecto multiplicador



ASPECTOS A VALORAR

Número de personas beneficiarias directas
Organizaciones sociales beneficiarias
Sensibilización pública
Mejora de las condiciones sociales del entorno
Mejora en la gestión de las organizaciones sociales

Número de personas que participan
Cultura corporativa
Comunicación interna
Trabajo en equipo
Clima interno
Motivación

Reputación corporativa
Imagen
Comunicación corporativa
Relaciones con el entorno
Marketing/ventas

Nuevos recursos de clientela/personal empleado/
proveedores y proveedoras
Nuevos recursos de otras empresas
Nuevos recursos de Administraciones Públicas

LA GESTIÓN DE LA ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

A medida que un mayor número de empresas reconocen la importancia de la acción social de la empresa como parte natural del proceso de negocio, se hace más necesario que sea gestionada profesionalmente y evaluada en toda su dimensión.

La gestión eficiente y profesional se plantea desde dos puntos de vista:

- Cualitativo: gestión de la acción social con criterios de calidad.
- Cuantitativo: valoración del volumen de recursos destinados a la acción social y evaluación de su impacto.

La acción social de la empresa no tendrá éxito si no se plantea a primer nivel desde el principio. El primer ejecutivo debe liderar el proceso de diseño, puesta en marcha y gestión del Plan de Acción Social, y apoyar personalmente las actuaciones más relevantes.

Gestión de la acción social



Una vez cumplido el requisito previo, la gestión de la acción social suele realizarse a partir de una adaptación del Modelo de Excelencia de la European Foundation for Quality Management (EFQM), cuyo representante oficial en España es el Club Gestión de Calidad y que se enuncia de la siguiente forma:

PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS DE LA ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

1. Liderazgo empresarial. El primer nivel ejecutivo y de representación de la empresa debe inspirar, apoyar y promover personalmente la acción social como una parte integrante de su cultura para alcanzar los objetivos de negocio.
2. Política y estrategia La estrategia de implantación de la acción social debe estar claramente centrada en todos los grupos de interés y apoyada por políticas, planes, objetivos, metas y procesos relevantes.
3. Personas. La acción social debe gestionar, desarrollar y aprovechar el conocimiento y todo el potencial de las personas de la empresa, tanto individualmente, como en equipo o en la empresa en su conjunto.
4. Alianzas y recursos. La política y la estrategia de acción social de la empresa deben gestionar con eficiencia los distintos tipos de recursos internos y las posibles alianzas externas.

-
5. Procesos. El procedimiento de gestión de la acción social de la empresa debe garantizar una mejora continua, generando cada vez mayor valor a los grupos de interés.
 6. Resultados en las organizaciones sociales. La acción social debe tener efectos concretos en las organizaciones sociales con las que la empresa desarrolla sus proyectos.
 7. Resultados en las personas. La acción social de la empresa debe tener efectos concretos en su equipo humano.
 8. Resultados en la sociedad. La acción social de la empresa debe tener efectos concretos en las comunidades en las que está presente.
 9. Resultados clave. La acción social debe crear valor para la empresa de acuerdo a los indicadores previstos.

El modelo de gestión desarrollado por la European Foundation for Quality Management (EFQM) se ha impuesto como el modelo de excelencia más utilizado por empresas e instituciones europeas, por lo que permite utilizar un lenguaje común para:

- evaluar la situación actual de la empresa,
- contrastar la situación de la empresa con la de otras aplicando técnicas de benchmarking,
- identificar las fortalezas y áreas de desarrollo,
- definir objetivos de mejora, y
- establecer un marco de referencia para demostrar el compromiso de la empresa ante terceros y ante el personal empleado.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

No se hace referencia explícita a la Igualdad de Oportunidades como medida de acción social, pero sí se contemplan cuatro casos prácticos en este ámbito que se desarrollarán en el siguiente epígrafe.

CASOS PRÁCTICOS

A la hora de presentar los casos prácticos de empresas que llevan a cabo la práctica de acción social establecen tres grupos atendiendo al tipo de programa que desarrolla cada empresa, así se distinguen tres clases de programa:

- *Programas relacionados con los productos de la empresa.* Son programas relacionados directamente con los productos y las marcas de la empresa.
Se concretan en actuaciones tales como:
 - Donación o venta a precios especiales de productos o servicios
 - Servicios en condiciones especiales para grupos especiales de clientes y clientas
 - Apoyo desde la infraestructura de la empresa

- Programas en colaboración con clientela.
- Investigación sobre nuevos productos y servicios en colaboración o prestando apoyo a proyectos sociales.

- *Programas relacionados con las personas empleadas.* Son programas que implican la participación directa de las personas de la empresa con el objeto de ofrecerles posibilidades de acción social. Se trata de promover esquemas que permitan concretar la habitual predisposición existente, pensando en proyectos a medida compatibles con la carga de trabajo y las numerosas ocupaciones extralaborales individuales, y poniendo la infraestructura de la empresa a disposición de las personas de la empresa (comunicación interna, salas de reuniones, equipos informáticos...).
- *Programas corporativos.* Son programas que implican la participación institucional de la empresa o la implicación personal de su equipo directivo con el objetivo de generar efecto multiplicador en la acción social empresarial.

A modo indicativo, los tipos de programas corporativos pueden ser:

- Aportaciones económicas
- Patrocinio y mecenazgo
- Fundación empresarial
- Implicación del equipo directivo
- Apoyo a la formación y el empleo desde el área de RRHH
- Donación de activos usados (mobiliario, equipos informáticos,...)

Los casos prácticos que presenta la Fundación Empresa y Sociedad se distribuyen de la siguiente manera entre los tres tipos de programas (1):

TIPO DE PROGRAMA	Nº DE CASOS
Con personal empleado	9
Con productos	17
Corporativos	74
TOTAL	100

Si se tiene en cuenta el ámbito de actuación en los que se enmarcan los diferentes casos se obtiene la siguiente distribución:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Nº DE CASOS
Integración socio-laboral de colectivos en riesgo de exclusión social	17
Integración socio-laboral de personas discapacitadas	43
Apoyo o fomento del empleo (inserción laboral)	11
Igualdad de Oportunidades	4
Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo	22
Salud	3
TOTAL	100

(1) Se anexa una base de datos con los casos prácticos de empresas en materia de responsabilidad social de la Fundación Empresa y Sociedad.

CASOS PRÁCTICOS EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ENTIDAD: BP AMOCO

Tipo: Programa de igualdad de oportunidades de la mujer en el trabajo. Apoyo institucional a la igualdad de oportunidades del hombre y la mujer en el trabajo.

Descripción: BP Oil España colabora con el Programa Óptima promovido por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, apoyando un programa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que pretende evitar la discriminación de la mujer en el entorno laboral mediante una serie de objetivos y acciones concretas.

Evaluación: La implantación del Programa Óptima pretende generar un cambio en la imagen interna y externa de la empresa, que persigue la incorporación de mujeres a puestos y niveles donde era escasa su presencia, proporciona herramientas que facilitan la conciliación vida familiar/carrera profesional y concede una importancia fundamental a la formación.

Motivación: El Programa Óptima se desarrolla en todos los puntos en los que B.P. opera. Consideran que es transferible a otras empresas, organizaciones sociales o países.

ENTIDAD: MRW

Tipo: Apoyo a la Igualdad de Oportunidades para la mujer en el trabajo

Descripción: En agosto de 1997 MRW solicita la incorporación al Programa Óptima para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo. Desde octubre de 1997 hasta noviembre de 1998, con el asesoramiento de la consultora Deloitte & Touche, aplica una serie de Acciones Positivas destinadas a optimizar la gestión de Recursos Humanos en aras de conseguir una plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Desde el departamento de Recursos Humanos se ha canalizado la información sobre el Programa a todas las agencias de MRW y se han aplicado Acciones Positivas para la selección de mujeres en aquellos departamentos en los que existía una subrepresentación, potenciándose su promoción a puestos de responsabilidad. La labor no ha sido difícil puesto que MRW desde el inicio de su actividad ha apostado por la igualdad de oportunidades.

Evaluación: La repercusión de la incorporación ha sido favorable para el personal puesto que ha servido de comparación entre aquello que desde hace muchos años se realizaba y un programa muy bien diseñado. El personal se ha involucrado tanto en los procesos de selección como en las promociones internas. La representación femenina en los puestos de gerencia de franquicias MRW, en los puestos técnicos y administrativos ha crecido porcentualmente respecto a años anteriores. En estos momentos el 35,6% de los puestos de gerencia de las agencias están ocupados por mujeres, siendo su representación del 88% en los cargos administrativos. Es por ello que estar reconocidas como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres ha sido un orgullo para las más de 4.000 personas vinculadas a la red.

Motivación: En cuanto a la incorporación al Programa Óptima coinciden sus premisas con la filosofía corporativa y con las acciones cotidianas de la empresa.

Posibilidad de transferencia: Es perfectamente adaptable a cualquier otra empresa o a cualquier país. A efectos de difusión, MRW publica mensualmente un periódico corporativo gratuito, llamado EMERREUVE Noticias, del que se difunden 100.000 ejemplares controlados por la OJD, y en el que se incluye una sección específica sobre su acción social entre cuyos objetivos se encuentra el de animar a otras empresas a desarrollar proyectos de acción social.

ENTIDAD: NUTREXPA

Tipo: Apoyo institucional a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

Descripción: Nutrexpa, S.A. (NUTREXPA) ha apostado por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, acogiendo al PROGRAMA ÓPTIMA promovido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, comprometiéndose a realizar acciones positivas en su organización con el fin de corregir desequilibrios entre hombres y mujeres.

Los objetivos del programa de acción positiva eran varios:

- integrar la igualdad de oportunidades en la cultura empresarial,
- aumentar la formación y la cualificación de las mujeres, tanto a nivel de contenidos como de competencias y habilidades,
- enriquecer y ampliar el contenido de los puestos de trabajo que ocupan las mujeres,
- facilitar y promover la promoción interna, e
- incrementar la motivación de las mujeres hacia la formación como herramienta de desarrollo profesional.

Concretamente, se ofreció la participación en el programa a un grupo de mujeres con baja cualificación profesional para que, en un futuro inmediato, pudieran mantener su puesto de trabajo o ampliar sus tareas. El programa englobaba acciones de formación para adaptarse a los nuevos sistemas de organización del trabajo, formación técnica informática, formación en hábitos de estudio, formación básica y especializada, sensibilización y apoyo psicológico-social.

Evaluación: La evaluación general del proyecto ha sido positiva. Del 100% de mujeres formadas, actualmente un 20% están asumiendo nuevas responsabilidades y un 78% mantienen su puesto de trabajo con un aumento de su rendimiento laboral, aunque en el 2% el programa fracasó. Pero, en todos los casos, las participantes se han sentido altamente satisfechas por su participación y, actualmente, la empresa se está planteando la ampliación del proyecto a un número mayor de beneficiarias para facilitarles mayores posibilidades de desarrollo profesional.

Motivación: NUTREXPA, es una empresa del sector de alimentación que considera el capital humano elemento clave de la competitividad de la organización, desarrollando una política de Recursos Humanos adaptada a los cambios del entorno socio-económico. Por ello, apostar por una política de igualdad de oportunidades en la empresa permite disponer de todas las ventajas de unos recursos humanos de primera línea.

NUTREXPA otorga especial importancia a la formación de las mujeres y hombres de la empresa y concretamente hace especial hincapié en aumentar la cualificación de aquellas personas que tienen un bajo nivel educativo, a las que les impide acceder a posteriores cursos de especialización y, al mismo tiempo, ampliar sus funciones en la empresa. En esta situación se halla un importante colectivo de mujeres de mediana edad y con categoría de personal auxiliar que precisaban mejorar su cualificación con el fin de garantizar un cambio de funciones y, sobre todo, su continuidad laboral.

Posibilidad de transferencia: NUTREXPA está absolutamente convencida de que el programa de acción positiva que fue puesto en marcha en el año 1994 no es sólo exclusivo de nuestra empresa y de nuestro sector, sino que se trata de una acción totalmente transferible tanto a empresas como a organizaciones sociales. Sólo hace falta un poco de compromiso social.

ENTIDAD: SANITAS

Tipo: Apoyo institucional a la igualdad de oportunidades del hombre y la mujer en el trabajo.

Descripción: Sanitas, S.A. (SANITAS) participa en el Programa Óptima promovido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Se trata de un programa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que, mediante una serie de objetivos y acciones concretas, pretende evitar la discriminación de la mujer en el trabajo.

Evaluación: El Programa Óptima supone un cambio en la imagen interna y externa de la empresa. Es un cambio cultural que se materializa en la incorporación de mujeres a puestos y niveles donde era escasa su presencia. Proporciona información abierta, herramientas que facilitan la conciliación vida familiar/carrera profesional y concede una importancia fundamental a la educación.

Motivación: SANITAS es una empresa en la que la mayoría de la clientela externa, y más del 50% de la clientela interna (personal empleado) son mujeres. No se puede ser coherente con la marcha del negocio dando la espalda a las mujeres.

Posibilidad de transferencia: El Programa Óptima se desarrolla en todos los puntos en los que SANITAS tiene oficinas. Consideran que es transferible a otras empresas, organizaciones sociales o países.

