

# 15

**DIAGNÓSTICO DE LA PARTICIPACIÓN  
DE LAS MUJERES EN EL  
MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE  
Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**



**DIAGNÓSTICO DE LA PARTICIPACIÓN  
DE LAS MUJERES EN EL  
MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE  
Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**

EMAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 1997

**TÍTULO:** "Diagnóstico de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE y propuestas de actuación"

**EDITA:** EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer  
C/ Manuel Iradier, 36. 01005 - Vitoria-Gasteiz

**COORDINA:** Ana Rincón

**FECHA:** Octubre 1997

**N.º EJEMPLARES:** 1.000

**N.º PÁGINAS:** 328

**DESCRIPTORES:** Participación laboral, contratos laborales, convenios colectivos, aspectos legales, sentencias, datos estadísticos

**DISEÑO GRÁFICO:** Ana Badiola e Isabel Madinabeitia

**FOTOCOMPOSICIÓN:** RALI, S.A.  
c/ Particular de Costa, 8-10. 48010 Bilbao

**IMPRESIÓN:** Gráficas Santamaría, S.A.  
Bekolarra, 4. 01010 Vitoria-Gasteiz

**ISBN:** 84-87595-64-2

**DEPÓSITO LEGAL:** VI-448-97

## ÍNDICE

	Págs.
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>1. DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE .....</b>	<b>21</b>
<b>1.1. Acotación general del objeto de análisis .....</b>	<b>23</b>
<b>1.1.1. Definiciones .....</b>	<b>23</b>
<b>1.1.2. Ámbitos de análisis .....</b>	<b>24</b>
<b>1.2. Diagnóstico relacionado con las mujeres y actividad en general .....</b>	<b>25</b>
<b>1.2.1. Principales indicadores cuantitativos .....</b>	<b>25</b>
<b>1.2.2. Fortalezas .....</b>	<b>25</b>
<b>1.2.3. Debilidades .....</b>	<b>25</b>
<b>1.3. Diagnóstico relacionado con la actividad económica y nivel de instrucción .....</b>	<b>27</b>
<b>1.3.1. Principales indicadores cuantitativos .....</b>	<b>27</b>
<b>1.3.2. Fortalezas .....</b>	<b>27</b>
<b>1.3.3. Debilidades .....</b>	<b>28</b>
<b>1.4. Diagnóstico relacionado con la actividad económica y estado civil .....</b>	<b>29</b>
<b>1.4.1. Principales indicadores cuantitativos .....</b>	<b>29</b>
<b>1.4.2. Fortalezas .....</b>	<b>29</b>
<b>1.4.3. Debilidades .....</b>	<b>29</b>
<b>1.5. Diagnóstico relacionado con las características de las mujeres ocupadas .....</b>	<b>30</b>
<b>1.5.1. Sector económico .....</b>	<b>30</b>
<b>1.5.2. Relación laboral contractual .....</b>	<b>31</b>
<b>1.5.3. Fortalezas .....</b>	<b>31</b>
<b>1.5.4. Debilidades .....</b>	<b>31</b>
<b>1.6. Diagnóstico relacionado con las características de las mujeres paradas .....</b>	<b>32</b>
<b>1.6.1. Tiempo de paro .....</b>	<b>32</b>
<b>1.6.2. Experiencia laboral .....</b>	<b>33</b>
<b>1.6.3. Nivel de instrucción .....</b>	<b>33</b>
<b>1.6.4. Fortalezas .....</b>	<b>34</b>
<b>1.6.5. Debilidades .....</b>	<b>34</b>
<b>1.7. Diagnóstico relacionado con el desempleo de las chicas jóvenes en la CAE: 16-24 años .....</b>	<b>34</b>
<b>1.7.1. Fortalezas .....</b>	<b>34</b>
<b>1.7.2. Debilidades .....</b>	<b>35</b>
<b>1.8. Diagnóstico relacionado con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Unión Europea .....</b>	<b>35</b>
<b>1.8.1. Fortalezas .....</b>	<b>35</b>
<b>1.8.2. Debilidades .....</b>	<b>36</b>

<b>1.9.</b>	Diagnóstico relacionado con la evolución reciente del mercado de trabajo de la CAE (período 1994-1997 1. <sup>er</sup> trimestre) .....	37
<b>1.9.1.</b>	Principales indicadores cuantitativos .....	37
<b>1.9.2.</b>	Fortalezas .....	37
<b>1.9.3.</b>	Debilidades .....	38
<b>2.</b>	<b>DIAGNÓSTICO EXTERNO O DE FACTORES CONDICIONANTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE .</b>	39
<b>2.1.</b>	Las principales modificaciones introducidas por las dos últimas reformas laborales (1994 y 1997) en las diferentes modalidades contractuales .....	41
<b>2.1.1.</b>	Acotación general del objeto de análisis: definiciones .....	41
<b>2.1.2.</b>	Diagnóstico general de las principales modificaciones introducidas por las últimas reformas laborales (1994 y 1997) en las diferentes modalidades contractuales .....	47
<b>2.1.3.</b>	El contrato de trabajo indefinido .....	49
<b>2.1.4.</b>	El contrato para el fomento de la contratación indefinida .....	51
<b>2.1.5.</b>	El contrato de trabajo fijo discontinuo .....	52
<b>2.1.6.</b>	El contrato de trabajo en prácticas .....	54
<b>2.1.7.</b>	El contrato para la formación .....	56
<b>2.1.8.</b>	Los contratos de trabajo de duración determinada .....	59
<b>2.1.9.</b>	El contrato de trabajo a tiempo parcial .....	64
<b>2.1.10.</b>	El contrato de relevo .....	66
<b>2.2.</b>	Las medidas de fomento del empleo .....	67
<b>2.2.1.</b>	Acotación general del objeto de análisis: definición .....	67
<b>2.2.2.</b>	Diagnóstico de las medidas de fomento del empleo .....	68
<b>2.3.</b>	Las medidas de protección del desempleo .....	68
<b>2.3.1.</b>	Acotación general del objeto de análisis: definición .....	68
<b>2.3.2.</b>	Diagnóstico de las medidas de protección del desempleo .....	69
<b>2.4.</b>	Las acciones positivas .....	70
<b>2.4.1.</b>	Acotación general del objeto de análisis: definición .....	70
<b>2.4.2.</b>	Diagnóstico de las acciones positivas .....	70
<b>2.5.</b>	La jurisprudencia constitucional en torno a la discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales .....	72
<b>2.5.1.</b>	Acotación general del objeto de análisis: clasificación de las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional entre 1982 y 1995 .....	72
<b>2.5.2.</b>	Sentencias y temática analizada .....	75
<b>2.5.3.</b>	Diagnóstico general de la jurisprudencia constitucional en torno a la discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales .....	77
<b>2.5.4.</b>	La discriminación por razón de sexo en la excedencia por matrimonio .....	78
<b>2.5.5.</b>	La discriminación por razón de sexo en la retribución .....	80
<b>2.5.6.</b>	La discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo .....	81
<b>2.5.7.</b>	La discriminación por razón de sexo en relación a la categoría profesional .....	82
<b>2.5.8.</b>	La discriminación por razón de sexo en materia de Seguridad Social .....	83
<b>2.5.9.</b>	La discriminación en el permiso de lactancia del padre .....	85
<b>2.5.10.</b>	La discriminación por embarazo .....	86
<b>2.5.11.</b>	La constitucionalidad de las acciones positivas en favor de las mujeres ..	87

<b>2.5.12.</b> La discriminación por razón de sexo en el momento de la extinción del contrato .....	88
<b>2.5.13.</b> La discriminación en el colectivo de empleadas de hogar .....	88
<b>2.6.</b> La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales .....	90
<b>2.6.1.</b> Acotación general del objeto de análisis: clasificación de las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea entre 1971 y 1995 .....	90
<b>2.6.2.</b> Diferentes aspectos en relación a las sentencias y temática analizada .....	96
<b>2.6.3.</b> Diagnóstico general de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales .....	101
<b>2.6.4.</b> La discriminación por razón de sexo en materia de Seguridad Social .....	102
<b>2.6.5.</b> La discriminación por razón de sexo en las trabajadoras a tiempo parcial .....	107
<b>2.6.6.</b> La discriminación en normas aparentemente protectoras de las mujeres .....	110
<b>2.6.7.</b> La discriminación por embarazo .....	112
<b>2.6.8.</b> La discriminación por razón de sexo en la retribución .....	113
<b>2.6.9.</b> La discriminación por razón de sexo en el acceso a la promoción profesional .....	114
<b>2.7.</b> La negociación colectiva .....	115
<b>2.7.1.</b> Acotación general del objeto de análisis: temática y convenios colectivos .....	115
<b>2.7.2.</b> Diagnóstico general de la negociación colectiva .....	118
<b>2.7.3.</b> La cláusula específica de no discriminación por razón de sexo .....	120
<b>2.7.4.</b> El tiempo de trabajo: jornada laboral .....	121
<b>2.7.5.</b> La formación profesional .....	123
<b>2.7.6.</b> Promoción profesional .....	124
<b>2.7.7.</b> La clasificación profesional .....	125
<b>2.7.8.</b> Las retribuciones .....	127
<b>2.7.9.</b> Los permisos y excedencias relacionados con la maternidad .....	129
<b>2.7.10.</b> La excedencia para el cuidado de hijos e hijas .....	130
<b>2.7.11.</b> El permiso de maternidad .....	131
<b>2.7.12.</b> El permiso de paternidad .....	132
<b>2.7.13.</b> Permiso de lactancia .....	132
<b>2.7.14.</b> Reducción de la jornada de trabajo por guarda legal .....	133
<b>2.7.15.</b> Asistencia a cursos de preparación al parto .....	134
<b>3. PROPUESTAS RELACIONADAS CON DIVERSOS FACTORES QUE CONDICIONAN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE .....</b>	135
<b>3.1.</b> Propuestas relacionadas con las principales modificaciones introducidas por las últimas reformas laborales en las diferentes modalidades contractuales .....	137
<b>3.1.1.</b> Propuestas a nivel general .....	137
<b>3.1.2.</b> Propuestas en relación al contrato de trabajo indefinido .....	138

<b>3.1.3.</b>	Propuestas en relación al contrato para el fomento de la contratación indefinida .....	138
<b>3.1.4.</b>	Propuestas en relación al contrato de trabajo fijo discontinuo .....	138
<b>3.1.5.</b>	Propuestas en relación al contrato de trabajo en prácticas .....	139
<b>3.1.6.</b>	Propuestas en relación al contrato para la formación (que sustituye parcialmente al de aprendizaje) .....	139
<b>3.1.7.</b>	Propuestas en relación a los contratos de duración determinada .....	140
<b>3.1.8.</b>	Propuestas en relación al contrato de obra o servicio determinado ...	140
<b>3.1.9.</b>	Propuestas en relación al contrato temporal eventual .....	140
<b>3.1.10.</b>	Propuestas en relación al contrato de interinidad .....	140
<b>3.1.11.</b>	Propuestas en relación al contrato de trabajo a tiempo parcial .....	141
<b>3.1.12.</b>	Acciones positivas específicas relacionadas con la contratación laboral: “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” .....	141
<b>3.2.</b>	Propuestas relacionadas con las medidas de fomento del empleo .....	144
<b>3.3.</b>	Propuestas relacionadas con las medidas de protección al desempleo .....	144
<b>3.4.</b>	Propuestas relacionadas con las acciones positivas .....	145
<b>3.5.</b>	Propuestas relacionadas con la jurisprudencia constitucional en torno a la discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales .....	145
<b>3.5.1.</b>	Propuestas a nivel general .....	145
<b>3.5.2.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por razón de sexo en la excedencia por matrimonio .....	146
<b>3.5.3.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por razón de sexo en la retribución .....	146
<b>3.5.4.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo .....	147
<b>3.5.5.</b>	Propuestas respecto a la discriminación por razón de sexo en relación a la categoría profesional .....	147
<b>3.5.6.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por razón de sexo en materia de Seguridad Social .....	148
<b>3.5.7.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por razón de sexo en el permiso de lactancia del padre .....	148
<b>3.5.8.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por embarazo .....	149
<b>3.5.9.</b>	Propuestas en relación a la constitucionalidad de las acciones positivas en favor de las mujeres .....	149
<b>3.5.10.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por razón de sexo en el momento de la extinción del contrato .....	150
<b>3.5.11.</b>	Propuestas en relación a la discriminación en el colectivo de empleadas de hogar .....	150
<b>3.6.</b>	Propuestas relacionadas con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales .....	151
<b>3.6.1.</b>	Propuestas a nivel general .....	151
<b>3.6.2.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por razón de sexo en materia de Seguridad Social .....	152
<b>3.6.3.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por razón de sexo en trabajadoras a tiempo parcial .....	152