Web 4

"PREMIOS EMPRESA Y SOCIEDAD A LA MEJOR GESTIÓN DE LA ACCIÓN SOCIAL"

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 4
Título	"Premios Empresa y Sociedad a la mejor gestión de la Acción Social"
Autoría	Fundación Empresa y Sociedad
País	España
Contexto	La Fundación Empresa y Sociedad premia a aquellas empresas que hayan destacado por la gestión de su Acción Social en España
Año	2003
Referencia búsqueda	Fundación Empresa y Sociedad www.empresaysociedad.org/noticias

CONTENIDOS: RELACIÓN DE TEMAS

- Premios a la gestión de la Acción Social
- Apoyos a la iniciativa
- El Jurado
- Las modalidades
- Bases de la convocatoria
- Ficha de preinscripción

RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Fundación Empresa y Sociedad convoca los Premios Empresa y Sociedad con el objeto de reconocer públicamente a las empresas que hayan puesto en marcha las actuaciones mejor gestionadas en las áreas de asistencia social, salud, educación, formación profesional y empleo en España o en países en vías de desarrollo, realizadas en los últimos doce meses o que estén en curso en el momento de la presentación de la candidatura.

OBJETIVOS

Los objetivos de estos premios son los siguientes:

- Sensibilizar a las empresas sobre la importancia de la buena gestión de la Acción Social para generar el mejor impacto posible en la sociedad y en la propia empresa.
- Sensibilizar a los principales agentes sociales sobre la importancia de la Acción Social de la empresa.

- Conocer y difundir casos prácticos de empresas con un Plan de Acción Social bien definido y gestionado.
- Como consecuencia de lo anterior, impulsar la Acción Social de las empresas.

APOYOS A LA INICIATIVA

La iniciativa cuenta con el apoyo de los tres diarios económicos de ámbito nacional, Cinco Días, Expansión, y La Gaceta de los Negocios.

EL JURADO

El jurado está compuesto por un grupo de diez personas expertas que representan el mundo universitario, empresarial, escuelas de negocios, ONG y periodismo económico, así como representantes de la Administración Pública.

LAS MODALIDADES

Los tres premios a los que podrán optar las empresas candidatas son:

- *Premio al Mejor Programa de Acción Social en Colaboración con los Empleados.* Distingue a la empresa que ha puesto en marcha los mejores programas de impacto en la sociedad y en la propia empresa, en colaboración con su personal (financiación conjunta, apoyo al voluntariado, etc.)
Incluye programas de los siguientes tipos:
 - Donación de productos/servicios o venta a precios especiales.
 - Prestación de servicios especiales para personas desfavorecidas.
 - Apoyo desde la infraestructura de la empresa.
 - Programas en colaboración con clientela.
- *Premio al Mejor Programa de Acción Social apoyado en Productos y Servicios.* Reconoce a la empresa que ha puesto en marcha los mejores programas de acción social en relación con sus productos y servicios (donación o venta a precios especiales de productos, programas de marketing con causa, servicios en condiciones especiales para personas desfavorecidas, etc.)
Incluye programas como:
 - Financiación conjunta.
 - Voluntariado.
 - Trabajo en equipo.
 - Colaboración con antiguos empleados y empleadas, en activo o en situación de jubilación.
- *Premio a la Mejor Acción Social de Integración Laboral.* Reconoce a la empresa que ha puesto en marcha los mejores programas corporativos para la creación de puestos de trabajo entre las personas desfavorecidas.

Incluye los siguientes programas:

- Formación y contratación de personas discapacitadas.
- Formación y contratación de personas discapacitadas o desfavorecidas y con dificultades especiales de acceso al mercado laboral.
- Compra de productos y servicios a centros especiales de empleo o a empresas de inserción.
- Apoyo técnico a centros especiales de empleo o a empresas de inserción.

EMPRESAS GANADORAS “PREMIOS EMPRESA Y SOCIEDAD” EDICIONES ANTERIORES

Modalidades	2001	2002
Mejor programa de Acción Social en Colaboración con Empleados	Iberia	Eroski
Mejor programa de Acción Social en Programas corporativos	Grupo Lar	Telefónica
Mejor programa de Acción Social enfocado a Productos y Servicios	MRW	MRW

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los criterios de evaluación que se tienen en cuenta a la hora de valorar la acción social de las empresas candidatas son los siguientes:

- El carácter innovador.
- La posibilidad de generar efecto multiplicador de la candidatura en otras empresas.
- La articulación del o de los programas incluidos en la candidatura con otros programas de Acción Social operativos en la empresa pero no presentados en la candidatura.
- La calidad de la gestión de los proyectos sociales correspondientes.

Para valorar el último criterio se consideran y ponderan los siguientes aspectos, que son una adaptación del Modelo de Excelencia de la European Foundation for Quality Management (EFQM):

- Liderazgo. ¿Cómo se demuestra el liderazgo del equipo directivo en el diseño, ejecución y resultados del o de los programas?
- Política y Estrategia. ¿Cómo se diseñan, actualizan y comunican las políticas, estrategias, objetivos y planes del o de los programas?
- Personas. ¿Cómo se consulta, motiva e involucra a las personas de la empresa?
- Alianzas y Recursos. ¿Cómo se optimiza la gestión de los recursos de la empresa, considerando las posibilidades de colaboración con otras entidades del entorno?
- Procesos. ¿Qué procesos existen para asegurar la efectividad de la gestión, comunicación y mejora continua?
- Resultados. ¿Cuáles son los principales resultados alcanzados en la sociedad y en la empresa?

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En la convocatoria del concurso no se tiene en cuenta el criterio de la Igualdad de Oportunidades ni en lo que a las modalidades de premios otorgados se refiere ni en los criterios de evaluación utilizados para valorar la Acción Social de las empresas candidatas.

Web 5

MRW

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 5
Dirección	www.mrw.gi
Organización	MRW. Ha obtenido el reconocimiento de la Fundación Empresa y Sociedad por su labor en el ámbito de la responsabilidad social en el 2002
País y Contexto	España.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

MRW cuenta en su página web con una sección dedicada a la acción social. Dentro de esta sección encontramos los siguientes apartados:

- Campañas y colaboraciones. Relación de campañas y colaboraciones que MRW ha desarrollado a lo largo de los años 1999 y 2000
- Servicios. Servicios que presta MRW en el ámbito de la acción social:
 - Plan Sub-25, envío gratuito para estudiantes.
 - Plan ForUn (Formación Universal), envío gratuito para estudiantes y profesorado en el extranjero.
 - Plan de ayuda a las entidades sin ánimo de lucro.
 - Plan Manos Libres.
 - Plan 2000 para personas con alguna discapacidad.
 - Plan Mayor para personas mayores que residen en centros geriátricos.
 - Plan amigo de traslado de perros guía, de salvamento, adoptados y detectores de estupefacientes.
 - Plan gran familia, para las familias numerosas (más de dos hijos/hijas).
 - Plan ayuda cultura con el fin de colaborar en la divulgación cultural.
 - Plan campañas solidarias, para campañas de carácter humanitario.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MRW no cuenta con ningún plan específico en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de la misma forma no lleva a cabo colaboraciones y campañas en esta área.

Aún así, aunque en su página web no aparezca nada relativo a este ámbito, dentro de los casos prácticos que recoge la Fundación Empresa y Sociedad se describe como en agosto de 1997 MRW solicita la incorporación al Programa Optima para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo. Desde octubre de 1997 hasta noviembre de 1998, con el asesoramiento de la consultora Deloitte & Touche, aplica una serie de acciones positivas destinadas a optimizar la gestión de recursos humanos en aras de conseguir una plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Web 6

EROSKI

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 6
Dirección	www.fundaciongrupoesroski.es
Organización	Eroski (Fundación Grupo Eroski). Ha obtenido el reconocimiento de la Fundación Empresa y Sociedad por su labor en el ámbito de la responsabilidad social en el 2002
País y Contexto	España.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Eroski cuenta con una fundación, denominada Fundación Grupo Eroski en cuya página web se pueden encontrar los siguientes contenidos:

- Qué es Fundación Grupo Eroski
 - Información al consumidor y a la consumidora.
 - Innovación e iniciativas sociales.
 - Desarrollo sostenible.
 - Los y las protagonistas.
- Proyectos
 - Asesoría de deporte y salud.
 - La escuela de pastelería.
 - Asesoría de alimentación y salud.
 - Becas de Fundación Grupo Eroski.
 - Escuela de cata de cava.
 - Escuelas del consumidor y de la consumidora.
 - Asesoría del juguete de hipermercados Eroski.
 - Parque de ocio y seguridad vial.
 - Mesas redondas para conocer el euro.
 - Publicación en Consumer-digital de algunos consejos para elegir bien los juguetes de la infancia.
 - Financiación de intervenciones en cooperación internacional.

La Fundación Grupo Eroski es fruto del esfuerzo de miles de consumidores y consumidoras y personas trabajadoras asociadas a Eroski y Consum, cooperativas del sector de distribución que se han caracterizado por su sensibilidad hacia el mundo del consumo y los temas sociales y medio-ambientales.

La Fundación ofrece a las personas consumidoras soluciones y respuestas ante el entorno cambiante.

El Grupo Eroski destina parte de sus benéficos a la Fundación con el fin de promover acciones a favor de los y las consumidoras, realizar campañas de divulgación, editar revistas y guías, ofrecer becas, colaborar con organizaciones de ayuda al Tercer Mundo y con campañas solidarias de recogida de alimentos, juguetes, libros de texto, etc.

El trabajo de la Fundación se orienta en tres grandes líneas:

- Información al consumidor y a la consumidora
- Innovación e iniciativas sociales
- Promoción del desarrollo sostenible

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Fundación Grupo Eroski no centra ninguna de sus iniciativas en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, al menos de forma directa.

Web 7

“TELEFÓNICA. RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 7
Dirección	www.telefonica.es/responsabilidadcorporativa/contenido.html
Organización	Telefónica. Responsabilidad Corporativa. Ha obtenido el reconocimiento de la Fundación Empresa y Sociedad por su labor en el ámbito de la responsabilidad social en el 2002
País y Contexto	España.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Telefónica ha creado en su web una entrada específica sobre responsabilidad corporativa con los siguientes contenidos:

- **El compromiso de telefónica**
 - Un compromiso diario. Modelo integrado de reputación corporativa
 - Valores. Compromiso público:
 - Nuestros valores.
 - Liderazgo de nuestro presidente.
 - ¿Cómo vive telefónica sus valores?
 - Gobierno corporativo
- **El compromiso ante todos y todas**
 - Clientela
 - Responsabilidad basada en productos y servicios.
 - Nuestra prioridad es la satisfacción de la clientela.
 - La calidad y su reconocimiento: objetivos estratégicos.
 - Universalidad del servicio.
 - Contribución positiva a la evolución de los precios.
 - Desarrollo de la sociedad de la información.
 - Acciones contra la brecha digital (digital divide).
 - Empleados y Empleadas
 - Más de 150.000 personas empleadas.
 - Acuerdos internacionales de empleo.
 - Servicio de información on-line (e-LEARNING).
 - Comunicación con el personal empleado.
 - Planes de opciones sobre acciones en el Grupo telefónica.
 - Acción social liderada por empleados y empleadas.
 - Sociedad
 - Productos y servicios responsables con la sociedad.
 - Fundación Telefónica.
 - Patrocinios de Telefónica.
 - Investigación y desarrollo para la sociedad.
 - Impulso a organizaciones internacionales.
 - El español y las telecomunicaciones.
 - Medioambiente
 - Compromiso medioambiental Grupo telefónica.
 - Noticias medioambientales.
 - Inversores/Inversoras y accionistas
 - Relaciones con inversores e inversoras.
 - La oficina de atención al accionista.

- Telefónica en los índices para inversiones responsables.
- Proveedores/Proveedoras
 - Transparencia.
 - Eficacia y eficiencia.
 - Innovación.
 - Comunicación y cercanía.

Con esta entrada específica de responsabilidad corporativa en la web de telefónica se persigue, por un lado, poner en el mismo canal las actuaciones del grupo en materia de valores, ética y gobierno corporativo (elementos claves en la constitución de la responsabilidad empresarial) y por otro lado busca recopilar las políticas concretas en las que se traducen los compromisos que la compañía adquiere con su clientela, accionistas, inversores e inversoras, personal empleado, socios y socias, medios de comunicación, proveedores y proveedoras,... Por último, persigue también reflejar el compromiso con la parte más visible de la responsabilidad corporativa: la faceta social, es decir, la derivada de la contribución a las sociedades en las que opera, del desarrollo medioambiental sostenible, y de los derechos en materia socio-laboral.

De la suma de todas estas variables, surgen los compromisos, y, en consecuencia, la responsabilidad corporativa del Grupo Telefónica.

En octubre de 2001 Telefónica inició el "Proyecto Reputación Corporativa", con un doble objetivo:

- Localizar, conocer e identificar todos y cada uno de los puntos de contacto en las relaciones con sus grupos de interés (Stakeholders)
- Una vez identificados todos estos puntos, gestionarlos de forma eficiente y sistemática, en todo el Grupo Telefónica, y en todo el mundo.

Para ello la compañía ha creado el Modelo Integrado de Reputación Corporativa, la herramienta que agrupa todos los grandes conceptos que, en Telefónica y en el ámbito empresarial en general, inciden en la reputación corporativa.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Telefónica en su entrada específica sobre responsabilidad corporativa no dedica ningún espacio al ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Web 8

"BUSINESS IN THE COMMUNITY"

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 8
Dirección	www.bitc.org.uk (procede de: www.smekey.org)
Organización	Business in the Community.UK
País y Contexto	Reino Unido. Business in the Community (BITC) es una organización compuesta por 189 empresas constituida en 1982 cuyo objetivo es obtener un beneficio público a través del trabajo con las empresas mejorando el impacto positivo de las actividades empresariales en la sociedad.

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Tipo de organización: Institución independiente de empresas que implica a 189 compañías

Año de creación: 1982

Finalidad: Trabajar en la mejora continua del impacto de las empresas en la comunidad

Servicios para los miembros:

- Acceso a una red de conocimiento compuesta por 750 compañías desarrollada a lo largo de veinte años.
- Apoyo en la medición, modelos de referencia y comunicación de las acciones de responsabilidad social.
- Provisión de ideas de negocio para incluir la responsabilidad social en los objetivos empresariales.
- Asistencia en el desarrollo e integración de políticas y prácticas avanzadas de responsabilidad corporativa.
- Acceso a innovadores estudios de caso e innovación.
- Oportunidad de comunicar a los stakeholders (grupos de interés) el compromiso de la compañía, los progresos y el impacto.
- Oportunidad de conocer las políticas públicas a nivel nacional y europeo.

CONTENIDO: ÍNDICE DE CONTENIDOS

- Acerca de BITC: quiénes somos
- Miembros: perspectiva general, miembros de BITC
- Oficina de Prensa: bienvenido a la oficina de prensa de BITC
- Carreras: trabajar para BITC
- Contactos: contacta con nuestra empresa
 - Noticias: directorio de noticias.

-
- Eventos: perfil de los conferenciantes, calendario de eventos, próximos eventos, agenda de información.
 - Programas: servicios de asesoría, iniciativas, directorio de programas.
 - Regiones: BITC en tu región, red europea.
 - Premios: puesta al día, categorías, últimas personas o empresas ganadoras.
 - Recursos: recursos, estudios de caso, publicaciones, puntos de vista, herramientas.
 - Directorio: equipos de liderazgo, miembros.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

PREMIOS PARA LA EXCELENCIA 2003

BITC en asociación con el Financial Times, y con la esponsorización del Departamento de Comercio e Industria convoca los premios de la Excelencia 2003. Se trata del premio más prestigioso del Reino Unido en el reconocimiento de la práctica de la responsabilidad social corporativa. A través de él se pretende promover las mejores prácticas para hacer negocios animando a las empresas a tomar medidas socialmente responsables, a desarrollar una mejora continua y a llevar a cabo la comunicación de su impacto positivo en la sociedad.

Estos premios cuentan con las siguientes categorías:

- *Premio al Impacto en los Negocios.* Reconoce a las empresas que demuestran el valor de la revisión y la mejora en el modo de hacer negocios consiguiendo un impacto positivo en la empresa y en la sociedad.
- *Premio al Impacto en la Comunidad.* Reconoce a las compañías que abordan las desigualdades sociales y económicas, este premio está esponsorizado por Powergen UK y Neighbourhood Renewal Unit.
- *Premio Embajador del Príncipe de Gales.* Se trata de un reconocimiento individual a aquellas personas que a través de sus dotes de mando y de su acción personal en la incorporación de la responsabilidad social han conseguido impactos positivos en la compañía y en la sociedad.
- *Premio Sieff.* Se trata de un reconocimiento individual o a una empresa, basado en la comunidad, a aquellas que hayan tenido la mejor colaboración a favor de la sociedad, lo esponsoriza Marks & Spencer.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

BITC aporta varios casos prácticos, algunos de ellos enmarcados en el ámbito de la igualdad de Oportunidades estos se describen en el siguiente epígrafe.

CASOS PRÁCTICOS

BITC presenta los casos prácticos en función de las siguientes áreas:

ÁREAS	Nº DE CASOS
Estrategia de negocio	12
Brecha digital	3
Diversidad	30
Educación	39
Medioambiente	16
Salud y Seguridad	4
Regeneración	14
Exclusión social (*)	29
Aprendizaje a lo largo de toda la vida	2
Balance de la vida laboral	19
TOTAL	168

(*) Dentro del área de exclusión social se han incluido los casos referidos a las áreas de: drogadicción, sin techo y exclusión social)

CASOS PRÁCTICOS EN EL ÁMBITO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MARKS & SPENCER

Marks & Spencer pone el acento en la importancia de tratar a las personas con imparcialidad y respecto, promoviendo un ambiente libre de discriminación y acoso, asegurándose de que todo el mundo recibe un trato igualitario en todos los aspectos de las políticas, las prácticas y los procedimientos laborales.

La compañía ha introducido y extendido prácticas de trabajo flexibles, incluyendo el permiso por maternidad con salario integro, el trabajo a tiempo parcial, trabajo en casa, permiso para cuidados familiares, excedencias para cuidar a hijas e hijos..., asumiendo un papel activo en el incremento de las oportunidades para las mujeres en estrecha colaboración con organismos externos, incluido Opportunity Now.

TRANSCO

Transco pone en marcha un programa de desarrollo personal para las mujeres de la empresa tras diagnosticar que la mayor parte de las mujeres que formaban parte de la plantilla, el 78%, se ubicaban en puestos administrativos, un 19% en puestos de supervisión y tan sólo un 7% en puestos de dirección.

Diseñado para ayudar a las mujeres a considerar sus ambiciones e identificar la forma de dar el siguiente paso para desarrollar su potencial, el Programa de Desarrollo Personal para Mujeres

consistió en la puesta en marcha de cuatro talleres de un día de duración durante un periodo de cinco meses en la compañía y diseñado para conocer las necesidades de las mujeres en los niveles administrativos principalmente. Los talleres son lo suficientemente flexibles para que puedan adaptarse a las necesidades individuales de cada mujer.

INLAND REVENUE NATIONAL INSURANCE CONTRIBUTIONS OFFICE (NICO)

Esta organización parte de la necesidad de que todas sus iniciativas tienen que tener un impacto positivo en las mujeres.

Se han definido los acuerdos de trabajo y de cuidado de hijos e hijas. Se ha proporcionado formación en materia de diversidad a todo el personal y la organización dirige un programa de seguimiento que forma parte de varios programas externos de desarrollo y voluntariado. A su vez también dirige el programa de desarrollo para mujeres Springboard.

Cuentan con un programa de dieciocho meses de duración denominado Taking the Lead dirigido a todo el personal cuyo objetivo es desarrollar las dotes de mando, ayudar a la organización a mejorar la competencia del personal y producir una cultura de cambio.

Llevar a cabo el cambio en la cultura organizacional y establecer la conexión entre los objetivos de diversidad y las metas de negocio, es una labor complicada, para lo que ha sido necesario contratar cuatro personas asesoras expertas en diversidad e igualdad a tiempo completo. Estas fueron ubicadas dentro de las unidades de negocio, donde trabajaron estrechamente con el equipo de diversidad de recursos humanos ofreciendo pautas para conseguir los objetivos de diversidad e igualdad en el conjunto de la plantilla al mismo tiempo que ayudaban al equipo directivo a insertar la diversidad en los planes de negocio.

El impacto del trabajo de las personas asesoras ha sido significativo. Ahora todas las áreas de negocio cuentan con planes de acción para la diversidad proporcionando apoyo y asistencia individual a todo el personal con discapacidad.

QUEEN'S UNIVERSITY BELFAST

El vicerrector de Queen's University Belfast tras tomar conciencia de la ausencia de mujeres en puestos altos, llevó a cabo una iniciativa de género que comenzó en septiembre de 1999.

Esta iniciativa no sólo pretendía llevar a cabo la promoción de las mujeres a puestos más altos en la universidad, sino que también perseguía mejorar las perspectivas profesionales y las condiciones laborales de todas las mujeres de la universidad con el fin de beneficiar a todo el personal empleado en la misma.

Se llevaron a cabo seminarios donde se consultaba a las mujeres de la universidad por cada una de las áreas de actuación.

Como resultado de esta iniciativa se han experimentado cambios en el sistema de promoción y de evaluación.

DEPARTAMENTO DE SALUD, SERVICIOS SOCIALES Y SEGURIDAD PÚBLICA DE IRLANDA DEL NORTE

El Departamento de Salud, Servicios Sociales y Seguridad Pública de Irlanda del Norte establece en 1997 un foro regional junto con 18 Health Trusts, Boards y Agencias utilizando el nombre de Opportunity Now's para calificar una iniciativa de diversidad con el objetivo de consolidar los objetivos y los principios de la campaña en la cultura de cada organización.

Los planes de acción del foro están centrados en el desarrollo de las oportunidades de las mujeres y son actualizados semestralmente. En el foro se trabajan aspectos tales como: el desarrollo de sus carreras profesionales, el incremento del número de mujeres en puestos altos, y el fomento de la presencia de mujeres en trabajos en los que se encuentran subrepresentadas.

Se lleva a cabo un proceso de motivación de las y los miembros del foro para incluir los objetivos de la iniciativa Opportunity Now's en sus planes de negocio.

LEEDS METROPOLITAN UNIVERSITY

Las demandas crecientes de profesorado por año completo y para cursos nocturnos y de fines de semana en la universidad llevan a una revisión de las políticas de conciliación de vida laboral y doméstica.

La universidad pone en marcha una serie de iniciativas que permiten conciliar la vida laboral y doméstica, algunas de estas iniciativas son:

- la puesta en marcha de un programa de ayuda a los y las empleadas a través del cual pueden disponer de asesoría legal, financiera, familiar y laboral
- la oferta de varios servicios de salud y bienestar por parte de los centros médicos,
- la existencia de una amplia variedad de guarderías infantiles
- la posibilidad de acogerse a opciones de trabajo flexible que incluyen el trabajo compartido (sistema por el cual dos personas comparten un mismo puesto) y la reducción de jornada para todo el personal.

La comunicación de todas estas acciones se lleva a cabo a través de distintos canales: la Intranet de la universidad, los boletines de personal y las guías de desarrollo del personal centradas principalmente en la diversidad.

CITIGROUP CORPORATE & INVESTMENT BANK, EUROPE

Citigroup ha optado por hacer de la diversidad una prioridad de negocio, mejorando la posición, contratación y el desarrollo de mujeres y minorías étnicas.

La Primera Conferencia Europea de la Mujer se celebró en junio de 2000 y allí se identificaron cuatro temas claves de la diversidad: la contratación, el mantenimiento del puesto de trabajo, el mentoring/desarrollo profesional y la conciliación de la vida laboral y profesional.

Se establecieron cinco grupos transversales y temáticos compuestos por diez miembros cada uno, con el fin de conseguir los objetivos establecidos para cada una de las cuatro áreas identificadas en 100 días.

La empresa creó un modelo de negocio que integra la diversidad en su estructura organizacional.

BARCLAYS BANK PLC

En el año 2001 Barclays Bank lleva a cabo un diagnóstico sobre diversidad e igualdad entre 10.000 empleados y empleadas del cual se desprende la necesidad de llevar a cabo una mayor conciliación entre la vida laboral y doméstica.

El esquema de reparto de trabajo de Barclays permite a las personas trabajar con una reducción de horas y combinar su carrera profesional con otras responsabilidades e intereses. Existen ejemplos de reparto del puesto de trabajo en puestos de alta responsabilidad.

Cualquier persona o puesto de trabajo pueden ser susceptibles de un reparto de trabajo, se trate de un puesto consolidado dentro de la estructura de la empresa o de un puesto nuevo. El establecimiento de horas de trabajo se acuerda entre las personas implicadas, sus directores y directoras y el equipo de trabajo constituido para desarrollar este tipo de cuestiones.

En julio de 2001 Barclays, a través de su Intranet, implantó a nivel nacional un sistema que registra los detalles profesionales y las preferencias de las personas miembros de su plantilla, para posteriormente buscar iguales potenciales dentro de la empresa con los que puedan compartir su puesto de trabajo. Este sistema registra gente a diario y las personas usuarias pueden variar sus datos o sus preferencias parejas en cualquier momento.

THE STREAM UNIVERSITY

Stream International es un proveedor técnico para la industria que cuenta con una plantilla de 600 personas. Se trata de una compañía que invierte fuertemente en su plantilla y ha introducido a Stream University para promover la igualdad de género y apoyar el desarrollo corporativo, haciendo especial hincapié en el incremento del número de mujeres en plantilla.

Stream University para llevar a cabo este proceso ha trabajado en cuatro áreas:

- El modelo de contratación. Introdujeron un nuevo modelo de contratación a través del cual se ha producido un incremento de mujeres en plantilla.
- Mejora de la calidad del trabajo. Mejorar la formación técnica del personal no técnico
- El aprendizaje extra-curricular. Ofrecer a la plantilla la oportunidad de obtener certificaciones reconocidas de idiomas, informática,...asumiendo la compañía el costo de la formación.
- La carrera profesional Pathing. Ayudar a dirigir la carrera profesional de las personas jóvenes de la plantilla.

CONSEJO DEL DISTRITO METROPOLITANO WAKEFIELD

El Consejo de Distrito Wakefield es el mayor empleador en el área de la minería. Aunque el 69% de sus 16.000 personas empleadas eran mujeres, sólo el 13% de los puestos de dirección estaban ocupados por mujeres y no había mujeres entre las y los oficiales de primera, por lo que la eficacia de la política de igualdad de oportunidades quedó cuestionada. Teniendo en cuenta esta situación se desarrolló un programa con el objetivo de lograr un equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles.

Las actividades que se desarrollaron se centraron en dos áreas:

- El desarrollo personal y profesional de las mujeres
- El desarrollo organizacional y el cambio cultural

MINISTERIO DE DEFENSA

Desde principios de los noventa el centro de personal del ejército viene considerando las ayudas para el cuidado de hijos e hijas de su personal. La falta de espacio impidió la creación de una guardería en el lugar de trabajo y la oferta de guarderías privadas no cubría las necesidades de la demanda, por lo que los vales para el cuidado de hijos e hijas emergieron como la única solución.