<b>3.6.4.</b>	Propuestas en relación a la discriminación en normas aparentemente protectoras de las mujeres. Prohibición del trabajo nocturno a las mujeres .....	153
<b>3.6.5.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por embarazo .....	153
<b>3.6.6.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por razón de sexo en la retribución .....	153
<b>3.6.7.</b>	Propuestas en relación a la discriminación por razón de sexo en la promoción profesional .....	154
<b>3.7.</b>	Propuestas relacionadas con la negociación colectiva .....	154
<b>3.7.1.</b>	Propuestas a nivel general .....	154
<b>3.7.2.</b>	Propuestas en relación a la cláusula específica de no discriminación por razón de sexo .....	155
<b>3.7.3.</b>	Propuestas en relación a la jornada de trabajo .....	156
<b>3.7.4.</b>	Propuestas en relación a la formación profesional .....	156
<b>3.7.5.</b>	Propuestas en relación a la promoción profesional .....	157
<b>3.7.6.</b>	Propuestas en relación a la clasificación profesional .....	157
<b>3.7.7.</b>	Propuestas en relación a las retribuciones .....	158
<b>3.7.8.</b>	Propuestas en relación a las diferentes cláusulas que, en la práctica, pueden encubrir diferencias discriminatorias entre trabajadores y trabajadoras .....	159
<b>3.7.9.</b>	Propuestas en relación a la comisión paritaria .....	159
<b>3.7.10.</b>	Propuestas en relación a la comisión negociadora .....	159
<b>3.7.11.</b>	Propuestas en relación a los permisos y excedencias relacionados con la maternidad en general .....	160
<b>3.7.12.</b>	Propuestas en relación a la excedencia para el cuidado de los hijos e hijas .....	161
<b>3.7.13.</b>	Propuestas en relación al permiso de maternidad .....	161
<b>3.7.14.</b>	Propuestas en relación al permiso de paternidad .....	161
<b>3.7.15.</b>	Propuestas en relación al permiso de lactancia .....	162
<b>3.7.16.</b>	Propuestas en relación a la reducción de la jornada por guarda legal .....	162
<b>3.7.17.</b>	Propuestas en relación al permiso de asistencia a técnicas de preparación al parto .....	162
<b>3.8.</b>	Propuestas para la introducción, en el texto de los convenios colectivos, de aspectos favorecedores de la consecución de la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores .....	163

## ÍNDICE DE CUADROS

	Págs.
<b>1. DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE .....</b>	21
<b>1.1. Tasa de actividad, tasa de paro e índice de ocupación por Territorio Histórico, según la edad y el sexo .....</b>	25
<b>1.2. Tasa de actividad, tasa de paro e índice de ocupación por el nivel de instrucción, según el Territorio Histórico y el sexo .....</b>	27
<b>1.3. Tasa de actividad, tasa de paro e índice de ocupación por el estado civil, según el Territorio Histórico y el sexo .....</b>	29
<b>1.4. Sector económico de la población ocupada en la CAE de 16 y más años, según el sexo .....</b>	30
<b>1.5. Relación laboral contractual de la población ocupada asalariada de 16 y más años, según el sexo y el Territorio Histórico .....</b>	31
<b>1.6. Población parada de 16 y más años por tiempo de paro, según sexo, edad y Territorio Histórico .....</b>	32
<b>1.7. Población parada de 16 y más años por experiencia laboral, según sexo, edad y Territorio Histórico .....</b>	33
<b>1.8. Población parada en la CAE de 16 y más años, por el nivel de instrucción, según el sexo y la edad .....</b>	33
<b>1.9. Evolución reciente (1994-1997 1.<sup>er</sup> trimestre) de la tasa de actividad, tasa de paro e índice de ocupación, según el sexo y la edad .....</b>	37
<b>2. DIAGNÓSTICO EXTERNO O DE FACTORES CONDICIONANTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE ....</b>	39
<b>2.1. Caracterización general de las modalidades contractuales .....</b>	45
<b>2.2. Sistematización de los elementos definitorios del contrato indefinido .....</b>	49
<b>2.3. Sistematización de los elementos definitorios del contrato para el fomento de la contratación indefinida .....</b>	51
<b>2.4. Sistematización de los elementos definitorios del contrato de trabajo fijo discontinuo .....</b>	52
<b>2.5. Sistematización de los elementos definitorios del contrato de trabajo en prácticas .....</b>	54
<b>2.6. Sistematización de los elementos definitorios del contrato para la formación .....</b>	56
<b>2.7. Sistematización de los elementos definitorios de los contratos de duración determinada .....</b>	59

<b>2.8.</b> Sistematización de los elementos definitorios del contrato de trabajo a tiempo parcial .....	64
<b>2.9.</b> Sistematización de los elementos definitorios del contrato de relevo .....	66
<b>2.10.</b> Temas analizados sobre la jurisprudencia del Tribunal Constitucional relacionados con la discriminación por razón de sexo en diferentes aspectos de las relaciones laborales entre los años 1990-1995 .....	77
<b>2.11.</b> Temas analizados sobre la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relacionados con la discriminación por razón de sexo en diferentes aspectos de las relaciones laborales entre los años 1990-1995 .....	97
<b>2.12.</b> Principales Estados que han planteado cuestiones prejudiciales al TJUE en materia de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales .....	100
<b>2.13.</b> Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo en materia de Seguridad Social (1990-1995) .....	102
<b>2.14.</b> Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo de las trabajadoras a tiempo parcial (1990-1995) .....	107
<b>2.15.</b> Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral en normas aparentemente protectoras de las mujeres (1990-1995) .....	110
<b>2.16.</b> Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por embarazo (1990-1995) ...	112
<b>2.17.</b> Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo en la retribución (1990-1995) .....	113
<b>2.18.</b> Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo en el acceso a la promoción profesional (1990-1995) .....	114
<b>2.19.</b> Convenios colectivos de la CAE analizados según sectores .....	117

# P

## **PRESENTACIÓN**

**E**l análisis de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE, los obstáculos a los que se enfrentan y las propuestas de actuación para un acceso equilibrado y unas condiciones justas con iguales oportunidades que los hombres ha sido el objeto de los tres últimos informes realizados por Emakunde y cuya publicación concluye con el presente estudio.

En este informe se analiza el mercado laboral a través de una descripción cuantitativa del mismo y su interrelación con las medidas normativas vigentes, la negociación colectiva y la evolución de la Jurisprudencia.

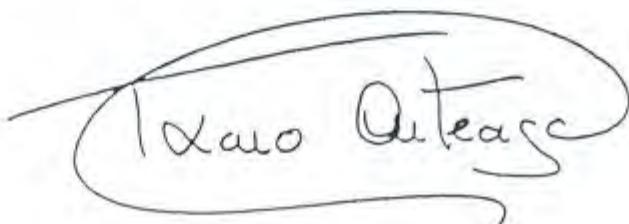
A la vista de los resultados de los tres estudios se confirma una vez más que, a pesar del incremento de la presencia de las mujeres en el ámbito productivo, de las modificaciones introducidas en las últimas reformas laborales de 1994 y 1997, de la Jurisprudencia Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, así como el impulso de acciones positivas en relación con este campo, el objetivo de la integración igualitaria de las mujeres en el ámbito laboral no puede considerarse hoy por hoy cumplido.

En efecto, queda aún un largo camino por recorrer para la plena integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito sociolaboral, para lo cual se hace necesario que todos los agentes que operan en dicho ámbito se impliquen en la aplicación de la estrategia de la acción positiva, en la línea de lo establecido en el II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, elaborado por Emakunde y aprobado por el Gobierno Vasco el 29 de diciembre de 1995.

En este sentido, el presente estudio no se limita a hacer un diagnóstico de la situación de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sino que va más allá y formula propuestas de actuación en cada uno de los campos objeto de estudio (las distintas modalidades contractuales, medidas de fomento de empleo, jurisprudencia constitucional y comunitaria, y negociación colectiva) que sirvan de guía para favorecer la adopción de medidas de acción positiva por parte de los agentes, tanto públicos como privados, que influyen en la configuración del mundo sociolaboral.

Del conjunto de los tres estudios se deduce que uno de los campos donde se debe incidir de forma prioritaria para lograr una participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado de trabajo es precisamente el de la conciliación de la vida profesional y familiar, de forma que el trabajo doméstico, el empleo, el ocio y la participación ciudadana se organicen de tal manera que se les considere ámbitos interdependientes y complementarios de la vida social.

Con la realización y publicación de estos estudios se pretende, por tanto, un doble objetivo: por un lado, dar a conocer cuál es la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y, por otro, servir de herramienta para la acción y el cambio que facilite la incorporación de las mujeres a la vida profesional sin viejos estereotipos, suprimiendo la segregación existente en el mercado de trabajo y revalorizando el trabajo de las mujeres, desde el convencimiento de que ello supone, además, uno de los factores consustanciales al crecimiento, el empleo y la competitividad en nuestra Comunidad.



Txaro Arteaga Ansa

Directora de EMAKUNDE /  
Instituto Vasco de la Mujer

# I

## INTRODUCCIÓN

**E**l presente informe realizado por SIADECO pretende constituirse en un documento sintético relacionado con un diagnóstico y unas propuestas generales de actuación asociadas a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE. De hecho, este documento es el resumen de un informe más extenso y completo estructurado en cinco volúmenes y 10 capítulos que, en caso de interés, puede encontrarse en el Centro de Documentación de Emakunde.

El modelo de análisis quiere aproximarse a ser un modelo sistémico. De forma que se considera la realidad objetiva relacionada con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE (sus tasas de actividad, tasas de paro, índices de ocupación, etc.) como un sistema que se encuentra en un determinado entorno caracterizado por:

- las principales modificaciones introducidas por las dos últimas reformas laborales (1994 y 1997) en las diferentes modalidades contractuales;
- las medidas de fomento del empleo;
- las medidas de protección del desempleo;
- las acciones positivas;
- la jurisprudencia constitucional en torno a la discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales;
- la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales;
- la negociación colectiva.

Entorno del que recibe unos inputs (estímulos positivos y negativos) y para el que intenta elaborar unos outputs adecuados (respuestas) para el mantenimiento, integración y logro de un equilibrio dinámico como sistema.

Atendiendo a ese intento de enfoque sistémico, todo el proceso de trabajo va a estar mediatisado por:

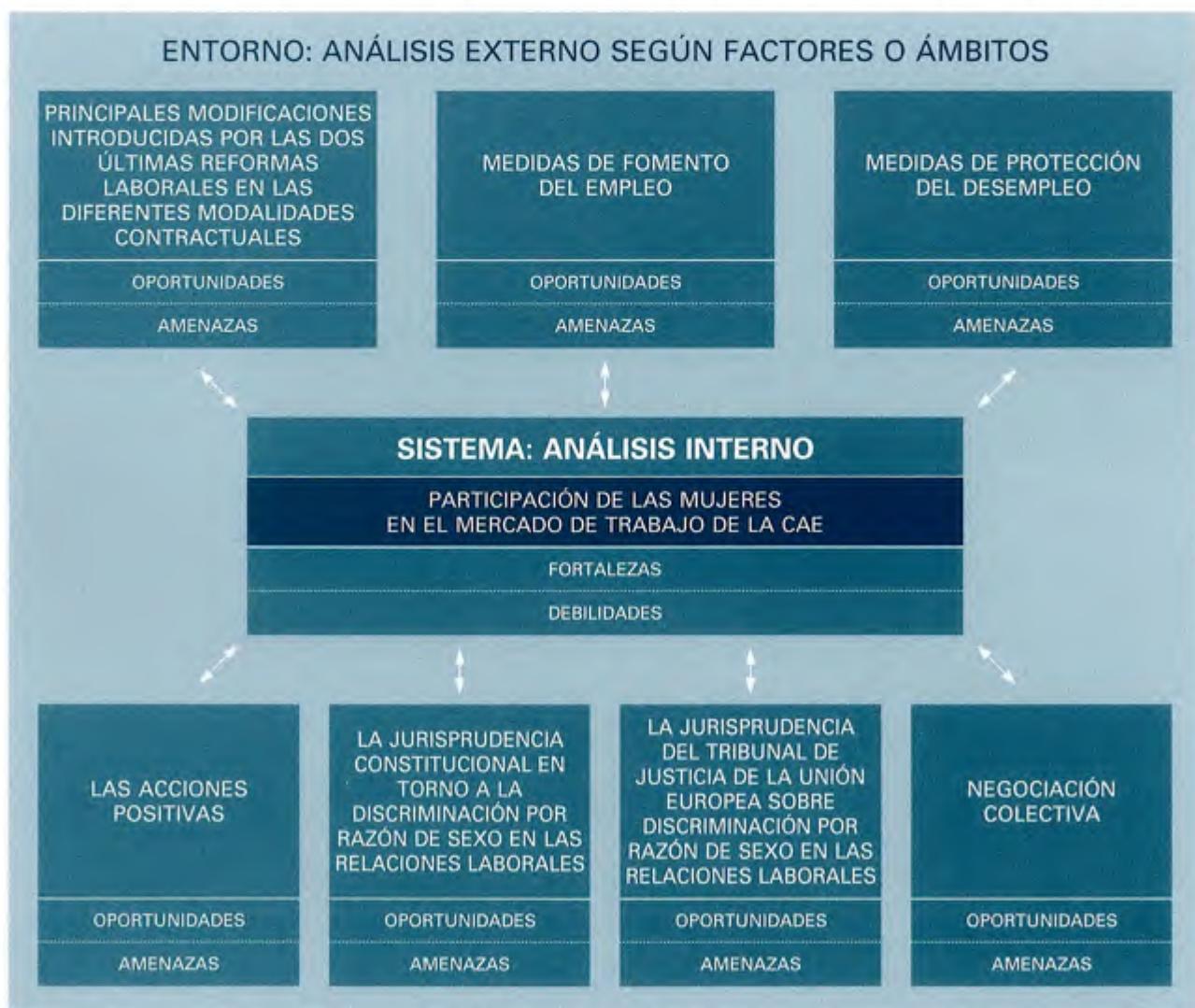
- el análisis interno de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE (fortalezas y debilidades);
- el análisis externo (oportunidades y amenazas) referido al entorno o a los factores que pueden condicionar o mediatizar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE, anteriormente ya citados;
- las propuestas generales de actuación que se plantean para esos factores del entorno con el propósito de posibilitar una adecuada participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE.