A través de los vales para el cuidado de niñas y niños los padres y madres consiguen la flexibilidad necesaria para compaginar su trabajo con el cuidado de hijos e hijas evitándose los problemas de lista de espera de las guarderías. Mediante este sistema las personas miembros de la plantilla obtienen un tercio del costo del cuidado de sus hijos e hijas a través de vales.

METRO DE LONDRES

El Metro de Londres cuenta con una plantilla de 12.370 personas de las cuales el 85% son hombres y un 30% minorías étnicas. En 1999 la estrategia Equality identificó el acoso sexual y racial como área prioritaria de acción. Se estableció un plan de acción, pero resultaba muy difícil que las víctimas de acoso denunciaran su situación por lo que resultaba complicado llevarlo a cabo, además la Dirección no contaba ni con las herramientas ni con la experiencia necesaria para tratar las cuestiones relacionadas con el acoso.

Partiendo de esta situación se acordó una estrategia para el cambio cuyas claves principales deberían desarrollar un proceso que llevara a tratar el acoso a través de los sindicatos con el fin de cambiar la cultura organizacional hacia otra donde el acoso no se tolere.

Se creó la figura del representante del acoso en el sindicato y fueron formados para que pudieran proporcionar un apoyo adecuado tanto a las víctimas como a la persona acosadora. Todo esto se apoyó con una serie de acciones y comunicaciones dirigidas al conjunto de la plantilla.

UNIVERSIDAD DE WARWICK

La Universidad de Warwick vio como la expansión de su guardería infantil, utilizada tanto por el personal contratado como por el alumnado, juega un papel esencial en la entrada y permanencia de mujeres, así como en el incremento de mujeres en puestos altos. En el año 2001 se emprendió una investigación con el objetivo de extender la demanda del servicio de guardería y como resultado de esta investigación se implantó un programa de expansión de las facilidades de la guardería infantil.

La investigación sacó a la luz las siguientes necesidades:

- la necesidad de un servicio para bebés mayores de cuatro meses que ayudara a los y las trabajadoras a retornar al trabajo de forma inmediata tras agotar el permiso por maternidad/paternidad
- la necesidad de un servicio para niños y niñas entre uno y cinco años que permita llenar el vacío de su cuidado en la edad preescolar.

Se adecuó un nuevo edificio para ubicar la guardería, se contrató a más personal para trabajar en el servicio y se ofertó un servicio de guardería de 46 semanas al año.

Las personas miembros de la universidad son informadas de las prestaciones del servicio de guardería a través de la Intranet y de la revista de la universidad.

Web 9

"BUSINESS IN THE COMMUNITY IRELAND"

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 9
Dirección	www.bitc.ie (procede de: www.smekey.org)
Organización	Business in the Community Ireland
País y Contexto	Irlanda. Business in the Community Ireland es una organización compuesta por 24 empresas constituida en el año 2000 cuyo objetivo es mejorar su impacto en la sociedad.

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Tipo de organización: Organización de empresas que implica a 24 compañías irlandesas.

Año de creación: 2000

Finalidad: Trabajar en la mejora continua del impacto de las empresas en la comunidad

Servicios para los miembros: Las empresas que se asocian a BITC Ireland buscan aumentar su impacto positivo en la comunidad, reducir riesgos, intercambiar conocimiento, mejorar sus operaciones de negocio y ganar nuevas relaciones. Las razones más frecuentes para unirse a BITC Ireland son las siguientes:

- Unirse a un movimiento de empresas con el objetivo de mejorar su reputación y su impacto en el mercado y en la sociedad irlandesa y avanzar hacia un cambio real a través de la colaboración con el sector público y con las entidades sin ánimo de lucro.
- Mejorar la relación con las comunidades locales en las que se encuentran ubicadas. Aquí se incluyen aquellas compañías que establecen una primera relación con los grupos afincados en la comunidad con el fin de establecer una diferencia positiva y aquellas empresas que establecen su relación con la comunidad a través de programas estratégicos específicos de responsabilidad corporativa.
- Las compañías que reconocen las ventajas de medir y mejorar su impacto en todos los stakeholders (sociedad, medioambiente, lugar de trabajo y mercado) se unen para incorporar la responsabilidad corporativa en la gestión de sus negocios con el fin de crear un valor duradero.

A la hora de exponer las ventajas de pertenecer a BITC Ireland se establecen dos ámbitos diferenciados:

- *La implicación en la comunidad.* Las empresas miembro reciben asesoría acerca de cómo mejorar el impacto de sus actividades en la comunidad, la reducción de los riesgos, la nueva legislación social y la mejora de la imagen corporativa.

BITC Ireland ofrece a sus miembros un marco para que su personal pueda desarrollar acciones positivas en su comunidad. Las empresas han descubierto que invirtiendo en las comunidades locales pueden aumentar la lealtad de la clientela, realzar las habilidades de sus empleados y empleadas, mejorar las relaciones con los proveedores y proveedoras y conseguir una buena reputación mientras abordan algunos de los problemas sociales más graves de Irlanda como la regeneración urbana, el crimen o la situación de las personas indomiciliadas.

A través de las reuniones de la red tienen la oportunidad de escuchar experiencias del resto de los miembros.

- *La responsabilidad corporativa.* Algunas empresas miembro, a través de la aplicación de sistemas de gestión medioambiental mejorados consiguen reducir costes, otras aumentan sus cuotas de negocio mejorando las políticas de recursos humanos. Otras empresas identifican carencias en algunas de sus áreas de negocio y ponen en marcha prácticas de mejora. Por otro lado, la empresa miembro tiene la posibilidad de cuantificar el tiempo y los recursos que invierten en la comunidad así como de conocer la repercusión que tienen.

CONTENIDOS:

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- Antecedentes y contacto
 - Sobre nuestra organización
 - El Consejo
 - ¿Qué hacemos?

- Ver para creer
- Contacta con nuestra organización
- Empresas miembro y socios
 - Nuestras empresas miembro
 - ¿Por qué asociarse?
 - Ventajas de asociarse
 - Redes de BITC Ireland
- Responsabilidad Corporativa
 - ¿Qué es?
 - Análisis del impacto
 - Política y práctica
 - Comunicación
- Implicación en la Comunidad
 - Acercamiento estratégico
 - Aportando un impuesto rentable
 - Asociación APRA, la educación
 - Empleo Social
 - Servicio de consulta
- Noticias y acontecimientos
 - Últimas noticias
 - Acontecimientos

RESPONSABILIDAD SOCIAL

La responsabilidad corporativa es una iniciativa distinta pero complementaria a las actividades de compromiso con la comunidad, promovidas por BITC Ireland. Surgió como respuesta a la demanda de miembros de empresas que consideran importante medir y mejorar su impacto en todos los agentes implicados en la empresa y requieren consejos estratégicos sobre cómo transversalizar la responsabilidad corporativa en los procesos de sus empresas.

¿QUÉ ES?

La responsabilidad corporativa trata de la actuación responsable de las empresas en todos sus procesos de negocio, ya que aporta beneficios comerciales y otros indirectos a la empresa. La meta del programa de responsabilidad corporativa de una organización es asegurar que los intereses de todos los agentes implicados en la empresa estén equilibrados, capacitando a la compañía para atraer la mejor gente, mejorar la actuación del negocio, ser más eficiente en los costos y contribuir a la rentabilidad a largo plazo. La responsabilidad con la clientela, inversores e inversoras, personal empleado, el público y la comunidad se convierte en parte integral de la forma de hacer negocios y promueve un cambio social. Pero la responsabilidad es mucho más que eso;

además ayuda a crear un entorno adecuado, dentro del cual los negocios puedan florecer para el beneficio de la sociedad. BITC Ireland ha establecido la responsabilidad corporativa porque Irlanda tiene el potencial para definir, por sí misma, un papel de liderazgo en el desarrollo sostenible a través de la responsabilidad corporativa.

ANÁLISIS DEL IMPACTO

El modo en que se producen bienes y servicios, la forma en que se venden y compran, las consecuencias para el medioambiente, el empleo creado, los procesos de contratación, formación y desarrollo de los trabajadores y trabajadoras, los beneficios para las y los inversores, y las repercusiones para la comunidad, etc. son ámbitos donde la actividad empresarial tiene un claro impacto y constituye el interés de las empresas medir y mejorar, de forma continuada, dicho impacto, pero muchas empresas desconocen cómo hacerlo de manera efectiva.

El proyecto de responsabilidad corporativa de BITC Ireland ayuda a las empresas asociadas a identificar amenazas y oportunidades para mejorar el desarrollo del negocio y aislar riesgos potenciales.

POLÍTICA Y PRÁCTICA

Las empresas asociadas participan en un proceso por etapas para integrar buenas prácticas en toda la estructura, mediante el trabajo en red en reuniones centradas en la transferencia de conocimiento. La primera concreción de esta propuesta fue organizada por Cap Gemini Ernst & Young en Junio de 2001. Se celebraron varias reuniones que fueron objeto de una valoración muy positiva por parte de las personas asistentes.

INFORMANDO

Todas las actividades realizadas en el marco de esta iniciativa se dan a conocer con el objetivo de difundir los pasos dados y los logros conseguidos hasta la base de las organizaciones.

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS INNOVADORAS EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Durante la pasada década la economía de Irlanda experimentó un crecimiento sin precedentes que fue objeto de atención de observadores y observadoras internacionales. Sin embargo, a partir del análisis de la forma y el volumen del periodo de expansión, se esperaba un periodo de recesión. Las y los observadores internacionales comenzaron a hablar de la necesidad de un periodo de ajuste, a partir del cuestionamiento de procesos de crecimiento a corto plazo. Esta circunstancia favoreció que se empezase a hablar de la Responsabilidad Social de las empresas.

BITC, Ireland define la responsabilidad social corporativa como un concepto a través del cual integrar el contexto social y consideraciones éticas en los procesos de toma de decisiones de la empresa y sus repercusiones con todos los agentes implicados en la actividad empresarial, desde un planteamiento voluntario. En los últimos cinco años los principios de responsabilidad social han comenzado a ser adaptados por gran número de empresas transnacionales. La integración de estos principios está relacionada con un crecimiento sostenible de las empresas implicadas y no solo como un reflejo de su buena voluntad. Las características esenciales de la responsabilidad social, entendida desde este enfoque son las siguientes:

- La responsabilidad social corporativa está directamente relacionada con el crecimiento sostenible de la empresa y con el éxito a largo plazo.
- La responsabilidad social corporativa implica que para alcanzar, de manera exitosa, un crecimiento a largo plazo tiene que haber un valor añadido en todos los agentes implicados en la actividad de la empresa y no sólo en la estructura básica.
- La responsabilidad social corporativa implica medir el impacto de la empresa en todos los agentes implicados en su actividad para maximizar el impacto positivo y minimizar el impacto negativo.
- La responsabilidad social corporativa está relacionada con la forma de hacer negocios y se adopta de manera voluntaria por encima de los requerimientos legales.
- La responsabilidad social corporativa del sistema de valores y la filosofía de la empresa.
- La responsabilidad social de las empresas ha dejado de ser una posición ética para convertirse en una estrategia corporativa que implica a todos los agentes relacionados con la actividad de la empresa.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

BITC Ireland no dedica ningún espacio al ámbito de la Igualdad de Oportunidades.

Web 10

"FINNISH BUSINESS & SOCIETY"

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 10
Dirección	www.businessandsociety.net (procede de: www.smekey.org)
Organización	Finnish Business & Society
País y Contexto	Finlandia. Finnish Business & Society es una red para la promoción de la responsabilidad social dirigida a compañías de diferentes sectores de actividad. Esta red pone en relación a las empresas, el sector público, la ciudadanía y los consumidores y consumidoras con el fin de avanzar hacia un desarrollo social y económicamente sostenible.

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Tipo de organización: Red compuesta por empresas y otros grupos de interés

Año de creación: 2000

Finalidad: Introducir el concepto de desarrollo social y económicamente sostenible en las compañías Finlandesas y establecer una asociación entre el sector público, el sector privado y el tercer sector.

Actividades: Las actividades de Finnish Business & Society son desarrolladas por el Grupo de Desarrollo, compuesto por representantes de las empresas que forman parte de la red y por el colectivo inversor.

El Grupo de Desarrollo se responsabiliza, entre otras cosas, de la planificación de actividades, de la estrategia y de la comunicación de la red. La coordinación general y la planificación práctica corren a cargo del colectivo inversor.

La red tiene como objetivos:

- Desarrollar la política de recursos humanos
- Promover el bienestar del personal
- Aumentar el capital social y humano en las empresas y de esta manera mejorar la productividad, la seguridad, la capacidad y la asunción de responsabilidad.
- Diseñar un sistema de referencia de responsabilidad social corporativa a nivel nacional e internacional
- Desarrollar grupos de referencia para impulsar el desarrollo sostenible
- Actuar como una red amplia de compañías de diferente tamaño y con diferentes líneas de negocio

Finnish Business & Society ofrece a sus miembros actividades y servicios que les permitan mejorar su responsabilidad social corporativa. La tarea de la persona responsable de la coordinación general es facilitar la consecución de este objetivo de la siguiente forma:

- Desarrollando, supervisando y evaluando las actividades de la red junto con el grupo de desarrollo.
- Ofreciendo asesoría y evaluación del proyecto a los miembros de la red y a las empresas interesadas en formar parte de la red. El propósito de la evaluación del proyecto es aconsejar a las empresas acerca de cómo introducir el desarrollo sostenible en la política de recursos humanos y en la gerencia.
- Organizando la formación a corto plazo a través de seminarios y talleres.
- Comercializando la red.
- Comunicando las buenas prácticas entre la red finlandesa y las organizaciones europeas.
- Mejorando el trabajo en red entre el sector público y el sector privado.