Teniendo en cuenta el modelo de análisis que hemos planteado, este informe se encuentra estructurado en tres grandes apartados:

- En el primer apartado se intenta aportar de forma telegráfica aquellos aspectos centrales que configuran lo que hemos venido a denominar el diagnóstico interno (fortalezas y debilidades) de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE, subrayando sus fortalezas y sus debilidades en los diversos ámbitos en los que se centra el análisis:
  - la relación con la actividad en general;
  - la relación con la actividad y el nivel de instrucción;
  - la relación con la actividad y el estado civil;

- las características de las mujeres ocupadas;
  - las características de las mujeres paradas;
  - el desempleo de las chicas jóvenes (16-24 años);
  - la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Unión Europea;
  - la propia evolución reciente del mercado de trabajo de la CAE desde 1994 a 1997 (primer trimestre).
- En el segundo apartado el análisis se centra también de forma muy sintética en los factores que pueden estar condicionando o mediatisando la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE, es decir, se lleva a cabo el análisis externo del entorno (oportunidades y amenazas) que se han planteado. Dicho análisis se desarrollará acotando cada factor o ámbito del entorno, y una vez realizada dicha acotación se procederá al diagnóstico de cada uno de ellos.
- Por último, en el tercer apartado se plantean de forma muy general algunas propuestas generales de actuación asociadas a cada uno de los factores o ámbitos del entorno expuestos.

De forma esquemática el modelo de análisis se podría expresar de la siguiente manera:



# 1

## **DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE**

**DEFINICIONES**

**1.1.1**

Para llevar a cabo un adecuado “diagnóstico interno” en relación a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE, es conveniente aportar unas definiciones básicas relacionadas con la población activa, población ocupada, población parada y población inactiva.

**POBLACIÓN ACTIVA**

La población activa abarca a todas aquellas personas de 16 y más años que se encuentren ocupadas (en la producción de bienes y servicios) o se encuentren paradas (buscando un empleo).

Se denomina tasa de actividad de un grupo determinado a la proporción de miembros de ese grupo que forma parte de la población activa. Se expresa como el cociente de las personas activas entre la población de 16 y más años. (Suele expresarse en porcentajes).

**POBLACIÓN OCUPADA**

La población ocupada está constituida por aquellas personas de 16 o más años que forman parte de la mano de obra dedicada a la producción de bienes o servicios (personas que tienen un empleo remunerado o ejercen una actividad por cuenta propia). En este sentido, pueden registrarse dos situaciones:

- estar trabajando en un oficio, profesión o puesto de trabajo remunerado;
- estar trabajando en la empresa de una persona familiar con la cual conviven sin remuneración o salario fijo.

Se denomina índice de ocupación de un grupo a la proporción de activas y activos de ese grupo que se encuentran ocupados. (Se expresa en porcentajes). Se expresa como el cociente de las personas ocupadas entre la población de 16 y más años. (Se expresa en porcentajes).

**POBLACIÓN PARADA**

La población parada se encuentra integrada por las personas de 16 o más años que no tienen empleo asalariado o por cuenta propia, y están disponibles para trabajar ya que se encuentran buscando un empleo.

Se denomina tasa de paro de un grupo dado a la proporción de activas y activos de ese grupo que se encuentran parados. Se expresa como el cociente de las personas paradas entre las activas. (Se suele expresar en porcentajes).

Las personas paradas de larga duración son personas con un tiempo continuado en el paro superior a los 12 meses. La tasa de paro de larga duración es el cociente del numero de paradas y parados de larga duración entre el total de activos. (Normalmente se expresa en porcentajes).

## **POBLACIÓN INACTIVA**

La población inactiva está integrada por personas no activas (ni ocupadas ni paradas). Incluye a personas que se ocupan de su hogar, estudiantes, jubiladas, pensionistas de otro tipo, rentistas e incapacitadas para trabajar.

## **ÁMBITOS DE ANÁLISIS**

### **1.1.2**

Los diferentes ámbitos de análisis que se han tenido en cuenta a la hora de realizar el “diagnóstico interno” de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE, han sido los siguientes:

- las mujeres y actividad en general;
- la actividad y nivel de instrucción;
- la actividad y estado civil;
- las características de las mujeres ocupadas;
- las características de las mujeres paradas;
- el desempleo de las chicas jóvenes de la CAE: 16-24 años;
- la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Unión Europea;
- la evolución reciente del mercado de trabajo de la CAE (1990-1997, 1.<sup>er</sup> trimestre).

## DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LAS MUJERES Y ACTIVIDAD EN GENERAL

# 1.2

### PRINCIPALES INDICADORES CUANTITATIVOS

## 1.2.1

**CUADRO 1.1.** Tasa de actividad, tasa de paro e índice de ocupación por Territorio Histórico, según la edad y el sexo

	TASA DE ACTIVIDAD	ARABA	EDAD											
			TOTAL			16-24 AÑOS			25-44 AÑOS			45 O MÁS AÑOS		
			TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
		BIZKAIA	50,7	39,9	62,3	36,8	36,5	37,1	84,6	74,9	94,0	29,7	16,8	45,1
		GIPUZKOA	52,9	41,0	65,4	40,8	36,3	44,7	84,5	74,3	94,6	33,4	19,2	50,1
		TOTAL	52,3	41,2	64,2	39,3	37,0	41,4	85,1	75,5	94,6	31,7	18,2	47,7
TASA DE PARO	ARABA	ARABA	18,5	27,2	12,3	36,9	49,3	27,6	17,8	25,9	11,0	10,7	16,5	8,1
		BIZKAIA	24,9	33,7	18,9	53,8	57,0	50,6	25,5	33,2	19,6	10,8	18,6	7,3
		GIPUZKOA	20,1	30,0	13,5	41,5	51,3	34,4	20,8	30,6	13,1	8,9	15,1	6,1
		TOTAL	22,4	31,5	16,2	46,9	54,1	40,9	22,9	31,3	16,4	10,1	17,1	7,0
ÍNDICE DE OCUPACIÓN	ARABA	ARABA	46,9	34,0	60,2	28,6	20,7	35,7	72,7	59,4	86,3	32,3	18,1	47,9
		BIZKAIA	38,1	26,5	50,5	17,0	15,7	18,3	63,0	50,1	75,6	26,5	13,6	41,8
		GIPUZKOA	42,3	28,7	56,6	23,8	17,7	29,3	66,9	51,5	82,2	30,4	16,3	47,1
		TOTAL	40,6	28,2	53,8	20,8	17,0	24,4	65,6	51,8	79,1	28,5	15,1	44,3

Fuente: Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA). 1.<sup>er</sup> trimestre de 1997. EUSTAT.  
Elaboración: SIADECO. 1997.

### FORTALEZAS

## 1.2.2

- En la población comprendida en el estrato de 25-44 años la tasa de actividad de las mujeres es relativamente alta (75,5 %).

### DEBILIDADES

## 1.2.3

- La tasa de actividad de las mujeres (41,2 % —unas 375.700 mujeres—) es muy inferior a la que presentan los hombres (64,2 %).

- La tasa de paro de las mujeres (31,5 %) prácticamente duplica a la de los hombres (16,2 %) y atendiendo al conjunto de la población parada, se constata que el 57 % son mujeres.
- El índice de ocupación de las mujeres (28,2 %) es prácticamente la mitad del de los hombres (53,8 %).
- La población inactiva en la CAE asciende a unas 845.700 personas, de ellas las dos terceras partes son mujeres (unas 537.200), lo que a su vez supone que la tasa de inactividad de las mujeres (58,8 %) sea bastante más alta que la de los hombres (35,8 %).
- Atendiendo al conjunto de la población inactiva, se observa que el 63,5 % son mujeres.
- En el estrato de 16-24 años la tasa de paro de las mujeres (54,1 %) es superior a la de los hombres (40,9 %) y el índice de ocupación de las mujeres (17 %) es menor que el que se observa para los hombres (24,4 %).
- En la población comprendida en el estrato de 25-44 años:
  - La tasa de actividad de las mujeres (75,5 %) es muy inferior a la de los hombres (94,6 %).
  - La tasa de paro de las mujeres (31,3 %) es muy superior a la de los hombres (16,4 %).
  - El índice de ocupación de las mujeres es de un 51,8 %, muy inferior al que se observa entre los hombres (79,1 %).
- En la población comprendida en el estrato de 45 y más años:
  - La tasa de actividad de las mujeres (18,2 % —unas 81.300 mujeres—) es muy inferior a la de los hombres (47,7 %). A partir de esta edad las mujeres cuentan con una escasa presencia en el mundo laboral.
  - La tasa de paro de las mujeres (17,1 % —unas 13.900 mujeres—) es muy superior a la que se registra en los hombres (7 %).
  - El índice de ocupación de las mujeres es de un 15,1 % (unas 67.400 mujeres), muy inferior al que se observa entre los hombres (44,3 %).

**DIAGNÓSTICO  
RELACIONADO  
CON LA ACTIVIDAD  
ECONÓMICA  
Y NIVEL DE  
INSTRUCCIÓN**

**1.3**

**PRINCIPALES INDICADORES  
CUANTITATIVOS**

**1.3.1**

**CUADRO 1.2. Tasa de actividad, tasa de paro e índice de ocupación por el nivel de instrucción, según el Territorio Histórico y el sexo**

	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	CAE			ARABA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
		TOTAL %	MUJERES %	HOMBRES %									
TASA DE ACTIVIDAD	Primarios y menos	32,4	19,9	49,3	36,5	22,5	53,6	29,8	18,4	45,9	34,7	21,2	52,3
	Secundarios y profesionales	68,2	59,1	75,5	74,1	67,1	80,1	65,4	56,1	73,0	70,5	61,0	77,9
	Universitarios	66,6	66,0	67,3	70,7	68,6	73,0	66,6	66,2	67,0	64,8	64,5	65,2
<b>TOTAL</b>		<b>52,3</b>	<b>41,2</b>	<b>64,2</b>	<b>57,5</b>	<b>46,7</b>	<b>68,7</b>	<b>50,7</b>	<b>39,9</b>	<b>62,3</b>	<b>52,9</b>	<b>41,0</b>	<b>65,4</b>
TASA DE PARO	Primarios y menos	14,0	24,0	8,6	16,0	27,1	10,3	15,2	24,9	9,7	11,7	21,6	6,5
	Secundarios y profesionales	27,0	36,5	20,9	20,1	30,2	12,8	29,6	38,5	23,9	25,9	36,4	19,4
	Universitarios	21,8	28,8	14,5	17,5	20,3	14,6	24,7	32,0	17,4	17,9	26,4	7,9
<b>TOTAL</b>		<b>22,4</b>	<b>31,5</b>	<b>16,2</b>	<b>18,5</b>	<b>27,2</b>	<b>12,3</b>	<b>24,9</b>	<b>33,7</b>	<b>18,9</b>	<b>20,1</b>	<b>30,0</b>	<b>13,5</b>
ÍNDICE DE OCUPACIÓN	Primarios y menos	27,8	15,1	45,0	30,7	16,4	48,1	25,3	13,8	41,5	30,6	16,6	48,9
	Secundarios y profesionales	49,8	37,5	59,7	59,2	46,8	69,9	46,0	34,5	55,6	52,3	38,8	62,8
	Universitarios	52,1	47,0	57,5	58,3	54,6	62,3	50,1	25,7	27,6	53,2	47,4	60,0
<b>TOTAL</b>		<b>40,6</b>	<b>28,2</b>	<b>53,8</b>	<b>46,9</b>	<b>34,0</b>	<b>60,2</b>	<b>38,1</b>	<b>26,5</b>	<b>50,5</b>	<b>42,3</b>	<b>28,7</b>	<b>56,6</b>

Fuente: Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA). 1.<sup>er</sup> trimestre de 1997. EUSTAT.  
Elaboración: SIADECO. 1997.