CONTENIDOS:

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- Actualidad: últimas noticias, campaña del negocio, sondeos (actitudes europeas hacia la Responsabilidad Social: información desagregada por países)
- Asociación: visión, actividades, miembros, socios, antecedentes
- Oficina de Prensa: bienvenido a la oficina de prensa de BITC
- Contactos
- Links útiles

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Una empresa puede llevar a cabo responsabilidad social de muchas maneras. Las empresas tienen que definir sus necesidades, recursos e intereses y en función de ellos adecuar sus actividades de RSE. Una política acertada de RSE trae consigo beneficios concretos a la empresa, a su personal y a la comunidad donde está ubicada.

Tradicionalmente el papel de la sociedad respecto al sector privado ha sido crear y mantener las condiciones necesarias para desarrollar el negocio: hacerse cargo del planteamiento y la infraestructura de la ciudad, así como de la educación, del cuidado diario de niños y niñas y de otro tipo de servicios sociales. La sociedad también se ocupa del cuidado de todas aquellas personas que han quedado al margen del mercado laboral. Las empresas por su parte contribuyen a financiar los servicios públicos. A pesar de estos vínculos entre el sector público y privado, ambos se perciben muy distantes el uno del otro.

Finnish Business & Society fue creada para conocer las necesidades tanto de las empresas como de la sociedad con el propósito de establecer un foro común que permitiera a las empresas llevar a cabo un desarrollo social y económicamente sostenible. El objetivo es encontrar nuevas perspectivas que permitan tener en cuenta los efectos negativos de la empresa y anticiparse a ellos. La RSE es una parte integrante de la política social que aumenta el bienestar social de una sociedad. La red abre nuevas posibilidades a las empresas para poner en marcha una política de recursos humanos que promueva el desarrollo sostenible. El establecimiento de una red permite que las compañías establezcan comparaciones eficaces y adopten buenas prácticas en Finlandia y en otros países europeos. Como miembros de la red las empresas pueden establecer contactos con otras organizaciones similares europeas, dando a la red finlandesa la posibilidad de utilizar los conocimientos técnicos, la experiencia a largo plazo y las buenas prácticas de RSE desarrollada en otras redes europeas.

La unidad europea común para la responsabilidad social corporativa, CSR Europa (www.csreurope.org) permite establecer contactos entre las distintas redes nacionales. CSR Europa colabora de forma estrecha con la Comisión de las Comunidades Europeas, lo cual le permite influir en el contenido de la estrategia europea del empleo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

No cuenta con ningún apartado específico en el que se trate la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Web 11

"BUSINESS & SOCIETY BELGIUM"

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 11
Dirección	www.businessandsociety.be (procede de: www.smekey.org)
Organización	Business & Society Belgium
País y Contexto	Bélgica

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Tipo de organización: red de empresas que asegura la promoción e integración de la responsabilidad social de la empresa en sus actividades (gestión/procesos/operaciones), con el fin de contribuir al desarrollo sostenible y al progreso humano.

Año de creación: 1998. Se creó a partir de la red europea "European Business Network for Social Cohesion" (EBNSC), nacida en 1995. En el año 2000 la EBNSC se convirtió en CSR Europa.

Finalidad: contribuir a un desarrollo sostenible y al progreso de la humanidad.

Actividades: la red basa su acción en la asociación con todas y todos los actores comprometidos en la responsabilidad social de la empresa. Quiere ser un catalizador de proyectos e iniciativas de empresas, así como un centro de referencia sobre este tema. Sus objetivos son los siguientes:

- Sensibilizar a las empresas
- Promover iniciativas generadoras de empleo y contribuir a la integración en el mercado de trabajo de los grupos de riesgo
- Suscitar el intercambio de experiencias.

CONTENIDOS:

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- Novedades: noticias y revista
- Empresa y Sociedad
- La organización
- Las y los miembros
- Los socios y socias

- ¿Cómo ser miembro?
- Actividades: actividades pasadas
- Programa
- Bases de datos: base de las iniciativas, base de noticias de prensa, publicaciones, enlaces.
- Contacte con nuestra empresa

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Se entiende la responsabilidad social de las empresas como una forma de maximizar el valor añadido que las empresas ofrecen a la sociedad, a través de la suma de valores e impactos generados por sus operaciones.

- Desde un punto de vista económico:
 - Suministrando productos y servicios que satisfagan las demandas del consumidor y de la consumidora.
 - Recompensando de forma justa las contribuciones de su personal empleado y empresas proveedoras.
 - Mediante el uso eficiente de los recursos productivos.
 - Y mediante la creación de beneficios.
- Desde un punto de vista humano y social:
 - Eliminando cualquier conducta o práctica mercantil que pudiera ir en detrimento de la dignidad humana o del adecuado funcionamiento de la sociedad
 - Contribuyendo a proporcionar oportunidades para el progreso personal y social (en términos de condiciones materiales, cualificación y autonomía)
- Desde un punto de vista medioambiental:
 - Optimizando la utilización de los recursos naturales en el más amplio sentido.
 - Y minimizando los impactos negativos de productos y servicios en todos sus ciclos de vida.
- Sus miembros aspiran a:
 - Crear y mantener diálogo y transparencia con sus accionistas, empresas inversoras, personal empleado, clientela, empresas proveedoras o comunidades donde se instalan, así como con la representación de dichas comunidades.
 - Alcanzar y mantener el progreso mediante la medición de su impacto, la transparencia de los contratos, y mediante la puesta en marcha de acciones concretas.
 - Implicar al equipo ejecutivo y a los empleados y empleadas en los procesos de toma de conciencia, responsabilidad y puesta en marcha de acciones.

Este compromiso está basado en la creencia de que la responsabilidad social de las empresas es el único camino para hacer negocios a largo plazo y obtener beneficios a corto plazo a partir de un mejor y mayor diálogo con accionistas, empresas proveedoras, clientela, personal empleado y representantes de la comunidad.

Para esta red de empresas, la responsabilidad social engloba temas como el apoyo al aprendizaje, el acercamiento al mundo de la enseñanza, al de las empresas, el respeto a los derechos humanos y el voluntariado de empresas.

ÚLTIMOS PROYECTOS ACTIVOS QUE APARECEN EN ESTA PÁGINA

- **Voluntariado de empresa**, donde la red apoya y encuadra un grupo piloto de empresas que quieren participar en una relación de intercambios mutuos con el sector asociativo (con el apoyo de la fundación Roi Baudouin)

— Al servicio de la sociedad:

- Employee involvement (o implicación del personal) significa que las empresas ponen a los empleados y empleadas y sus competencias al servicio de las organizaciones sociales.
- Las empresas participan en Employee Involvement porque consideran que la aportación de competencias individuales es más rica para la sociedad que la simple puesta a disposición de medios financieros.

Ejemplo:

Una empresa puede apadrinar una escuela de barrio con el fin de instaurar una clase de deberes.

Una empresa puede igualmente enviar a su personal para ayudar a las y los escolares a desarrollar un buen método de trabajo.

Si al final del año escolar, los estudiantes que obtienen buenos resultados son más numerosos, la satisfacción, en el segundo escenario, será mucho mayor. La puesta en práctica del capital humano implica un importante rendimiento social

— En función de los objetivos de la empresa

- Employee involvement implica más que el simple hecho de aportar tiempo y de compartir competencias para fines loables.
- Los programas de Employee involvement están siempre, en efecto, basados en la mejora de las aptitudes individuales, de las aptitudes para dirigir y trabajar en equipo de los trabajadores y trabajadoras implicadas.
- Las empresas que consideran Employee involvement como una alternativa válida a la actividad escolar o a las actividades de "team bulding" son cada vez más numerosas.

Ejemplo:

Las trabajadoras y trabajadores competentes que son menos aptos para la comunicación se revelarán más rápidamente como personas interlocutoras motivadas en un programa bien estructurado con escolares que en una situación de aprendizaje artificial.

Employee involvement constituye por tanto una baza para el desarrollo de los recursos humanos y para la política de comunicación de cada empresa.

- **"PYME Toolkit"**, donde la red desarrolla una herramienta de formación y sensibilización en responsabilidad social para las pequeñas y medianas empresas.

(*) La base de datos de las iniciativas no está aún disponible, por lo que no se pueden obtener casos prácticos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

No existe ninguna mención explícita o implícita a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, salvo en lo que se refiere a "recompensar de forma justa las contribuciones de sus empleados y proveedores", o en lo referido a "proporcionar oportunidades para el progreso personal y social (en términos de condiciones materiales, cualificación y autonomía)".

ENLACES DE INTERÉS QUE APARECEN EN ESTA PÁGINA

Responsabilidad Social a nivel mundial: www.ethicsinaction.com

Responsabilidad Social a nivel europeo: www.csreurope.org

Web 12

THE COPENHAGEN CENTRE

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 12
Dirección	www.copenhagencentre.org (procede de: www.smekey.org)
Organización	The Copenhagen Centre (TCC)
País y Contexto	Dinamarca.

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Tipo de organización: TCC es una institución internacional y autónoma establecida por el Gobierno Danés.

Finalidad: TCC centra su labor en la promoción de la cohesión social. Trabaja para que los gobiernos, las esferas empresariales y los agentes sociales proporcionen apoyo y oportunidades a las personas menos privilegiadas a través del mantenimiento de sus empleos y del acceso al mercado de trabajo.

TCC basa su filosofía en el reparto de la responsabilidad social entre el sector público y el privado y en la promoción de la sostenibilidad social. Considera que las asociaciones voluntarias entre el gobierno y el sector empresarial resultan altamente efectivas en la creación de cohesión social.

Actividades: La principal misión de TCC es dirigir las investigaciones y trabajos, organizar y facilitar las redes, establecer un centro interactivo de conocimientos, publicar los informes, las notas y los boletines, organizar los seminarios internacionales y mantener las redes internacionales incluyendo al sector público y privado. Para desarrollar todos estos objetivos TCC cuenta con una serie de programas.

CONTENIDOS:

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- **Bienvenida:**
 - Acerca de nuestra organización
 - Plataforma
 - Programas
 - Gente
 - Contacta con nuestra organización
 - Acerca de este sitio web
 - Diseñadores/Diseñadoras y espónsores
 - Ayuda
 - Mapa del sitio web
- **Conocimientos**
 - Asociaciones locales en Europa
 - Estudios de caso
 - Metodología
 - Actividades
 - Asociaciones *Alchemy*
 - Definición de nuevas asociaciones sociales
 - Significado de algunos términos
 - Significado de palabras clave
 - Asociaciones TCC
 - Bases de datos de casos
 - Publicaciones
- **Actividad**
 - Eventos
 - Calendario
 - Búsqueda
 - Participantes
 - Quién es quién
 - Organización
- **Conferencias**
- **Proyectos**
- Últimas noticias
- Búsquedas de sitios webs
- Conferencia europea sobre responsabilidad social
 - Bienvenida
 - Programa

- Sesiones de apertura
- Presentaciones
- Temas especiales
- El precio de la RSE
- Documentos
- Contactos

RESPONSABILIDAD SOCIAL

ASOCIACIONES LOCALES EN EUROPA

A finales del año 2000 TCC inició un proyecto de investigación, basado en el análisis de seis asociaciones locales de diferentes países europeos. Todas estas asociaciones son ejemplos de respuestas locales innovadoras a problemas de exclusión social.

El proyecto de investigación se encarga de recopilar las experiencias de estas asociaciones y de difundir los procesos de cada asociación con el fin de facilitar el conocimiento y el intercambio de buenas prácticas, es decir, el proyecto explorará las dinámicas de las nuevas asociaciones con prácticas sociales exitosas.

Por otro lado, describirá y analizará los procesos locales de las asociaciones: los desafíos, las potencialidades, los obstáculos y las estrategias para hacerles frente. El acento se pondrá en el proceso de aprendizaje y en los beneficios potenciales para el sector público o las organizaciones sociales civiles, las esferas empresariales o la comunidad local en su conjunto.

La metodología: se estudiarán un total de seis asociaciones locales durante un periodo de tres años. Las asociaciones objeto de estudio pertenecerán a entornos geográficos y culturales distintos y trabajarán en ámbitos diferentes tales como: la creación de empleo, la integración de minorías y la empleabilidad, siendo el acceso al mercado de trabajo el denominador común. El proyecto analizará los métodos de trabajo, la toma de decisiones, la comunicación,..., en una tentativa de entender cómo las y los participantes interactúan en las nuevas asociaciones sociales.

Cada asociación será visitada varias veces durante el periodo de investigación, lo cual permitirá al equipo de investigación analizar el desarrollo del proceso y los resultados. Adicionalmente cada asociación formará parte de un foro donde podrán compartir experiencias e ideas. El trabajo en red y el intercambio de experiencias se llevará a cabo on line en el espacio virtual del proyecto ubicado en la página web de TCC el cual funcionará como plataforma de trabajo. Finalmente se desarrollarán talleres de trabajo de temas específicos. La utilización de esta metodología permite al grupo de investigación llevar a cabo una comparación continua de las prácticas de las asociaciones, así como identificar los problemas, los beneficios y los resultados obtenidos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Esta página web cuenta con un enlace de casos prácticos donde se pueden encontrar dos casos que TCC enmarca dentro del ámbito de la igualdad de oportunidades, aunque tal y como se puede observar (se presentan en el siguiente epígrafe) no llevan a cabo acciones específicas en este ámbito, o al menos no se describen. Se han incluido porque son los dos casos prácticos que TCC relaciona con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El resto de la página no cuenta con ningún enlace específico referido a Igualdad de Oportunidades.

CASOS PRÁCTICOS EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

THE JOBS NETWORK. ASOCIACIÓN SOCIAL PARA ASEGURAR EL EMPLEO

El proyecto lo han puesto en marcha los sindicatos locales LO Sikeborg, Them, Hammel y Gjærn, en cooperación con la asociación de empresarios y empresarias y financiado por el Comité de coordinación de Galten. El proyecto se puso en marcha en 1997 y aún se está desarrollando.

The Jobs Network ha establecido una red compuesta por 60 miembros donde participan empresas e instituciones. El objetivo es obtener la representación tanto del grupo directivo como de las personas empleadas en las reuniones que convoca la red, también participan los consejos municipales en calidad de autoridades locales y de generadores de puestos de trabajo.

The Jobs Network ofrece:

- Programar y organizar las reuniones mensuales de la red.
- Participar en grupos de trabajo y conferencias de las compañías individuales y de las instituciones.
- Crear un foro para el diálogo entre las administraciones locales y las organizaciones empresariales con el fin de llegar a acuerdos de cooperación.
- Establecer asociaciones sociales entre Jobs Network y las administraciones locales.
- Cooperar con las facultativas y facultativos médicos en el soporte de personas trabajadoras enfermas y de las y los miembros desempleados del sindicato.
- Asistir a reuniones para discutir acerca de la capacitación del mercado laboral.

Los objetivos de The Jobs Network son los siguientes:

- Establecer redes locales de compañías y administraciones con una política específica de personal que incluya la seguridad en el trabajo.
- Asegurar la asociación del mayor número de empleados y empleadas.
- Crear oportunidades para desarrollar trabajos en condiciones especiales en la red.

ARBEJDSMARKEDSNETVÆRK

(LA RED DEL MERCADO DE TRABAJO)

El propósito de Arbejdsmarkedsnetværk es integrar a la persona desempleada con otros problemas a parte del desempleo en el mercado de trabajo.

Los municipios de Aarhus cubren los costos habituales pero el proyecto ad hoc es financiado por la Unión Europea y el Ministerio de Asuntos Sociales. Arbejdsmarkedsnetværk está formado por una red que alberga a 100 compañías, instituciones locales educativas y los grupos del mercado de trabajo. Además Arbejdsmarkedsnetværk coopera con los agentes locales en The Inclusive Labour Market (Mercado inclusivo de trabajo). Se trata de un proyecto que comenzó en 1995 y aún continua ya que es un proyecto de carácter permanente.

Metodología: Arbejdsmarkedsnetværk identifica e integra a colectivos desfavorecidos en el mercado laboral. Esto se lleva a cabo utilizando las herramientas de The Inclusive Labour Market que son fundamentalmente la rehabilitación laboral y la creación de trabajos flexibles.

Sus clientes y clientas son básicamente las personas usuarias de centros de Servicios Sociales del municipio de Aarhus, las cuales necesitan testar y poner en práctica sus habilidades para el trabajo ya que no pueden conseguir un contrato en el mercado laboral por problemas de salud, sociales, culturales o lingüísticos.

Cuando el orientador o la orientadora laboral busca una empresa para una persona cliente utiliza diferentes medios:

- La base de datos de Arbejdsmarkedsnetværk. En esta base de datos están registradas todas las empresas con las que se ha establecido un contacto.
- La búsqueda de nuevas empresas: les informa de las posibilidades que oferta The Inclusive Labour Market.

La tarea más importante que desempeña el orientador o la orientadora laboral es emparejar la necesidad de mano de obra de las empresas con las capacidades de la persona desempleada.

Organizaciones implicadas: Arbejdsmarkedsnetværk se ubica dentro del Departamento Social del municipio de Aarhus, la segunda ciudad más grande de Dinamarca. El proyecto está organizado en cuatro equipos ubicándose cada uno en su área local, existe un Equipo de Proyectos y Formación que proporciona capacitación, desarrolla proyectos y ayuda a los cuatro grupos geográficos en los momentos de mayor trabajo.

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 13
Dirección	http://peerreview.almp.org
Organización	Programa de Evaluación de la Transferibilidad de buenas prácticas de la Comisión Europea.
País y Contexto	Evaluación por Pares del programa de Dinamarca sobre Responsabilidad Social de las Empresas.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Peer Review Programme (Evaluación Por Pares) es un programa de la Estrategia Europea para el Empleo lanzado por la Comisión Europea en 1999, con el objetivo de fomentar la transferibilidad de buenas prácticas en el ámbito de políticas activas de empleo en la Unión Europea. Se analiza y discute una buena práctica de un Estado miembro (host country o país anfitrión) mediante informes específicos y reuniones de personas expertas de alto nivel, prestando especial atención a su transferibilidad a otros Estados miembros (peer countries o países pares).

CONTENIDOS: ÍNDICE DE CONTENIDOS

- Principios clave
- Resultados por fecha
- Resultados por países anfitriones (host countries)
- Índice
- Enlaces
- Contacto
- Noticias

Dentro de la base de datos por temas que presenta las evaluaciones realizadas mediante esta metodología, se ha identificado el caso del programa "Responsabilidad Social en las Empresas", puesto en marcha por Dinamarca. El resumen que se presenta a continuación se ha obtenido de los siguientes documentos:

- Resumen Ejecutivo
- Documento de las personas expertas independientes

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS, DINAMARCA (PEER REVIEW)

La reunión de la "evaluación por pares" sobre "responsabilidad social de las empresas" tuvo lugar en Copenhague los días 17 y 18 de septiembre de 2001. Actuó como anfitrión el Ministerio danés de Asuntos Sociales, mientras que participaron como países pares Austria, Bélgica, Grecia, Francia y Luxemburgo.

La iniciativa sobre "responsabilidad social de las empresas" se lanzó en 1994, un momento en que el desempleo era alto y existían altos niveles de dependencia de las transferencias públicas. La respuesta del Gobierno danés fue en dos direcciones: por un lado, activar a los individuos y, por otro, la responsabilidad social de las empresas (públicas y privadas). La evaluación por pares se centró en la segunda cuestión.

1. EL ENFOQUE DANÉS SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Fomentar la responsabilidad social de las empresas es uno de los medios para promover un mercado de trabajo inclusivo donde haya "un sitio para todos y todas", incluyendo a personas con una capacidad reducida para el trabajo, personas discapacitadas y minorías étnicas, y las personas desempleadas de larga duración. Un mercado de trabajo inclusivo adaptado a las necesidades y capacidades de seres humanos diversos también significa, por ejemplo, que las personas empleadas puedan conciliar la vida familiar y laboral. La iniciativa supuso un paso innovador en la implicación de las empresas en la política social. Esta había sido tradicionalmente considerada como una responsabilidad exclusiva de las autoridades públicas. El objetivo no consistió en desplazar la carga de la responsabilidad, sino en cooperar en parternariado para combatir la exclusión social.

El enfoque danés de la responsabilidad social no implica la existencia de cuotas o sanciones para forzar la actuación de las empresas en este sentido. Tampoco supone un cierto idealismo por parte de las empresas (con consecuencias negativas para la salud económica de los negocios) ni un desplazamiento de la carga social desde las autoridades públicas al empresariado. En cambio, significa que las empresas se den cuenta de que tienen una responsabilidad social y que es de su interés hacerse cargo de dicha responsabilidad. Tienen interés en un buen funcionamiento y estabilidad de la sociedad y la responsabilidad social puede, de forma gradual, contribuir a aumentar la competitividad de las empresas, tanto en el mercado de trabajo (emplear y retener a empleadas y empleados cualificados) como en los mercados de productos y servicios. La dirección moderna implica políticas de personal con una dimensión social. En vez de considerar las empresas

y las autoridades públicas como esferas separadas, se pide un nuevo parternariado para favorecer la cohesión social, implicando a empresas, autoridades públicas y otros agentes.

La campaña está basada en la creencia de que los problemas sociales y de empleo no pueden ser resueltos solamente por la intervención de las administraciones públicas; las empresas deben también jugar un papel activo, en cooperación con las administraciones públicas. Una de las características de la campaña es que la participación es voluntaria. A diferencia de otros países europeos, Dinamarca no impone cuotas para el empleo de grupos concretos de personas con desventajas, tales como los de personas con discapacidades. La filosofía de la campaña consiste en que las empresas no están obligadas a contratar a una persona porque se encuentre en una cierta categoría en desventaja, sino porque la persona tiene un perfil y capacidades que coinciden con las necesidades de las empresas. Las empresas pagan por el trabajo proporcionado, mientras que las administraciones públicas se hacen cargo del "coste" de la menor productividad de la persona implicada, a través de incentivos económicos, tales como subsidios a los salarios.

2. LA CAMPAÑA PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS SE CENTRÓ EN TRES TIPOS DE CONDUCTAS:

- Mantenimiento del trabajo (de, por ejemplo, personas con enfermedades de larga duración, otras personas empleadas con aptitud reducida para el trabajo o las personas mayores). El grupo objetivo para el "mantenimiento" son, por ejemplo, las personas empleadas que han estado enfermas durante un período largo, pero que, con los remedios apropiados, pueden ser capaces de mantenerse en el trabajo.
- Integración (por ejemplo, el empleo de personas paradas de larga duración o personas con capacidad reducida para el trabajo). El grupo objetivo para la "integración" son personas sin trabajo que tienen graves dificultades para encontrar un empleo en condiciones regulares.
- Prevención (por ejemplo, problemas de salud y problemas sociales entre el personal empleado). El grupo objetivo para "prevención" incluye, en principio, a todas las personas que, por alguna razón relacionada con el lugar de trabajo, tienen el riesgo de convertirse en enfermas de larga duración.

Entre las empresas, los grupos objetivo incluyen tanto a las organizaciones públicas como a las empresas privadas (grandes y pequeñas).

3. INSTRUMENTOS DE IMPLEMENTACIÓN

Para la puesta en marcha de la iniciativa se han utilizado tres tipos principales de instrumentos:

- Instrumentos dirigidos a influenciar, crear conocimiento y producir cambios de actitudes, por ejemplo, actividades de marketing, difusión de información y herramientas, experimentos con soluciones innovadoras (proyectos), investigación e intercambio de experiencias.
- Instrumentos dirigidos a cambiar la conducta empresarial a través de incentivos económicos.
- Instrumentos indirectos relacionados con los esfuerzos de las autoridades públicas en política social.

— **La Campaña**

En 1997 el Ministerio inicia un programa de investigación sobre "responsabilidad social en las empresas". De este programa surgen un cierto número de publicaciones.

En 1996 se editó una hoja informativa sobre la misma cuestión, que se convirtió más tarde en una revista con dos números al año. El Ministerio ha preparado una serie de publicaciones sobre diferentes temas de la campaña como, por ejemplo, personas discapacitadas, lugares de trabajo "amables" con las familias, absentismo y el empleo de personas refugiadas y emigrantes.

Se inicia una nueva campaña en septiembre de 2001 hasta mayo de 2002. Los grupos objetivo son el público en general, el sector público y las empresas privadas. Se trata de una campaña que combina el nivel nacional con el local.

— **Asociación de empresas**

El Ministerio de Asuntos Sociales la creó en 1995. Empresas públicas o privadas, autoridades locales, y otras organizaciones o instituciones pueden solicitar ayuda económica para proyectos que promuevan la responsabilidad social en las empresas. Los proyectos tienen una gran variedad de temas. Más de un tercio se refieren a la integración (personas sin empleo). Alrededor de un cuarto se refieren al mantenimiento del trabajo y un sexto tienen que ver con una política de personal con dimensión social

— **Indicadores sociales**

Se han desarrollado indicadores sociales para medir hasta dónde una empresa (pública o privada) cumple con sus responsabilidades sociales.

— **Red de Ejecutivos y Ejecutivas**

El propósito de esta red es promover el debate sobre responsabilidad social de las empresas, proporcionar asesoría al Ministerio de Asuntos Sociales y motivar a las empresas para poner en marcha iniciativas en este ámbito.

— **Trabajos en condiciones especiales: capítulos sociales en los convenios, trabajos flexibles y trabajos protegidos**

Los capítulos sociales a incluir en los convenios colectivos permiten al empresariado y sindicatos llegar a acuerdos sobre empleos en condiciones especiales. Estos tipos de empleos se dirigen a personas con reducida capacidad para trabajar por diversas razones.

Los grupos objetivo para el trabajo flexible son personas con una capacidad para el trabajo reducida de forma permanente, que no reciben pensiones anticipadas. El empresario o empresaria recibe un subsidio al salario que alcanza a un tercio, la mitad o dos tercios del salario mínimo, dependiendo del grado en que la capacidad para trabajar de la persona esté reducida.

El trabajo protegido es una iniciativa para personas que reciben pensiones anticipadas. En este caso, también el empresariado recibe un subsidio o subvención al salario.

— **Cláusulas sociales**

Una cláusula social implica que una agencia pública demanda actuaciones sociales a empresas proveedoras (empresas privadas) como condición para comprarles sus productos o servicios.