**FORTALEZAS**

**1.3.2**

- Mientras la tasa de actividad de los hombres que como máximo cuentan con estudios primarios se sitúa en un 49,3 %, la de las mujeres es del 19,9 %. Aquí probablemente esté influyendo el hecho de que la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral ha coincidido en el tiempo con un aumento en el nivel de instrucción de la población.

- El nivel de instrucción incide de distinta manera en la tasa de actividad según se trate de hombres o de mujeres. Así, aunque la tasa de actividad de las mujeres es casi siempre inferior a la de los hombres, la diferencia entre ambas va disminuyendo a medida que aumentamos el nivel de instrucción. Es decir, la diferencia es máxima entre las personas de estudios primarios o menos y mínima entre las universitarias y universitarios. Así, la tasa de actividad de las universitarias (66 %), aunque no alcanza a la de los universitarios (67,3 %), es sólo ligeramente inferior a la de estos.

## DEBILIDADES

### 1.3.3

- La tasa de paro de las mujeres es muy superior a la de los hombres para todos los niveles de instrucción. La tasa de paro de las mujeres con estudios primarios (24 %) casi triplica a la de los hombres con los mismos estudios (8,6 %).
- Entre las universitarias, el índice de ocupación es del 47 % (69.900 mujeres ocupadas), frente al 57,5 % entre los universitarios.
- Entre las mujeres que cuentan con estudios secundarios y profesionales, el índice de ocupación es del 37,5 % (120.200 mujeres ocupadas), frente al 59,7 % de índice de ocupación de los hombres que cuentan con el mismo tipo de formación.

**DIAGNÓSTICO  
RELACIONADO CON  
LA ACTIVIDAD  
ECONÓMICA  
Y ESTADO CIVIL**

**1.4**

**PRINCIPALES INDICADORES  
CUANTITATIVOS**

**1.4.1**

**CUADRO 1.3. Tasa de actividad, tasa de paro e índice de ocupación por el estado civil, según el Territorio Histórico y el sexo**

	ESTADO CIVIL	CAE			ARABA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
		TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TASA DE ACTIVIDAD	P. soltera	62,2	57,8	65,8	67,2	62,6	71,0	61,4	57,9	64,3	61,3	55,6	65,9
	P. no soltera	46,6	33,1	63,0	51,5	38,5	67,0	44,8	31,6	60,9	47,7	33,5	65,1
	TOTAL	52,3	41,2	64,2	57,5	46,7	68,7	50,7	39,9	62,3	52,9	41,0	65,4
TASA DE PARO	P. soltera	33,2	39,1	29,0	24,9	31,3	20,1	38,3	43,2	34,7	28,9	35,8	24,1
	P. no soltera	13,9	25,2	6,8	13,4	23,8	6,3	14,7	25,6	7,7	13,0	25,1	5,4
	TOTAL	22,4	31,5	16,2	18,5	27,2	12,3	24,9	33,7	18,9	20,1	30,0	13,5
ÍNDICE DE OCUPACIÓN	P. soltera	41,5	35,2	46,7	50,5	43,0	56,7	37,8	32,9	42,0	43,6	35,7	50,0
	P. no soltera	40,1	24,8	58,7	44,6	29,3	62,8	38,2	23,5	56,2	41,5	25,1	61,5
	TOTAL	40,6	28,2	53,8	46,9	34,0	60,2	38,1	26,5	50,5	42,3	28,7	56,6

Fuente: Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA). 1.<sup>er</sup> trimestre de 1997. EUSTAT.  
Elaboración: SIADECO. 1997.

**FORTALEZAS**

**1.4.2**

- No se ha detectado ninguna fortaleza al respecto.

**DEBILIDADES**

**1.4.3**

- En los hombres las diferencias entre las tasas de actividad dependiendo del estado civil son mínimas, mientras que entre las mujeres son muy significativas: un 24,7 % (la tasa de actividad de las mujeres solteras es un 57,8 % y la de las no solteras de 33,1 %).

- Entre la población no soltera, la tasa de actividad entre los varones (63 %) es casi el doble de la existente entre las mujeres (33,1 %).
- La tasa de paro entre las mujeres no solteras (25,2 %) es casi cuatro veces superior a la existente entre los hombres no solteros (6,8 %).
- La tasa de paro entre las mujeres solteras (39,1 %) es superior a la de los hombres solteros (29 %).
- Para cualquier estado civil, la tasa de paro de las mujeres siempre es superior a la de los hombres.
- Cualquiera que sea el estado civil, el índice de ocupación entre las mujeres es siempre inferior al de los hombres.
- El índice de ocupación de las mujeres solteras (35,2 %) es inferior al de los hombres solteros (46,7 %).
- El índice de ocupación de los hombres no solteros (58,7 %) es muy superior al de las mujeres no solteras (24,8 %).

**DIAGNÓSTICO  
RELACIONADO CON LAS  
CARACTERÍSTICAS  
DE LAS MUJERES  
OCUPADAS**

**1.5**

**SECTOR ECONÓMICO**

**1.5.1**

**CUADRO 1.4. Sector económico de la población ocupada en la CAE de 16 y más años, según el sexo**

	CAE	
	MUJERES %	HOMBRES %
Agricultura	3,1	3,7
Industria	12,8	37,3
Construcción	0,7	12,6
Servicios	83,4	46,4
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta de la Población en relación con la Actividad (PRA). 1.<sup>er</sup> Trimestre de 1997. EUSTAT.  
Elaboración: SIADECO. 1997.

## RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL

# 1.5.2

**CUADRO 1.5.** Relación laboral contractual de la población ocupada asalariada de 16 y más años, según el sexo y el Territorio Histórico

RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL	CAE				ARABA				BIZKAIA				GIPUZKOA			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	%	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	%	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	%	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	
	%	% V	% H	% V	%	% V	% H	% V	%	% V	% H	% V	%	% V	% H	
Indefinida	66,2	56,3	31,4	72,1	68,6	61,2	53,2	32,9	66,1	67,1	69,5	59,3	30,9	75,4	69,1	
Temporal	26,8	27,4	37,8	26,4	62,2	33,0	33,1	38,1	32,9	61,9	23,8	25,2	38,5	22,9	61,5	28,7
Sin contrato	6,8	16,0	87,4	1,3	12,6	5,2	12,8	92,2	0,6	7,8	6,5	15,2	85,3	1,5	14,7	7,9
Otros	0,2	0,3	55,7	0,1	44,3	0,6	0,9	62,6	0,3	37,3	0,2	0,2	38,5	0,2	61,5	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>%</b>	<b>100,0</b>			<b>100,0</b>				<b>100,0</b>			<b>100,0</b>			<b>100,0</b>	
		(miles)	547.334	202.248	345.086	85.598	32.440	53.150	285.082	103.437	181.644	176.653	66.369	110.283		

Fuente: Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA). 1.<sup>er</sup> trimestre de 1997. EUSTAT.  
Elaboración: SIADECO. 1997.

## FORTALEZAS

# 1.5.3

- En el sector de agricultura la presencia de mujeres (3,1 %) y de hombres (3,7 %) está casi equiparada.

## DEBILIDADES

# 1.5.4

- En los sectores de agricultura, industria y construcción la presencia de mujeres es muy escasa; 3,1 % de mujeres ocupadas en el sector agrícola, 12,8 % en el sector industrial y 0,7 % en el sector de la construcción.
- En relación con la contratación indefinida, las mujeres representan el 31,4 % frente al 68,6 % de los hombres. Entre las personas que no disponen de ningún tipo de contrato las mujeres representan el 87,4 % frente al 12,6 % de los hombres.
- Si bien carecemos de datos objetivos, parece que adquiere consistencia la hipótesis de que las mujeres, en mayor grado que los hombres, se encuentran ocupando puestos de trabajo inferiores a la cualificación profesional con la que cuentan.

**DIAGNÓSTICO  
RELACIONADO CON  
LAS CARACTERÍSTICAS  
DE LAS MUJERES  
PARADAS**

**1.6**

**TIEMPO DE PARO**

**1.6.1**

**CUADRO 1.6.** Población parada de 16 y más años por tiempo de paro, según sexo, edad y Territorio Histórico

TIEMPO DE PARO	TOTAL			16-24 AÑOS			25-44 AÑOS			45 O MÁS AÑOS			TOTAL (miles)	
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES		
P.C.D. (*)	Araba	40,5	34,8	49,2	46,1	41,6	58,9	40,3	36,6	47,5	31,6	23,5	39,1	10.041
	Bizkaia	39,4	32,8	47,5	55,9	45,5	67,2	55,9	31,1	40,8	24,5	14,9	35,3	48.024
	Gipuzkoa	41,1	33,7	52,0	47,6	38,2	57,8	41,4	32,3	57,8	26,0	31,9	19,3	24.937
TOTAL		40,1	33,4	48,9	52,2	42,1	63,4	37,6	32,1	45,8	26,0	21,2	31,2	83.002
P.L.D. (*)	Araba	59,5	65,2	50,8	53,9	58,4	41,1	59,7	63,4	52,5	68,4	76,5	60,8	14.760
	Bizkaia	60,6	67,2	52,5	44,1	54,5	32,8	44,1	68,9	59,2	75,5	85,1	64,6	73.719
	Gipuzkoa	58,9	66,3	48,0	52,4	61,8	42,2	58,6	67,7	42,2	74,0	68,1	80,7	35.697
TOTAL		59,9	66,6	51,1	47,8	57,9	36,6	62,4	67,9	54,2	74,0	78,8	68,8	124.176
TOTAL PARADAS Y PARADOS (miles)		207.178	118.043	89.135	56.027	29.513	26.514	124.557	74.629	49.928	26.593	13.901	2.692	207.178

(\*) P.C.D.: Parados y paradas de corta duración (menos de un año).

(\*\*) P.L.D.: Parados y paradas de larga duración (un año o más).

Fuente: Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA). 1.<sup>er</sup> trimestre de 1997. EUSTAT.

Elaboración: SIADECO. 1997.

## EXPERIENCIA LABORAL

# 1.6.2

**CUADRO 1.7.** Población parada de 16 y más años por experiencia laboral, según sexo, edad y Territorio Histórico

EXPERIENCIA LABORAL	TOTAL			16-24 AÑOS			25-44 AÑOS			45 O MÁS AÑOS			TOTAL (miles)
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Buscando 1. <sup>er</sup> empleo	Araba	25,6	27,4	22,8	54,0	55,0	52,7	17,1	18,7	14,1	6,4	13,3	— 6.368
	Bizkaia	28,4	32,2	23,8	48,1	54,1	41,5	24,4	27,7	20,3	5,1	9,7	— 34.748
	Gipuzkoa	21,5	24,8	16,8	45,6	59,1	31,2	14,5	15,7	12,5	1,6	3,0	— 13.098
	TOTAL	26,1	29,3	21,7	48,1	55,7	39,6	20,8	22,9	17,7	4,3	8,2	— 54.214
Buscando otro empleo	Araba	74,4	72,6	77,2	46,0	45,0	47,3	82,9	81,3	85,9	93,6	86,7	100,0 18.525
	Bizkaia	71,6	67,8	76,2	51,9	45,9	58,5	75,5	72,3	79,7	94,9	90,3	100,0 87.600
	Gipuzkoa	78,5	75,2	83,2	54,4	40,9	68,8	85,5	84,3	87,5	98,4	97,0	100,0 47.692
	TOTAL	73,9	70,7	78,3	51,9	44,3	60,4	79,2	77,1	82,3	95,7	91,8	100,0 153.817
TOTAL PARADAS Y PARADOS (miles)	208.031	118.573	89.458	56.296	29.633	26.663	125.142	75.040	50.102	26.594	13.901	12.693	208.031

Fuente: Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA). 1.<sup>er</sup> trimestre de 1997. EUSTAT.