— **Organización y contenidos de la Política Social**

Bajo este título se pueden incluir una serie de instrumentos. Los más importantes en relación con las políticas para incrementar la responsabilidad social de las empresas son los nuevos Comités Locales de Coordinación, El Consejo Responsable de las Iniciativas relacionadas con un mercado laboral inclusivo, y algunos cambios en la política social, relacionados con las políticas activas.

4. DEBATES Y DISCUSIONES

Los debates se centraron en los siguientes temas:

- Los costes de la iniciativa
- Las cláusulas sociales
- Los indicadores sociales
- Igualdad de oportunidades y responsabilidad social
- Los efectos de la iniciativa
- Beneficios de la iniciativa
- El enfoque voluntario v.s. el regulado
- Implicación de los agentes sociales
- Las estrategias para implicar a las empresas.

5. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se habla explícitamente sobre igualdad de oportunidades y responsabilidad social en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar.

En el capítulo de debates y discusiones, se hace una pregunta a la representante de la iniciativa danesa en el sentido de cómo los temas de género y la conciliación de la vida laboral y familiar se tratan dentro de esta iniciativa de responsabilidad social. Se pregunta también por la existencia de sesgos de género en los subsidios a los salarios.

Como respuesta, se señala que la igualdad de oportunidades se trata en toda la iniciativa y que la conciliación entre la vida laboral y familiar ha sido un tema de la iniciativa desde 1994. Con respecto a los diferenciales de género en el mercado de trabajo, se indica que, a diferencia de otros países de la UE, Dinamarca tiene una alta participación femenina en el mercado de trabajo, así que este aspecto ha sido menos significativo de lo que pudiera ser en otros Estados miembro. Para finalizar, no se cree que haya sesgos de género en las subvenciones a los salarios.

De forma implícita, la cuestión de la conciliación aparece en el apartado de "La Campaña" cuando se refiere a "lugares de trabajo amables con las familias", y en el apartado "Asociación de Empresas", donde se indica que una sexta parte de los proyectos apoyados económicamente tienen que ver con una "política de personal con dimensión social".

Web 14

"FONDO DE FORMACIÓN PARA LA ECONOMÍA DE HESSE"

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 14
Dirección	www.bwhw.de/default.htm
Organización	"Fondo de formación para la economía de Hesse"
País y Contexto	La empresa Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V (en adelante BWHW) se encuentra situada en Alemania en el land de Hesse, land con una población aproximada de 6 millones de habitantes y en el que están, entre otras, ciudades como Frankfurt, Darmstadt, Wiesbaden, Offenbach, Kassel, Marburg o Fulda.

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Tipo de organización: Sociedad registrada con 4 sociedades limitadas que se reparten dentro de ella los diferentes campos de la oferta que hacen y los ámbitos geográficos donde actúan. La BWHW tiene carácter de institución formativa y surgió como iniciativa de la "Asoc. de empresas de Hesse". En su conjunto trabajan actualmente 800 personas (con dedicación parcial) y 300 con dedicación total. Cada año pasan a formarse o a asesorarse por ella más de 10.000 personas. Desde las 4 sociedades mencionadas llevan a cabo acciones específicas de formación y/o de colaboración con otras entidades. Trabajan en colaboración con el servicio alemán de empleo.

Año de creación: 1972

Finalidad: Sus objetivos empresariales abarcan diversos campos, desde proyectos de calidad total (haciendo hincapié en todo lo que tiene que ver con el factor humano dentro de las políticas de empresa), formación no-reglada para colectivos desfavorecidos, gestión del conocimiento (transmisión intergeneracional del mismo). Es decir, que sus campos de acción van desde el fomento y gestión de ayudas a la creación de empresas, pasando por la acción social. La acción social es así entendida como una línea transversal que se imbrica en todos los programas en los que esta empresa participa.

Actividades:

- Elaboración de programas de información, preparación y cualificación laboral. Dirigidos a colectivos con perfiles que dificultan su acceso al mercado laboral, por ejemplo, jóvenes que están fuera del sistema educativo reglado y en búsqueda de su primer trabajo, mujeres jóvenes con cargas familiares, mujeres emigrantes, parad@s y personas impedidas. Aquí se incluyen también los programas para promover el autoempleo.
- Asesoramiento a empresas. Con el objetivo general de promover la actividad económica en general, prestando especial atención a las pequeñas y medianas empresas. Dentro de esta actividad se encuentra también la ayuda a diseñar, concretar y gestionar la acción social.
- Investigación y publicaciones. El sitio Web de esta empresa tiene una página dedicada a sus publicaciones, ordenadas por temas, y que abarcan algunos de los temas de responsabilidad social en los que la empresa en cuestión incide. A la mayor parte de estas publicaciones se puede acceder por internet o solicitarlas a través de la red.

CONTENIDOS:

El sitio Web presenta un buen número de páginas con muy diferente tipo de información. En lo referente a contenidos los encontramos repartidos por una parte en lo que titulan Temas y otra parte bajo el término de Proyectos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

En **Temas** encontramos:

- Igualdad de oportunidades
- Apoyo a la innovación
- Transmisión intergeneracional de los conocimientos
- Organización del aprendizaje
- Cualificación por módulos

En **Proyectos** están:

- Diversidad generacional: Prueba piloto "El proceso de hacerse mayor. La configuración de estructuras laborales y de aprendizaje heterogéneas desde el punto de vista generacional"
- Plan piloto "Trabajo y Cualificación"

— Diálogo en la organización del aprendizaje: Plan piloto "Diálogo para el fomento de la inteligencia colectiva en procesos organizativos del aprendizaje"

- Programa Equal-it-y
- Programa Joblab
- Programa E-Calidad Total

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Dentro de los diferentes ámbitos en los que se enmarca la responsabilidad social de las empresas, BWHW centra su actividad en la acción social en el ámbito formativo y en el asesoramiento sobre acción social empresarial, destinando recursos y trabajando en colaboración con entidades públicas para apoyar a colectivos desfavorecidos en el mercado laboral, así como realizando programas destinados a promover un cambio en la cultura empresarial, dentro de las líneas de la Calidad Total y de otras propuestas de política social (regionales, estatales, europeas) en relación al mundo de la empresa.

En consonancia con las líneas de trabajo de otras entidades, entienden también que tanto el concepto como la práctica de la responsabilidad social, de la acción social, deben integrarse en la estrategia, la cultura y la organización de las empresas.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades la entienden como parte de la gestión de calidad que afecta a la política de recursos humanos. Es de señalar que dentro de esta página (<http://www.bwhw.de/chancengleichheit.htm>) recomiendan una lista de publicaciones sobre el tema (incluye una breve sinopsis de cada texto mencionado), y también incluyen en la misma direcciones interesantes de Internet.

CASOS PRÁCTICOS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERPRETADA DESDE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se trata de programas con distintos objetivos. La información relacionada con los casos prácticos se basa en la descripción de los objetivos a los que se orienta cada uno de ellos.

CASOS PRÁCTICOS EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1) El proyecto **"JOBLAB"** consiste en un sitio Web configurada como juego interactivo destinado a la orientación laboral de mujeres jóvenes. En diciembre del 2002, 15 meses después de su primera aparición, se llegó a la edición de 100.000 de estos programas para ordenadores. Actualmente se está utilizando como material de trabajo y estudio en círculos universitarios. Su área de acción es internacional.

El concepto de Joblab consiste en un laboratorio submarino en el que se pueden simular (en función de los intereses y nivel de información de quien visite la página) las elecciones laborales y aparecen las circunstancias, requisitos, en definitiva las consecuencias, características que puede conllevar esa elección laboral a la hora de planificar la vida laboral. En las simulaciones se hace especial hincapié en promover la elección de oficios técnicos entre las mujeres jóvenes, ofreciéndolos como otra alternativa más entre las posibles, especialmente los asociados a las nuevas tecnologías. Todo ello sin perder de vista, como uno de los posibles objetivos, la compatibilidad del futuro trabajo con la vida familiar.

Existe un CD-ROM con el nombre del programa disponible para quien lo solicite en la dirección principal, y también viene la dirección de la página: www.joblab.de

2) El programa **"JAMBA"** se gestiona en las ciudades de Darmstadt y Gross Gerau. Es un programa de orientación laboral dirigido a madres solteras jóvenes (de hasta 27 años), sin cualificación laboral. El programa funciona desde Septiembre de 2001, su duración es hasta que se dé por finalizada la formación y es posible la financiación del mismo por el instituto de empleo alemán, previa solicitud ante el mismo. A través de esta página Web no es posible acceder a más información sobre este programa, pero sí indican las direcciones de correo electrónico de 3 personas de contacto para este programa. Esas personas y sus direcciones son las que aparecen a continuación:

- Ursula Krebs
Tel.: 06151 2710-55
E-Mail: krebs.ursula@bwhw.de
- Anna Diebel
Tel.: 06151 2710 -0
E-Mail: diebel.anna@bwhw.de
- Simone Kosyra
Tel.: 06151 2710-48
E-mail: kosyra.simone@bwhw.de.

3) Programa **"REHABILITACIÓN PROFESIONAL EN LABORES ADMINISTRATIVAS"**. En Frankfurt ofrecen una readaptación profesional con miras a trabajar a tiempo parcial en empresas

como auxiliar administrativa. Como requisitos (aparte de buenos conocimientos de alemán) el tener por lo menos un hijo o hija en edad escolar o en guardería. La duración del programa es de 30 meses (6 horas diarias de lunes a viernes) y su fecha de comienzo fue otoño del 2002. En la página WEB no es posible conseguir más información sobre este programa. La persona de contacto que aparece es la siguiente:

— Karin Cherib

Tel.: 069 580909-20

E-Mail: cherib.karin@bwhw.de

4) Programa **"MEDIDAS DE CUALIFICACIÓN A TIEMPO PARCIAL EN ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN ADMINISTRATIVA"**. En la ciudad de Michelstadt ofertan un programa de primera inserción laboral para mujeres con cualificación en el campo administrativo o tres años de práctica laboral en ese campo. La duración del programa, a tiempo parcial, es de 8 meses y el curso tuvo lugar desde Mayo a Diciembre del 2002. En otra página Web se hace referencia a este programa y se menciona que la del año pasado ha sido su tercera convocatoria y que en él tomaron parte 20 mujeres. La persona de contacto que aparece es la siguiente:

— Hilda Klems

Tel.: 06061 9438-0

E-Mail: michelstadt@bwhw.de

5) Proyecto **"E-CALIDAD TOTAL"**. La asociación E-Calidad total distingue (mediante un diploma y el logo de e-calidad total) a empresas que fomenten, con su política de personal, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Las empresas pueden utilizar esta distinción en sus campañas de marketing y en su presencia mediática y pública en general (en este punto se incluye un link por si se quiere conocer la lista de empresas que cuentan con esta distinción). Si bien es una iniciativa desde los círculos económicos, no se limita a este campo y a esta distinción pueden presentarse empresas de todos los sectores y tamaños, que tengan más de 15 trabajadoras/trabajadores y un volumen de negocio anual igual o superior a 1 millón de marcos alemanes (aprox. 500.000 euros).

Se ha elaborado una lista-procedimiento tomando como base la praxis de las empresas y las experiencias recogidas. Dicha lista contiene medidas posibles respecto a los siguientes campos de acción:

1. Situación de empleo u ocupación de mujeres en empresas
2. Diseño de plantillas, ajuste, fomento de su renovación
3. Desarrollo de las plantillas y formación continúa
4. Compatibilidad Familia-Empleo
5. Comportamiento participativo en el puesto de trabajo
6. Institucionalización de la igualdad de oportunidades
7. Igualdad de oportunidades como filosofía empresarial

6) Proyecto **"E-CALIDAD TOTAL SCIENCE AWARD"**. También en las instituciones científicas van ganando terreno la gestión y los compromisos referidos a la calidad total. El cambio a una innovadora política de personal lo consideran aquí fundamental para aumentar la competitividad. El objetivo de este proyecto es introducir un compromiso para la calidad referido a las medidas aplicadas en escuelas técnicas y centros de investigación, a raíz de la aplicación de la igualdad de oportunidades. Para ello, en el futuro, la calificación o distinción E-CALIDAD TOTAL, se aplicará también en este tipo de centros con el fin de valorar la igualdad de oportunidades en los mismos. A partir del catálogo de criterios desarrollado para empresas e instituciones, la asociación E-CALIDAD TOTAL ALEMANIA Sdad. Reg., ha desarrollado y comprobado un instrumento-encuesta con indicadores que tienen en cuenta las especiales circunstancias y condiciones del proceso de cualificación en las escuelas técnicas y centros de investigación. Además, este instrumento ofrece la posibilidad de obtener el nivel de su política de igualdad de oportunidades mediante una autoevaluación, y de mejorarlo cualitativamente. Este documento tiene como título "Certificación E-Calidad Total. Instrumento de auto-evaluación para escuelas técnicas e institutos de investigación", y es un documento de 26 páginas publicado en Septiembre de 2002 y que recoge una serie de preguntas-indicadores con la finalidad de hacer un diagnóstico.

Las instituciones interesadas obtienen, mientras dura el proyecto, asesoramiento de cómo pueden incorporar temas de equiparación a la gestión de la calidad total, todo esto en el marco de nuevas formas de dirección. A la vez, se las puede apoyar durante la preparación y realización de la promoción para conseguir la distinción. Se tienen en cuenta también experiencias de otros países europeos. Finalmente tiene lugar una conferencia internacional en la que se presentan los resultados de los proyectos.

En la última edición fueron distinguidas 31 empresas entre las que, por primera vez, se encontraban 13 instituciones científicas. La del 2002 era la novena edición de este programa y son, en total, 76 entidades las que han recibido dicha calificación a lo largo de estos años. La página ofrece material de información y la dirección de una persona de contacto.