Elaboración: SIADECO. 1997.

## NIVEL DE INSTRUCCIÓN

# 1.6.3

**CUADRO 1.8.** Población parada en la CAE de 16 y más años, por el nivel de instrucción, según el sexo y la edad

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	TOTAL			16-24 AÑOS			25-44 AÑOS			45 O MÁS AÑOS			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Primarios y menos	16,8	17,8	15,5	0,7	0,9	0,5	14,0	15,8	11,3	64,6	65,2	63,9	
Secundarios/Profesionales	62,9	58,3	69,2	81,6	76,1	87,7	61,8	56,5	69,7	29,2	29,8	28,5	
Universitarios	20,3	23,9	15,3	17,7	23,0	11,8	24,2	27,7	19,0	6,2	5,0	7,6	
TOTAL PARADAS Y PARADOS	100,0 (miles)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA). 1.<sup>er</sup> trimestre de 1997. EUSTAT.

Elaboración: SIADECO. 1997.

**FORTALEZAS****1.6.4**

- A medida que aumenta la edad, disminuye el porcentaje de mujeres buscando su primer empleo.
- Tan sólo el 16,8 % de la población desempleada en la CAE tiene estudios primarios.

**DEBILIDADES****1.6.5**

- Un 59,9 % de la población desempleada en la CAE están en paro desde hace más de 1 año, es decir son paradas y parados de larga duración. Entre las mujeres, este porcentaje aumenta hasta un 66,6 %.
- Una de cada cuatro personas desempleadas (26,1 %) en la CAE está buscando su primer empleo. Entre las mujeres, este porcentaje aumenta hasta el 29,3 %.
- El 20,3 % de la población desempleada en la CAE tiene estudios universitarios. Entre las mujeres, este porcentaje aumenta hasta el 23,9 % mientras que entre los hombres disminuye hasta el 15,3 %.

**DIAGNÓSTICO  
RELACIONADO CON  
EL DESEMPEÑO DE  
LAS CHICAS JÓVENES  
EN LA CAE:  
16-24 AÑOS**

**1.7****FORTALEZAS****1.7.1**

- Teniendo en cuenta el nivel de instrucción, destaca el escaso porcentaje de mujeres desempleadas con estudios primarios (0,9 %).
- Entre la población parada joven las proporciones de paradas y parados de larga duración son menores que las que se registran a nivel general.

## **DEBILIDADES**

# **1.7.2**

- Las chicas presentan una tasa de paro (54,1 %) más elevada que la de los chicos (40,9 %).
- Las chicas, por lo general, cuentan con un nivel mayor de instrucción y sin embargo, sus tasas de paro son más elevadas que las de los chicos. Esto puede ser debido a que el mundo laboral es un ámbito muy masculinizado donde las mujeres se concentran en unas determinadas ramas de actividad y profesiones, y en el resto, es muy difícil que se introduzcan.
- Teniendo en cuenta el nivel de instrucción, destaca el elevado porcentaje de chicas con estudios universitarios (23 %) frente al 11,8 % entre los chicos. A pesar de ello la tasa de paro entre las chicas es superior a la que se da entre los chicos.
- Entre las chicas que se encuentran en paro, las que son paradas de larga duración representan el 57,9 %, proporción que supera ampliamente a la que se registra en los chicos (36,6 %).
- Entre la población parada joven, el 48,1 % está buscando su primer empleo; pero este porcentaje disminuye en el caso de los chicos (39,6 %) y aumenta en el de las chicas (55,7 %).
- La tasa de paro de las chicas jóvenes en la CAE (59,6 %) es muy superior a la tasa de paro de chicas jóvenes en Europa en su conjunto (22,4 %) y también de cada uno de los países europeos (\*).
- La tasa de paro más alta de los ámbitos territoriales analizados es la de la CAE (59,6 %), le sigue la del Estado español con un 49,7 %, seguido de Grecia (36,9 %), Italia (35,4 %), Francia (30,5 %) y Bélgica (23,4 %). Como puede observarse, son los estados pertenecientes al sur de Europa los que cuentan con las tasas de paro más altas entre las chicas (\*).

## **DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA UNIÓN EUROPEA (\*)**

# **1.8**

## **FORTALEZAS**

# **1.8.1**

- En el estrato de 16-24 años la tasa de actividad de las mujeres en la CAE (43,1 %) apenas tiene diferencia con respecto a la europea.

---

(\*) Se trata de datos correspondientes al año 1994.

- Las diferencias entre el índice de ocupación de las mujeres de la Unión Europea y de la CAE se van acortando según se va avanzando en la edad de éstas.
- La tasa de actividad del conjunto de la Unión Europea se ha mantenido constante en los últimos años (55 %), debido al aumento de la tasa de actividad de las mujeres, que asciende del 41,6 % al 44,2 %, ya que la tasa de actividad entre los hombres desciende ligeramente (de 69 % a 66,6 %).

Comparando esta evolución con la de la CAE, se observa que la tendencia general es la misma; es decir, en la CAE ha aumentado ligeramente la tasa de actividad, pero este aumento es debido a la tasa de actividad de las mujeres (que en la CAE aumenta más que en el conjunto de la UE), ya que la tasa de actividad masculina ha descendido.

## DEBILIDADES

### 1.8.2

- La tasa de actividad europea es en su conjunto (55 %) ligeramente superior a la de la CAE (53,2 %). Esta diferencia se debe fundamentalmente a la mayor tasa de actividad entre las mujeres en la Unión Europea, ya que la tasa de actividad entre los hombres en Europa es muy similar a la de la CAE.
- Entre las mujeres la tasa de actividad en el conjunto de Europa (44,2 %) es más alta que la de la CAE (41,2 %).
- En general, las zonas situadas al sur de Europa (Grecia, Italia, España, CAE) presentan tasas de actividad más bajas que las septentrionales (Dinamarca, Reino Unido, Holanda, Alemania).
- La tasa de paro en el conjunto de la Unión Europea se sitúa en el 11 %, mientras que en la CAE asciende hasta casi el 25 % de la población activa.
- A nivel europeo la tasa de paro entre las mujeres es un 30 % más alta que la de los hombres (13 % frente al 10 %); en la CAE en cambio la tasa de paro entre las mujeres es un 100 % más alta que la de los hombres (35,2 % frente al 17,5 %).
- Entre las mujeres, la tasa de paro de todos los estados miembros de la Unión Europea es sensiblemente más baja que la de la CAE.
- En todos los países, excepto en el Reino Unido, la tasa de paro de las mujeres es mayor que la de los hombres, pero en todos ellos la diferencia entre ambas es menor que en la CAE.
- El índice de ocupación europeo de las mujeres es mayor, en su conjunto y en todos los estratos de edad al de la CAE.
- Mientras en el conjunto de la Unión Europea la tasa de paro de las mujeres se mantiene constante en los últimos años (13 %), en la CAE el aumento de la tasa de paro de las mujeres es importante, de 1990 a 1994 pasa de un 26,9 % a un 35,2 %.

**DIAGNÓSTICO  
RELACIONADO CON  
LA EVOLUCIÓN  
RECIENTE DEL  
MERCADO DE TRABAJO  
DE LA CAE  
(1994-1997 1.<sup>er</sup> trimestre)**

**1.9**

**PRINCIPALES INDICADORES  
CUANTITATIVOS**

**1.9.1**

**CUADRO 1.9.** Evolución reciente (1994-1997 1.<sup>er</sup> trimestre) de la tasa de actividad, tasa de paro e índice de ocupación, según el sexo y la edad

	TOTAL		16-24		25-44		45 O MÁS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
<b>Tasa de actividad</b>								
1994	41,2	65,8	43,1	44,0	73,0	95,8	17,0	49,3
1997 (1. <sup>er</sup> trimestre)	41,2	64,2	37,0	41,4	75,5	94,6	18,2	47,7
<b>Tasa de paro</b>								
1994	35,2	17,5	59,6	47,8	33,4	16,7	18,9	7,2
1997 (1. <sup>er</sup> trimestre)	31,5	16,2	54,1	40,9	31,3	16,4	17,1	7,0
<b>Índice de ocupación</b>								
1994	26,7	54,3	17,4	23,0	48,6	79,8	13,8	45,7
1997 (1. <sup>er</sup> trimestre)	28,2	53,8	17,0	24,4	51,8	79,1	15,1	44,3

Fuente: 1994: EGAILAN. CMT.G.V.

1997: Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA). 1.<sup>er</sup> trimestre 1997. EUSTAT.

Elaboración: SIADECO. 1997.

**FORTALEZAS**

**1.9.2**

- Aunque la tasa de actividad de las mujeres en general muestra una gran estabilidad en el periodo considerado, se ha mantenido en el 41,2 %, entre las mujeres de 25-44 años ha aumentado de un 73 % a un 75,5 %, y entre las de 45 o más, también se ha incrementado ligeramente, de un 17 % a un 18,2 %. Se ha producido por tanto una mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.
- El índice de ocupación de las mujeres ha aumentado en el citado periodo de un 26,7 % en 1994, a un 28,2 % en el primer trimestre de 1997.

- El índice de ocupación de las mujeres de 25-44 años ha aumentado; en 1994 era el 48,6 % y en el primer trimestre de 1997 el 51,8 %.
- El índice de ocupación de las mujeres mayores de 45 años también ha aumentado; 13,8 % en 1994 y 15,1 % en el primer trimestre de 1997.
- La tasa de paro de las mujeres ha disminuido en el periodo analizado: del 35,2 % al 31,5 %.
- La reducción registrada es además más significativa que la operada entre los hombres: 3,7 puntos de disminución entre las mujeres frente a 1,3 puntos entre los hombres.
- Entre las mujeres de 16 a 24 años y teniendo en cuenta el mismo periodo, la tasa de paro ha disminuido; en 1994 era un 59,6 %, y en el primer trimestre de 1997 un 54,1 %.
- La tasa de paro de las mujeres de 25-44 años también ha disminuido de un 33,4 % en 1994 a un 31,3 % en el 1er trimestre de 1997.
- Por último, la tasa de paro de las mujeres mayores de 45 años ha disminuido de un 18,9 % en 1994 a un 17,1 % en el 1er trimestre de 1997.

## DEBILIDADES

### 1.9.3

- Entre las mujeres más jóvenes, 16-24 años, la tasa de actividad ha descendido de un 43,1 % en 1994 al 37,0 % en el primer trimestre de 1997.
- La tasa de actividad de las mujeres es inferior a la de los hombres en todos los estratos de edad, tanto en 1994 como en el 1er trimestre de 1997.
- Al igual que en 1994, la tasa de paro entre las mujeres es considerablemente superior a la que se registra entre los hombres: 31,5 % frente al 16,2 % (1er trimestre de 1997).
- En todas las edades la tasa de paro entre las mujeres es sensiblemente superior a la de los hombres.
- El índice de ocupación de las mujeres de 16-24 años ha descendido muy ligeramente; en 1994 era de un 17,4 % y en el primer trimestre de 1997, de un 17 %.
- El índice de ocupación entre los hombres sigue siendo sensiblemente superior al de las mujeres en todos los estratos de edad.

# **2**

## **DIAGNÓSTICO EXTERNO O DE FACTORES CONDICIONANTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE**

**LAS PRINCIPALES  
MODIFICACIONES  
INTRODUCIDAS POR  
LAS DOS ÚLTIMAS  
REFORMAS LABORALES  
(1994 y 1997)  
EN LAS DIFERENTES  
MODALIDADES  
CONTRACTUALES**

## **2.1**

**ACOTACIÓN GENERAL  
DEL OBJETO DE  
ANÁLISIS:  
DEFINICIONES**

### **2.1.1**

**REFORMAS LABORALES Y  
MODALIDADES CONTRACTUALES**

La reforma laboral de 1994, básicamente se centra en la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y en el 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 Trabajadoras).

La reciente y última reforma laboral de 1997 se centra en el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y, en el Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

Las principales normas legales modificadas por estos dos RDL son el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Otras disposiciones legales afectadas por la reforma a través de la derogación de algunos de sus preceptos por la correspondiente Disposición son la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales administrativas y de orden social, el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, así como el Real Decreto 2456/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) en materia de contratación.

La clasificación de las diferentes modalidades contractuales en torno a las cuales giran las modificaciones introducidas por ambas reformas laborales, es la siguiente:

- Contrato por tiempo indefinido.
- Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

- Contrato de trabajo fijo discontinuo.
- Contrato de trabajo en prácticas.
- Contrato para la formación.
- Contratos de duración determinada:
  - Contrato de obra o servicio determinado.
  - Contrato eventual.
  - Contrato de interinidad.
- Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contrato de relevo.

Con el objetivo de proporcionar un marco adecuado de las diferentes modalidades contractuales y las principales modificaciones introducidas en las mismas por las últimas reformas laborales se ofrece una panorámica general de cada tipo de contrato, dividida básicamente en cuatro apartados:

1. La normativa aplicable.
2. La delimitación conceptual.
3. El régimen jurídico.
4. La protección social.

## **NORMATIVA APLICABLE**

Se trata de señalar cuál es la normativa laboral que regula cada una de las modalidades contractuales. De hecho, se indica el precepto del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) (en lo sucesivo ET) en el que se recoge cada tipo de contrato.

## **DELIMITACIÓN CONCEPTUAL**

El objetivo principal de este segundo apartado consiste precisamente en delimitar el concepto de cada modalidad contractual. Para ello se tienen en cuenta dos aspectos:

- Por una parte, la definición recogida en la propia normativa laboral (ET), que se corresponde con el precepto señalado en el apartado de normativa aplicable.
- Y por otra parte, los elementos centrales o rasgos característicos de cada modalidad contractual en concreto. Dichos elementos centrales o rasgos característicos tienen la función de complementar y permitir una apropiada delimitación conceptual de cada tipo de contrato, más allá de la mera definición legal. En cada modalidad contractual los rasgos característicos son los siguientes:

### **Contrato de trabajo por tiempo indefinido**

El modificado art. 15.1 (reforma laboral de 1994) señala que los contratos pueden concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Pero es que, además, existen una serie de supuestos en los que distintos contratos temporales pueden convertirse en contratos por tiempo indefinido y esos supuestos constituyen en este caso, el complemento a la definición dada por el art. 15.1 del ET.

### **Contrato indefinido de fomento del empleo**

Este nuevo contrato regulado en el RDL 8/1997 constituye una medida de fomento de la contratación indefinida y de reducción de la tasa de temporalidad de la actual contratación laboral. La medida se dirige a aquellos colectivos más afectados por el desempleo y por la inestabilidad del mismo (jóvenes hasta 29 años, mayores de 45 años, parados y paradas de larga duración y minusválidos y minusválidas). Igualmente, estos nuevos contratos indefinidos se podrán utilizar para la transformación de contratos temporales existentes en la fecha de entrada en vigor de la norma o que se celebren hasta transcurrido un año de la misma, en contratos indefinidos de esta nueva modalidad.

Como elementos centrales o rasgos característicos de esta modalidad contractual se destacan dos aspectos: por un lado los colectivos a quienes está dirigido y por otro lado, los límites de contratación, es decir, en qué casos no podrá concertarse este contrato.

### **Contrato de trabajo fijo discontinuo:**

En la regulación de este tipo de contrato (art. 12.2 ET) ya se especifica que uno de sus requisitos es que sea cíclico, es decir, trabajos propios de temporada, pero es preciso señalar que el elemento central de esta modalidad contractual es la imprevisibilidad de la fecha de realización del trabajo, imprevisibilidad que puede darse tanto en empresas con el total de la plantilla con trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos como en empresas mixtas, es decir, en las que coexisten actividades de carácter permanente y continuo, y otras discontinuas.

El derecho de llamamiento aparece regulado en el mismo art. 12.2. del ET por lo tanto lo integraremos en la definición legal.

### **Contrato de trabajo en prácticas**

Las titulaciones constituyen el elemento central de esta modalidad contractual. Si bien es cierto que se integran en la propia definición que aporta el art. 11.1 ET, puesto que tras la reforma laboral de 1994 se produjeron importantes modificaciones respecto a las mismas, se ha considerado oportuno señalarlas como rasgo característico de los contratos de trabajo en prácticas.

### **Contrato para la formación**

El nuevo contrato para la formación queda definido en el art. 11.2 del ET que tras la reforma del 97 tiene una nueva redacción; pero para su total comprensión precisa de una serie de aclaraciones sobre los requisitos a cumplir tanto por parte del trabajador o trabajadora como por parte de la empresa. Es por ello por lo que dichos requisitos se constituyen como elementos centrales o rasgos característicos de esta modalidad contractual modificada primariamente por la reforma de 1994 (contrato de aprendizaje) y posteriormente por la de 1997 (contrato para la formación).

### **Contratos de duración determinada**

Tras la última reforma laboral (1997) en la contratación de duración determinada se integran tres tipos de contratos (1):

---

(1) Anteriormente eran cuatro, pero tras la reforma laboral de 1997, el contrato de lanzamiento de nueva actividad queda derogado.

— Contrato de obra o servicio determinado:

Aunque tras la reforma laboral de 1994 no se recogía ninguna definición de este contrato en el ET, la reforma de 1997 introduce en el texto legal la definición de las características que ha de reunir la obra o servicio determinado para que su realización pueda ser articulada legalmente a través de un contrato de esta naturaleza. Dichas características o requisitos son los que conforman el elemento central de esta modalidad contractual.

— Contrato eventual:

En este caso no existe una definición precisa en el ET por lo que es necesario exponer cuáles son los elementos centrales, en concreto, los requisitos principales para que se constituya un contrato en la modalidad contractual eventual.

— Contrato de interinidad:

El art. 15.1.c) del ET recoge una definición del contrato de interinidad. Sin embargo, tras la reforma laboral de 1994 se introduce una nueva modalidad dentro del contrato de interinidad por lo que ahora es preciso hablar de dos modalidades:

- a) por sustitución (regulada también con anterioridad a la reforma laboral de 1994);
- b) por vacante (introducida por la reforma laboral de 1994),

las cuales se explican, para complementar la definición genérica del art. 15.1.c) ET.

— Contrato de relevo:

En este caso concreto la legislación recoge un concepto del contrato de relevo bien definido, sin que precise de ningún otro elemento que complemente su delimitación conceptual.

— Contrato de trabajo a tiempo parcial:

El ET, en su art. 12., recoge una definición del contrato a tiempo parcial pero únicamente hace referencia a la jornada laboral. El contrato de trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual que a su vez puede clasificarse de diversas maneras en función de diferentes variables, incluso en función de la propia jornada laboral. Dichas clasificaciones son las que se recogen como rasgos característicos, con la función de complementar la definición recogida en la Ley.

## RÉGIMEN JURÍDICO

El régimen jurídico de un contrato de trabajo lo constituyen básicamente:

- la forma del contrato;
- la duración del contrato;
- la jornada laboral;
- la retribución;
- la forma de extinción del contrato.

Basándose en estos datos se conforman las condiciones de trabajo en las que ha sido contratada una persona determinada.

## **PROTECCIÓN SOCIAL**

La protección social de un contrato de trabajo se refiere a las condiciones en las que se encuentra contratada una persona determinada en materia de Seguridad Social. Dicha protección social puede incluir diferentes contingencias, asistencias, prestaciones económicas, pensiones, etc., que se incluirán o no en función de cuál es el régimen jurídico de ese contrato de trabajo, especialmente la retribución.

Respecto a estos dos últimos apartados —Régimen jurídico (forma, duración, jornada, retribución, extinción) y Protección social— es preciso señalar que en las diferentes panorámicas generales de los respectivos tipos de contrato algunas casillas se encuentran vacías. La razón de esto radica en el hecho de que ese apartado concreto no está sujeto a ninguna especificidad y por tanto no hay mención expresa al mismo, ni en la normativa anterior a las últimas reformas laborales ni en las modificaciones introducidas por las mismas. Es decir, no se señala expresamente ningún requisito especial u otra circunstancia específica relevante al respecto.

El análisis de las modalidades contractuales existentes en la actualidad se realiza a través de las principales modificaciones introducidas por las dos últimas reformas laborales. En principio, el análisis se basa en la reforma de 1994 debido a que fue entonces cuando se estableció la actual clasificación de contratos con sus correspondientes características principales. En la reforma de 1997 no son tantas las modificaciones introducidas y, en cierta forma (a excepción del derogado contrato de lanzamiento de nueva actividad y el nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida) se mantiene la anterior clasificación a pesar de que sí se dan algunos cambios a destacar.

## **CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES**

Teniendo en cuenta los datos obtenidos en relación a los diferentes tipos de contrato según el sexo, se han elaborado unas breves conclusiones para poder observar, a modo de síntesis, el grado de participación de las mujeres en las diferentes modalidades contractuales.

### **CUADRO 2.1. Caracterización general de las modalidades contractuales (2)**

CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO FIJO DISCONTINUO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Modalidad contractual de tipo "marginal".</li><li>• A tiempo completo (mayo-diciembre 1994): Mujeres (43 %), Hombres (57 %).</li><li>• A tiempo parcial: Mujeres (57,7 %), Hombres (42,3 %).</li></ul> <p>Riesgo de infravaloración social del trabajo asalariado de las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– escasa dedicación;</li><li>– dificultades de formación profesional;</li><li>– asunción exclusiva de responsabilidades familiares;</li><li>– salario-ayuda.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incluido en el nuevo régimen jurídico de contrato de trabajo a tiempo parcial.</li><li>• Contratos fijos discontinuos (mayo-diciembre 1994). – Mujeres: 54,8 %. – Hombres: 45,2 %.</li><li>• Son mayormente mujeres quienes acceden a jornadas laborales atípicas y de menor duración al tiempo habitual en la actividad de que se trate.</li></ul>

(2) Solo se muestran datos correspondientes al año 1994, por no disponer de información más actualizada. Hay que señalar que se han considerado las modalidades contractuales contenidas en la última reforma laboral de 1997 a excepción del contrato para el fomento de la contratación indefinida por no existir aún datos al respecto.

#### CONTRATO EN PRÁCTICAS

- Destinado a jóvenes con una serie de titulaciones habilitantes.
- Repercusión en la situación desfavorable de las mujeres en el mercado de trabajo: (contratos mayo-diciembre 1994):
  - a tiempo parcial: 69,3 % mujeres - 30,7 % hombres.
  - a tiempo completo: 36,5 % mujeres - 63,5 % hombres.
- Consecuencias:
  - menor jornada menor salario;
  - ineffectividad de su experiencia práctica;
  - acceso a categorías profesionales bajas.

#### CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

- Destinado a jóvenes sin titulaciones, con la finalidad de proporcionarles formación profesional.
- En la práctica: una gran flexibilidad en la contratación. (contratos mayo-diciembre 1994):
  - Mujeres: 29,8 %.
  - Hombres: 70,2 %.
- Estos contratos se asocian muchas veces con los sectores más masculinizados del mercado de trabajo.
- Dificultades de acceso a ramas profesionales típicamente masculinas.

#### CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

- Contrato con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa; finaliza con la misma terminación de la obra o servicio determinado.
- Aumenta su importancia a raíz de la reforma laboral; de hecho es una de las figuras contractuales más utilizadas por las ETT.
- (Contratos mayo-diciembre 1994).  
Por obra o servicio:
  - Mujeres: 23 %.
  - Hombres: 77 %.

#### CONTRATO TEMPORAL EVENTUAL

- Modalidad contractual que, de modo genérico, se enmarca en un aumento de trabajo.
- A lo largo de los últimos años mantiene una significación constante, en torno al 16 % que tras la reforma laboral se ha visto incrementada sensiblemente.
- (Contratos mayo-diciembre 1994):
  - Mujeres: 39,6 %.
  - Hombres: 60,4 %.
- Se da principalmente en sectores profesionales muy masculinizados.

#### CONTRATO DE INTERINIDAD

- Se trata en definitiva de un contrato que realiza la empresa, ante una vacante temporal, con la finalidad de que ocupe el puesto dejado temporalmente hasta su vuelta al trabajo.
- Es un tipo de contrato que se mantiene de un modo regular a lo largo de los últimos años.
- (Contratos mayo-diciembre 1994):
  - Mujeres: 66,3 %.
  - Hombres: 33,7 %.

#### CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- Se fomenta como medida de creación de empleo y como medida de flexibilización de las relaciones laborales.
- Tiene una enorme incidencia en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo:
  - no se trata de una elección libre por parte de las mujeres;
  - flexibilidad de horario, asunción exclusiva de las responsabilidades familiares;
  - sin oportunidades de promoción;
  - peor remuneración;
  - mínima protección social.
- Contratos mayo-diciembre 1994:
  - Mujeres: 65,8 %.
  - Hombres: 34,2 %.