— Infomaterial: Newsletter 5, 6 and 7

Interlocutora:

Carola Busch

Tel.: 069 95808-273 bzw. 06103 28180

Fax: 069 95808-259 bzw. 06103 28190

E-Mail: busch.calchera.bwhw@t-online.de

Dirección:

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.

– Forschungsstelle

Emil-von-Behring-Str. 4

D - 60439 Frankfurt am Main

7) Iniciativa comunitaria **"EQUAL-IT-Y IN THE INFORMATION SOCIETY"**. Dentro de la dirección <http://www.bwhw.de/equal-it-y.htm>, presentan esta iniciativa cuyo plazo de ejecución va desde el 15.5.2002 hasta el 15.5.2005. Este programa tiene como fin conseguir incorporar al mercado de trabajo a distintos colectivos con menores oportunidades de acceder a él. Para conseguir este objetivo se trataría de establecer una red a nivel europeo de todas las partes que interaccionan en el mercado laboral.

El programa tiene varios puntos esenciales y uno de ellos es el fomento de la igualdad de oportunidades. A partir de la constatación de la reducida representación de mujeres en relación a las tecnologías de la información y la comunicación (tanto en el mercado laboral como en ámbitos de formación), las entidades que participan en el proyecto se comprometen a buscar formas de promover la presencia de mujeres en este campo.

Las entidades participantes son varias, (entre las que se encuentra la que nos ocupa y que se ocupa del asesoramiento científico), y a través de colaboraciones transnacionales cooperan con diferentes iniciativas en el ámbito europeo. Más información en el siguiente link:

— Infos: Kurzinfo (pdf-Datei)

Persona de contacto:

Carola Busch

Tel: 069 95808-273

Fax: 069 95808-259

E-Mail: busch.calchera.bwhw@t-online.de

8) Proyecto **JOBMOBIL**. El sitio web ofrece otro caso práctico, pero la oferta se reduce a informar de la filosofía del programa y de algún otro aspecto, pero no aporta datos cuantificables del mismo. El programa consiste en un punto móvil de información (una furgoneta) y asesoramiento destinado a mujeres. También se ofrece como una vía de contacto con las empresas. La información se refiere a temas de formación y trabajo. La furgoneta visita ciudades, barrios y comunidades del entorno de la ciudad de Darmstadt y de la región Starkenburg. Las fechas en las que va a pasar por las distintas localizaciones se publican en prensa y están disponibles también en departamentos u organizaciones colaboradoras. Otra posibilidad de información es a través de www.jobmobil-starkenburg.de. También hay la posibilidad de bajarse dos prospectos informativos sobre este programa.

Este proyecto es un resultado del proyecto rector "Mujeres y Ocupación" de la agenda regional.

PUBLICACIONES

El sitio web de esta entidad tiene una página dedicada a sus publicaciones. Estas están ordenadas por temas y abarcan algunos de los temas de responsabilidad social en los que la empresa en cuestión incide, a saber: informaciones generales; estructuras de aprendizaje intergeneracional; catálogo y libro sobre la exposición "Chicas y mujeres jóvenes turcas y marroquíes"; el aprendi-

zaje y sus posibles localizaciones; formación continua y pos-cualificación; empresas aprenden de empresas; soportes multimedia para la orientación laboral entre mujeres jóvenes (programa Joblab, ya comentado) y para la orientación laboral pedagógica; y un apartado también con el epígrafe: Promoción de la mujer y la familia.

Web 15

"MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR. ESPAÑA Y EU 2003"

DATOS IDENTIFICATIVOS

Ref.	Web 15
Título	"Mejores empresas para trabajar. España y EU 2003"
Autoría	Great Place to Work Institute España
País	España -UE
Contexto	Concurso a partir del cual se elegirán tres empresas que serán galardonadas con un premio especial por los esfuerzos y logros obtenidos en las áreas de formación permanente, igualdad entre hombres y mujeres y promoción de la diversidad
Año	2003
Referencia búsqueda	Great Place to Work Institute www.greatplacetowork.com/es/index.html

CONTENIDOS:

RELACIÓN DE TEMAS

- Características del concurso
- Motivos de la organización del concurso
- Quién puede participar
- Cómo participar
- Ventajas de participar
- Metodología de evaluación
- Fase europea
- Descripción de la entidad que convoca el concurso

RESPONSABILIDAD SOCIAL

A través de este concurso se va a reconocer públicamente por primera vez cuáles son los mejores lugares de trabajo de España. La lista con los resultados se publicará entre enero y marzo de 2003 en un suplemento especial del diario *El País* con el objeto de reconocer cuáles son las empresas con sus mejores prácticas en el ámbito laboral. Las empresas que participen en el proceso de selección serán candidatas a:

- La lista de las mejores empresas para trabajar en España.
- La primera lista de las 100 mejores empresas para trabajar en Europa.
- Los premios de la Comisión Europea para reconocer a las tres empresas con las mejores prácticas en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, la diversidad y el aprendizaje permanente.

MOTIVOS DE LA ORGANIZACIÓN DE UN CONCURSO PARA RECONOCER A LAS MEJORES EMPRESAS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Mediante la convocatoria de este concurso la Comisión Europea pretende llamar la atención con respecto a varias empresas europeas que despierten por sus avanzadas políticas laborales.

El objetivo general para la iniciativa es aumentar la calidad laboral de España y del resto de Europa. Para ello, la Comisión quiere promover una sana competencia entre las empresas europeas. En lugar de competir por cuotas de mercado y beneficios, las empresas competirán para que se las conozca como los mejores lugares para trabajar.

QUIÉN PUEDE PARTICIPAR

Puede participar cualquier organización pública o privada, sin ánimo de lucro u organismo gubernamental con al menos 50 personas en plantilla en España.

CÓMO PARTICIPAR

La Dirección de las empresas candidatas debe seguir los siguientes pasos:

- Ponerse en contacto con Great Place to Work Institute para comunicar su interés en participar en el proceso de selección.
- Rellenar un cuestionario sobre la empresa que contiene preguntas sobre cultura corporativa, política de recursos humanos y sobre la filosofía de la empresa en general.
- Distribuir una encuesta entre la plantilla a un mínimo de 50 y a un máximo de 250 personas empleadas.
- Proporcionar la información que consideren oportuna sobre la empresa que ilustre porque la organización es ejemplar como lugar de trabajo.

VENTAJAS DE PARTICIPAR

Aparecer en las listas conlleva una serie de ventajas para las empresas:

- Aumenta la visibilidad con respecto a empleados y empleadas potenciales.
- Aumenta la cantidad y calidad de las candidaturas a trabajar en la organización.

- Aumenta el orgullo y la satisfacción de trabajar en la organización.
- Disminuye el cese de personas empleadas.

Las empresas ganadoras se beneficiarán de toda la campaña publicitaria que se hará del evento. Obtendrán un reconocimiento tanto en su país como en Europa ya que serán las mejoras en lo que a las prácticas laborales se refiere.

Las empresas que no aparezcan en la lista de las mejores empresas de España, podrán adquirir informes comparativos que les permitan saber cuál es su posición con respecto a las demás empresas de España, de Europa y de Estados Unidos.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

La lista de las mejores empresas para trabajar se elaborará a partir de los datos aportados por la organización y su personal empleado. A la hora de evaluar los datos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Las opiniones del personal empleado sobre su lugar de trabajo (2/3 de la puntuación global)
 - Cuestionario de empleados y empleadas
 - Respuestas a las preguntas a desarrollar e información que hagan llegar las y los miembros de la plantilla por correo electrónico o por teléfono
- La cultura corporativa (1/3 de la puntuación global)
 - Indicadores y estadísticas proporcionadas por la organización en respuesta a la auditoría sobre cultura organizativa
 - Programas y políticas del entorno laboral descritos por la organización en la auditoría sobre cultura corporativa
 - Material suplementario que ilustre que la empresa es un lugar ejemplar para trabajar (vídeos corporativos, manuales de personal empleado, artículos de prensa, etc.)

A su vez, a la hora de llevar a cabo la evaluación se tendrán en cuenta tres cuestiones interrelacionadas:

- La relación entre los trabajadores y trabajadoras y la dirección
- La relación entre los trabajadores y trabajadoras y sus puestos de trabajo /su empresa
- La relación entre los propios trabajadores y trabajadoras

DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD QUE CONVOCA EL CONCURSO

Great Place to Work es la organización encargada del proceso de selección e investigación para elaborar la lista de las mejores empresas para trabajar en España.

En España, ESADE actuará como socio académico facilitando la coordinación del estudio, y garantizando la correcta aplicación de la metodología. ESADE utilizará esta información para la creación de espacios de reflexión sobre el ámbito de mejora de la calidad de relación en las organi-

zaciones con los empleados y empleadas, el impacto que tiene en la gestión empresarial y la búsqueda de prácticas para mejorarlas.

Del desarrollo, la organización y la publicación de los premios a los centros de la UE y de la lista de las 100 mejores empresas para trabajar se encargará Great Place to Work Europe Consortiumfección

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se concederá, a nivel europeo, un premio especial a la ejemplaridad en el ámbito de la igualdad entre hombre y mujeres.

Anexo:

*Casos prácticos de
empresas en materia de
responsabilidad social
de la Fundación
Empresa y Sociedad*

TIPO DE PROGRAMA	EMPRESA	ÁMBITO DE ACTUACIÓN
Con personal empleado	Grupo Jefferson Smurfit	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con personal empleado	Unión Fenosa	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con personal empleado	Arthur Andersen	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con personal empleado	Citigroup	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con personal empleado	IBM	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con personal empleado	JP Morgan	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con personal empleado	JP Morgan Chase & Co	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con personal empleado	Union Fenosa	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con personal empleado	Barclays	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	Marketing con causa en la red	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	Varios establecimientos comerciales	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	Fundación Levi Strauss, MRW, Postal Free, Vitrina Salud	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	RENFE	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	RAM	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	The Body Shop	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	L'Acxertell	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	JJL Geka, S.L. Y JJL Seguridad y Automoción, S.L.	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	Bioingeniería Aragonesa	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Con productos	Correos y Telégrafos	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	Clarins	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	Cepsa	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	Homeless	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Con productos	BCN Languages	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Con productos	BBVA	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Con productos	Avon	Salud
Con productos	Asociación Española de Agencias de Publicidad	Salud
Corporativo	Confederación de la PYME Aragonesa (CEPYMEL Aragón)	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social

TIPO DE PROGRAMA	EMPRESA	ÁMBITO DE ACTUACIÓN
Corporativo	Cecot	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	Carrefour	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Circulo de Empresarios	Inserción Laboral
Corporativo	Circulo de Progreso	Inserción Laboral
Corporativo	Condis Supermercats	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Confederación de Empresarios de Zaragoza	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	Cepsa	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Corporación Grupo Norte	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Dalphi Metal	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	DIA	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	DKV Seguros a través de Fundación Integralia	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Eléctricas reunidas de Zaragoza	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Fundación Argentaria	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Corporativo	Cámaras de Comercio	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Airtel Movil	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza	Inserción laboral
Corporativo	BBVA	Apoyo a proyectos sociales y de desarrollo
Corporativo	Acenture	Inserción laboral
Corporativo	Acotex	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Adecco (Grupo)	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	ADL Computers	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Limpisa Grupo Norte	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	Alcampo	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Fundación BBV	Inserción laboral
Corporativo	Andalucía Textil	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	BBK	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Cajasur	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Bimbo	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	BP Amoco	Igualdad de Oportunidades
Corporativo	Café de Oriente	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social

TIPO DE PROGRAMA	EMPRESA	ÁMBITO DE ACTUACIÓN
Corporativo	Caixa de Terrassa	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Caja de Ahorros de la Inmaculada de Aragón	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	Caja Madrid	Inserción laboral
Corporativo	Caja Madrid	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	BBK	Inserción laboral
Corporativo	Smurfit España	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Opel España	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Philips Ibérica	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Philips Ibérica, S.A.	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	Pricewaterhousecoopers	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	RENFE	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Saneamientos de Córdoba, S.A. (Sadeco)	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	La Bella Easo	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Sanitas	Igualdad de Oportunidades
Corporativo	MRW	Igualdad de Oportunidades
Corporativo	Software AG	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Sol Meliá	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Telefónica	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	Televisión Española, S.A.	Inserción laboral
Corporativo	The Body Shop	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Union Fenosa International Software Factory	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Watson Wyatt	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Saneamientos de Córdoba, S.A. (Sadeco)	Inserción laboral
Corporativo	IBM	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Fundosa Social Consulting, S.A.	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Grupo Eroski	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Grupo Eulen	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	Grupo Neca	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	Grupo Sigla	Integración socio-laboral de personas discapacitadas

TIPO DE PROGRAMA	EMPRESA	ÁMBITO DE ACTUACIÓN
Corporativo	Grupo Siro	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Hewlett Packard	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Nutrexpa	Igualdad de Oportunidades
Corporativo	IBM	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	Navarro y Navarro Impresores	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	Asociación de empresas de artes gráficas, papel y manipulados de Aragón	Inserción laboral
Corporativo	La Caixa	Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social
Corporativo	Mark & Spencer	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Macdonal's	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Microsoft Iberia	Inserción laboral
Corporativo	Microsoft Iberia	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Fundación Retevisión	Integración socio-laboral de personas discapacitadas
Corporativo	Iberia Líneas Aéreas de España	Integración socio-laboral de personas discapacitadas