#### CONTRATO DE RELEVO

- Contrato de naturaleza temporal.
- Jornada de trabajo, al menos, equivalente a la reducción producida en la jornada del trabajador o trabajadora sustituida.
- (Contratos mayo-diciembre 1994):
  - Mujeres: 50 %.
  - Hombres: 50 %.

**DIAGNÓSTICO GENERAL  
DE LAS PRINCIPALES  
MODIFICACIONES  
INTRODUCIDAS  
POR LAS ÚLTIMAS  
REFORMAS LABORALES (1994 y 1997)  
EN LAS DIFERENTES  
MODALIDADES  
CONTRACTUALES**

## **2.1.2**

### **OPORTUNIDADES**

- La reforma laboral de 1994 incide en la necesidad de la adaptabilidad y la flexibilidad de las relaciones laborales como medida que puede contribuir a la creación de empleo.
- Dicha reforma atribuye mayores facultades a la autonomía colectiva, lo cual significa que, en principio, a través de la negociación colectiva se podrán ampliar los mínimos establecidos en la ley en más ámbitos que lo que podía hacerse con anterioridad a la reforma. También favorece la regulación de las condiciones de trabajo por convenio colectivo. El contrato de trabajo en prácticas, el contrato de aprendizaje (en la actualidad sustituido parcialmente por el contrato para la formación), el periodo de prueba, la propia estructura del salario, etc., son algunos de los ejemplos en los que el pacto colectivo asume un papel protagonista.
- Tras la reforma laboral de 1994 se tiende a restar importancia a la idea de la protección absoluta del trabajador o la trabajadora; se pretende que las disposiciones legales fijen exclusivamente unos puntos básicos, dejando paso a la regulación convencional. El convenio colectivo pasa a ser el principal instrumento de la ordenación del trabajo en la empresa.
- La reforma laboral de 1997 propone como objetivo general conseguir un mercado laboral más estable, con más empleo y de mayor calidad, siendo uno de sus objetivos específicos promover más empleo indefinido.
- Esencialmente son cuatro los principios que fundamentan esta nueva reforma laboral:
  - favorecimiento de la inserción laboral y la formación teórica-práctica de los y las jóvenes, reforzando la conexión con el sistema de formación profesional en los contratos formativos;
  - especificación y delimitación de los supuestos de la contratación temporal;
  - concreción del significado de las causas objetivas que justifican la extinción de la relación laboral según el art. 52. c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras);
  - apoyo a la creación de empleo estable mediante la articulación de una modalidad de fomento de la contratación indefinida que podrá ser utilizada en los cuatro próximos años, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral.
- La mejora de la protección social de los contratos para la formación y a tiempo parcial cuya jornada no exceda de las 12 horas a la semana o 48 al mes.
- Potenciación de la negociación colectiva sectorial.

## **AMENAZAS**

### **Reforma Laboral de 1994**

- Tras la reforma laboral la contratación temporal adquiere cada vez mayor importancia y muchas veces se trata de contratos realmente precarios, de escasa duración en el tiempo.
- La reforma laboral ofrece una amplia permisibilidad a la contratación temporal; de ese modo más que la creación de empleo fijo, se favorece la contratación a través de sucesivos empleos de corta duración. Estos contratos temporales pueden tener menores retribuciones, peores condiciones laborales y una mayor probabilidad de prácticas abusivas o ilegales por parte de la parte contratante, no denunciadas, muchas veces por parte del trabajador y de la trabajadora, por temor a perder el empleo.
- Con la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se está produciendo también un considerable aumento de las contrataciones a tiempo parcial, ocupadas mayormente por mujeres.
- Una de las razones por las que son las mujeres quienes mayormente ocupan empleos a tiempo parcial es probable que radique en la tradicional división sexual del trabajo, pues las mujeres al asumir en gran medida las responsabilidades familiares se ven, de alguna manera, obligadas a aceptar trabajos a tiempo parcial rechazando los empleos a jornada completa.
- La adaptabilidad y flexibilidad que remarca la reforma laboral puede servir para agudizar prácticas discriminatorias y situaciones de desigualdad e inferioridad en el mercado de trabajo si no se reconocen los mismos derechos a todas y todos los trabajadores.
- Para la parte contratante, la flexibilidad a la hora de contratar y los bajos costes de los contratos, constituyen un gran atractivo pero para las mujeres asalariadas puede significar el mantenimiento de situaciones discriminatorias y de condiciones laborales precarias.
- Continúa habiendo ramas de actividad, oficios y profesiones muy masculinizadas en las que las mujeres tienen grandes dificultades para ocupar un puesto de trabajo.
- Las mujeres se concentran en unas pocas ramas profesionales, muy feminizadas, y en gran medida, relacionadas con tareas domésticas.
- El contrato por tiempo indefinido se va convirtiendo poco a poco en un contrato de tipo "excepcional", pues va disminuyendo notablemente.
- Tras la reforma laboral parece que pierde fuerza la tutela de los trabajadores y trabajadoras quedando en una situación de mayor inferioridad respecto de la parte contratante (se plantea, en cierta forma, una protección igual de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras y de los intereses de la empresa).
- Actualmente se justifican las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en cuanto que dichos cambios favorecen a la empresa, entendida como agente económico que busca una mejora sobre sus posibilidades actuales, teniendo siempre presente la competitividad. En ese sentido, parece que, todo lo que en principio es positivo para la empresa se considera que es positivo para los trabajadores y las trabajadoras; éste es el principio que prevalece en la reforma laboral.
- Siempre que se produce una reforma laboral surgen contradicciones, incongruencias, ambigüedades e incluso lagunas jurídicas.

## **Reforma Laboral de 1997**

- Aunque todavía es pronto para valorar los resultados de esta nueva reforma laboral, de la lectura de los textos normativos podría apreciarse cierto retroceso en los derechos de los Trabajadores y Trabajadoras, especialmente de estas últimas, pues apenas hay mención específica a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Una de las principales razones o fundamentos en que se basa esta nueva reforma laboral es el aumento de la estabilidad en el empleo y el fomento de la contratación indefinida, sin embargo se mantiene la práctica totalidad de las modalidades de contratación temporal ya que, a pesar de que desaparecen los contratos temporales de fomento del empleo y los de lanzamiento de nueva actividad, lo cierto es que éstos tenían una utilización muy escasa. Es decir, la gran mayoría de los contratos temporales siguen en vigor y sus posibilidades de utilización siguen siendo muchas.
- Si bien es cierto que los contratos de fomento del empleo por tiempo indefinido están dirigidos en concreto a unos determinados colectivos, éstos integran a la gran mayoría de las personas desempleadas y a quienes tienen un contrato temporal; lo que en definitiva hace que estos colectivos, por su dimensión y heterogeneidad de personas, no sean tan “determinados”.
- Es cierto que aumenta la protección social en el nuevo contrato para la formación (que sustituye al de aprendizaje) pero únicamente se añade como nueva contingencia a cubrir la incapacidad temporal por riesgos comunes. Ello significa que aquellas personas que sean contratadas bajo esta modalidad seguirán sin derecho a prestación por desempleo.
- A nivel normativo se sigue ignorando cuál es la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, no se plantean normativas o disposiciones específicas sobre la precariedad que afecta al colectivo de mujeres trabajadoras, no se articulan medidas específicas para el fomento del empleo de las mujeres, ni tan siquiera se hace mención a las dificultades que afectan a las mujeres de cara a una participación equilibrada respecto a los hombres en el mercado de trabajo.

### **EL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO**

## **2.1.3**

### **PANORÁMICA GENERAL DEL CONTRATO INDEFINIDO**

**CUADRO 2.2. Sistematización de los elementos definitorios del contrato indefinido**

	NORMATIVA APLICABLE	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	ESPECIALIDADES
CONTRATO INDEFINIDO	15.1 ET	El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada	Supuestos en los que distintos contratos temporales → por tiempo indefinido. Art. 15.3 ET los celebrados en fraude de ley art. 49.1.cl ap. 3 ET falta de denuncia al vencimiento del contrato. Art. 49.2 ET incumplimiento de diversos requisitos formales.

**CUADRO 2.2. Sistematización de los elementos definitorios del contrato indefinido (continuación)**

	FORMA	DURACIÓN	RÉGIMEN JURÍDICO	RETRIBUCIÓN	EXTINCIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL
CONTRATO INDEFINIDO	(*)	Indefinida	Completa Parcial	(*)	Despido disciplinario: basado en hechos cometidos por el trabajador o la trabajadora	(*)

(\*) Las casillas que se encuentran vacías lo están debido a que en esos apartados concretos el contrato por tiempo indefinido no presenta ninguna especificidad ni tampoco modificaciones importantes respecto a la regulación anterior a la reforma laboral (centrada en 1994). Es decir, no se señala expresamente ningún requisito especial u otra circunstancia específica relevante.

## DIAGNÓSTICO DEL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

### A) Oportunidades

- Existen contratos de trabajo que en principio son temporales pero que se convierten en indefinidos por diferentes motivos regulados en la ley.
- En relación a la protección social y a la mayor parte de los aspectos del régimen jurídico del contrato por tiempo indefinido no se han producido modificaciones importantes con ocasión de las dos últimas reformas laborales (1994 y 1997).
- Existen diferentes disposiciones que regulan diversas ayudas o incentivos a aquellas empresas que contraten a un determinado colectivo de mujeres, o a empresas en las que éstas se encuentran subrepresentadas.
- La formalización por escrito del contrato de trabajo indefinido supone, en principio, una mayor garantía y seguridad jurídica para el trabajador y la trabajadora.

### B) Amenazas

- Tras la reforma laboral de 1994 desaparece la anterior presunción que daba prioridad al contrato indefinido. De hecho, este tipo de contrato tiende a no ser la norma general en la práctica real de las contrataciones laborales realizadas en los últimos años.
- El contrato indefinido, que se sitúa en torno al 3-4 % de las contrataciones va disminuyendo, mientras que las formas de contratación temporal se utilizan de forma generalizada. Con la reforma de 1997 se pretende fomentar la contratación indefinida pero lo cierto es que la gran mayoría de contratos temporales existentes siguen vigentes en la actualidad.
- Con la disminución de los contratos indefinidos, está desapareciendo el despido disciplinario. Por contra, al aumentar la contratación temporal, prevalece la extinción del contrato por expiración del tiempo por el que fue convenido o bien por incumplimiento de las normas de contratación temporal.
- A pesar de que los contratos indefinidos a tiempo parcial están siendo ocupados mayormente por mujeres (1994, mayo-diciembre) puede existir el riesgo de que a esas mujeres se les adjudiquen empleos de escasa dedicación y cualificación profesional.

**CONTRATO PARA  
EL FOMENTO DE LA  
CONTRATACIÓN  
INDEFINIDA (3)**

**2.1.4**

**PANORÁMICA GENERAL DEL CONTRATO PARA EL  
FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

**CUADRO 2.3. Sistematización de los elementos definitorios del contrato para el fomento de la contratación indefinida**

NORMATIVA APLICABLE	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	GRUPOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	LÍMITE DE CONTRATACIÓN		
CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	RDL 8/97	<p>Este nuevo contrato se concibe como una figura dirigida a fomentar la estabilidad en el empleo, facilitando la colocación estable de trabajadoras y trabajadores desempleados y de empleadas y empleados sujetos a contratos temporales.</p>	<p>a) Personas desempleadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— jóvenes de 18 a 29 años</li> <li>— paradas de larga duración (1 año inscritas como demandantes de empleo)</li> <li>— mayores de 45 años</li> <li>— minusválidas</li> </ul> <p>b) Empleados y empleadas mediante un contrato de duración determinada o temporal.</p>		
<hr/>					
	RÉGIMEN JURÍDICO				
<hr/>					
FORMA	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	EXTINCIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL
CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	Por escrito, en modelo oficial	Por tiempo indefinido	Jornada completa	(1)	(1)
<hr/>				<hr/>	

- (1) Idéntico al actual contrato por tiempo indefinido.  
(2) En ambos supuestos la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 8/1997, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido, y para el mismo centro o centros de trabajo.  
(3) Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos para el fomento de la contratación indefinida haya sido acordada con la representación de las trabajadoras y trabajadores despedidos durante el periodo de consultas.

**DIAGNÓSTICO DEL CONTRATO INDEFINIDO  
DE FOMENTO DEL EMPLEO**

**A) Oportunidades**

- Su objetivo principal consiste en fomentar la estabilidad en el empleo, dirigiéndose especialmente a aquellos colectivos más afectados por el desempleo y la inestabilidad del mis-

(3) Esta nueva modalidad contractual ha sido creada por la última reforma laboral (1997) con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadoras y trabajadores desempleados sujetos a contratos temporales, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del RDL 8/1997. Transcurrido dicho plazo el Gobierno podrá proponer, tras una evaluación previa, su eventual continuidad más allá del periodo de tiempo citado.

mo (jóvenes de 18 a 29 años, mayores de 45 años, personas paradas de larga duración inscritas en el paro al menos un año y personas minusválidas).

— Asimismo los contratos temporales existentes en la fecha de entrada en vigor del RDL-8/1997 o que se celebren hasta transcurrido un año de las mismas, podrán ser transformados en contratos indefinidos de esta nueva modalidad.

#### B) Amenazas

- Se reduce la indemnización por despido desde los 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades de salario, hasta 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades de salario.
- Existe riesgo de sustitución del empleo fijo actualmente existente por empleo fijo de esta nueva modalidad.
- Esta nueva modalidad de contratación se puede convertir en el único contrato indefinido utilizado a partir de ahora, puesto que aunque se plantea en relación a unos colectivos concretos, en realidad incluye a la gran mayoría de las personas desempleadas (jóvenes hasta 29 años, mayores de 45 años, parados y paradas de larga duración y personas minusválidas) y a quienes tienen un contrato temporal.

## EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

### 2.1.5

#### PANORÁMICA GENERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

**CUADRO 2.4. Sistematización de los elementos definitorios del contrato de trabajo fijo discontinuo**

FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO	NORMATIVA APLICABLE		DELIMITACIÓN CONCEPTUAL		MODALIDADES DE EMPRESA		
	art. 12.2 ET		Es un contrato a tiempo parcial que responde a razones de temporada y han de ser circunstancias temporales pero cíclicas (es decir, que no se repitan en fechas ciertas sino que dependan de factores estacionales). La trabajadora o el trabajador tendrá un derecho de llamamiento al trabajo según el orden y la forma que se determinen en los respectivos convenios colectivos.		a) mixtas: con trabajadoras y trabajadores ordinarios y de temporada. b) empresas de temporada cuya actividad tiene carácter permanente.		
FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO	FORMA	DURACIÓN	RÉGIMEN JURÍDICO	JORNADA	RETRIBUCIÓN	EXTINCIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL
	Por escrito (**)	Por tiempo indefinido	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)

(\*) Las casillas que se encuentran vacías lo están debido a que en esos apartados concretos el contrato de trabajo fijo discontinuo no presenta ninguna especificidad ni tampoco modificaciones importantes respecto a regulación anterior a la reforma laboral (centrada en 1994). Es decir, no se señala expresamente ningún requisito especial u otra circunstancia específica relevante.

(\*\*) Modificación introducida por la reforma laboral de 1997.

## **EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- El contrato de trabajo fijo discontinuo constituye un contrato de trabajo por tiempo indefinido.
- El TC ha reconocido expresamente (STC 177/93, de 31 de mayo) que existe una gran probabilidad de que al ser mayoría las mujeres contratadas en trabajo fijos discontinuos, éstas perciban un menor salario que los hombres por trabajos de igual valor. Se trata de “una minusvaloración de las funciones desempeñadas por el grupo segregado y peor tratado, notoriamente débil y desprotegido”.
- Tras la reforma laboral de 1994 se aprecia una mejor redacción del concepto de contrato de trabajo fijo discontinuo así como de los diferentes aspectos de su régimen jurídico.
- Tras la reforma laboral de 1997 se destaca la singularidad del contrato de trabajo fijo discontinuo dentro del conjunto de contratos a tiempo parcial.

### **B) Amenazas**

- La principal característica de este tipo de contrato es la imprevisibilidad de la fecha de realización del trabajo. Tampoco es fácil de especificar el horario de trabajo.
- Se trata de empleos con jornadas laborales atípicas y de menor duración al tiempo habitual en la actividad de que se trate, y en general, son mayormente mujeres quienes acceden a este tipo de contratos.
- Las personas que trabajan como fijas discontinuas, mayoritariamente mujeres, normalmente constituyen un grupo desprotegido y peor tratado que muchos de sus compañeros y compañeras con otro tipo de contrato.

## **PANORÁMICA GENERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS**

**CUADRO 2.5.** Sistematización de los elementos definitorios del contrato de trabajo en prácticas

	NORMATIVA APLICABLE		DELIMITACIÓN CONCEPTUAL		TITULACIONES	
	CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS	(**) Nueva redacción art. 11.1 ET	Se celebra con quienes tengan determinadas titulaciones, dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, con el objeto de obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.	(**) Se ha modificado la norma para permitir que los convenios colectivos sectoriales (de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior) puedan determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles y categorías profesionales objeto de este tipo de contratos.	Titulo universitario Titular de FP	Medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.
	FORMA	DURACIÓN	RÉGIMEN JURÍDICO		EXTINCIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL
	CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS	Siempre por escrito art. 8.2 ET	mín.: 6 meses máx.: 2 años Dentro de dichos límites, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar	A tiempo completo o a tiempo parcial	(**) La fijada en convenio, en su defecto: min. 60 %, el 1.º año, 75 % el 2.º, del salario fijado en convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto. Las citadas cuantías no podrán ser, en ningún caso, inferiores al SMI.	(*)

(\*) Las casillas que se encuentran vacías lo están debido a que en esos apartados concretos el contrato de trabajo en prácticas no presenta ninguna especificidad ni tampoco modificaciones importantes respecto a la regulación anterior a la reforma laboral (centrada en 1994). Es decir, no se señala expresamente ningún requisito especial u otra circunstancia específica.

(\*\*) Modificaciones introducidas por la reforma laboral de 1997.

## **DIAGNÓSTICO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- En principio, tras las últimas reformas laborales (1994 y 1997) se ha reforzado la finalidad formativa del contrato en prácticas limitando las titulaciones habilitantes a aquéllas que faculten expresamente para el ejercicio de una profesión. No se limitan, como ocurría anteriormente, a la mera superación de una formación de carácter general.

- La formalización por escrito del contrato de trabajo en prácticas supone, en principio, una mayor garantía y seguridad jurídica para el trabajador y la trabajadora.
- En virtud de la reforma laboral ningún trabajador o trabajadora podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en base a la misma titulación. Esto tiene como finalidad evitar una prolongación excesiva de la realización de prácticas en diversas empresas.
- Tras las dos últimas reformas laborales se posibilita que la negociación colectiva, concretamente los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, determinen la duración del contrato atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

## B) Amenazas

- La regulación introducida por la reforma de 1994 es muy rígida y no favorece estrechar la relación entre el mundo de la enseñanza y la formación profesional por un lado y en el ámbito empresarial, por otro.
- En la práctica no siempre se cumple el objetivo principal de esta modalidad contractual: facilitar la inserción laboral de aquellos y aquellas jóvenes que hayan finalizado sus estudios.
- Dicha finalidad se sustituye muchas veces por la utilización de este contrato como un instrumento de flexibilización y de fomento de la ocupación de jóvenes desempleados.
- En los últimos años va descendiendo el porcentaje de trabajadoras y trabajadores con contratos en prácticas.
- En 1994 (entre mayo y diciembre) únicamente un 0,45 % del total de contratos registrados constituyen contratos de trabajo en prácticas convertidos en contratos por tiempo indefinido.
- Con la reducción de la duración máxima del contrato en prácticas se corre el riesgo de generalizar contratos de escasa duración entre jóvenes sin experiencia en el mundo laboral. Además, hay que tener presente el bajo coste del despido de los trabajadores y trabajadoras con este tipo de contrato.

**PANORÁMICA GENERAL DEL CONTRATO  
PARA LA FORMACIÓN (5)**

**CUADRO 2.6. Sistematización de los elementos definitorios del contrato para la formación**

	NORMATIVA APLICABLE	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	REQUISITOS
CONTRATO PARA LA FORMACIÓN	(**) nueva redacción art. 11.2 ET	<p>Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.</p> <p>El empresario o empresaria debe proporcionar no sólo el trabajo efectivo sino también la formación teórica.</p> <p style="text-align: center;">art. 9 RD 2317/93</p> <p>(**) Se facilita y favorece el que por la negociación colectiva se adopten compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.</p>	<p>De la trabajadora y el trabajador:</p> <p>(**) – edad 16 a 21 años. Excepto las trabajadoras y trabajadores contratados en el marco de los programas públicos de empleo-formación de Escuelas-Taller y Casas de Oficios, manteniéndose la edad máxima de 25 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– titulaciones</li> <li>– límite para concertar esta modalidad contractual.</li> </ul> <p>De la empresa:</p> <p>(**) – se posibilita que la negociación colectiva pueda determinar el número máximo de aprendices en función del tamaño de la plantilla de la empresa, aplicándose los actuales porcentajes sólo en defecto de regulación en convenio, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– oficio o puesto de trabajo cualificado objeto de aprendizaje.</li> </ul> <p>(**) – entrega a la trabajadora o trabajador de un certificado sobre la formación recibida.</p>

(4) Modificaciones introducidas por la reforma laboral de 1997.

(5) Las razones aducidas en la reforma laboral (1997) para la desaparición del contrato de aprendizaje —sustituido por el contrato para la formación— radican en que no ha tenido la eficacia deseada. A pesar de que en un principio fue un tipo de contrato muy utilizado posteriormente su crecimiento se ha visto atenuado.

La formación teórica, que constituye parte sustancial de esta modalidad contractual no siempre se logra adecuadamente así como tampoco se alcanza plenamente el objetivo de la adquisición de experiencia práctica acorde con el mercado de trabajo actual.

En concreto, a través de este contrato de aprendizaje no se ha logrado establecer una mínima relación entre la formación profesional y el mundo laboral.

Todo ello ha impulsado la sustitución del contrato de aprendizaje por el actual contrato para la formación dirigido básicamente a reforzar sus componentes formativos, mejorar su régimen salarial y reforzar su protección social.

**CUADRO 2.6. Sistematización de los elementos definitorios del contrato para la formación (continuación)**

FORMA	DURACIÓN	RÉGIMEN JURÍDICO			PROTECCIÓN SOCIAL
		JORNADA	RETRIBUCIÓN	EXTINCIÓN	
CONTRATO PARA LA FORMACIÓN	Siempre por escrito art. 8.2 ET	(**) min.: 6 meses máx.: 2 años, aunque se posibilita ampliar esa duración hasta un máximo de 3 años por convenio colectivo sectorial.  El texto normativo precisa la preminencia del convenio colectivo sectorial de ámbito estatal en defecto del cual esta materia podrá ser negociada en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior	La fijada por convenio colectivo. En su defecto la formación teórica nunca podrá ser inferior a un 15 % de la jornada máxima.  Tras la última reforma laboral (1997) se suprime la posibilidad de la determinación de la jornada en contrato de trabajo en defecto de convenio aplicable.	La fijada en convenio colectivo. En su defecto no inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo (descontando el tiempo de formación teórica)	Sólo incluye:  – (**) Prestación económica por incapacidad temporal derivada de riesgos comunes. – Las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales. – Asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad. – Prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad. – Pensiones. – Fondo de Garantía Salarial. Para el reconocimiento de prestaciones económicas por contingencias comunes se tomará como base de cotización el 75 % de la base mínima de cotización que corresponda en función de la edad del trabajador o trabajadora.

(\*) La casilla que se encuentra vacía lo está debido a que en ese apartado concreto el anterior contrato de aprendizaje (actualmente contrato para la formación) no presenta ninguna especificidad ni tampoco modificaciones importantes respecto a la regulación anterior a la reforma laboral (centrada en 1994). Es decir, no se señala expresamente ningún requisito especial u otra circunstancia específica relevante.

(\*\*) Modificaciones introducidas por la reforma laboral de 1997.

## DIAGNÓSTICO DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

### A) Oportunidades

- La formalización por escrito del contrato para la formación supone, en principio, una mayor garantía y seguridad jurídica para el trabajador y la trabajadora.
- En principio, la finalidad última de este tipo de contrato es proporcionar formación profesional a la mano de obra joven y favorecer su inserción en el mercado de trabajo, a pesar de no contar con las titulaciones habilitantes requeridas en el contrato en prácticas.
- El elemento formativo es constitutivo del contrato para la formación; si éste no existe se convierte en un contrato de trabajo por tiempo indefinido.
- La parte contratante ha de proporcionar no sólo trabajo efectivo sino también la formación teórica.
- La reforma laboral de 1994 introdujo un nuevo aspecto de este tipo contractual: no se podrán celebrar contratos para la formación (entonces denominada “de aprendizaje”) que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador o la trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- La retribución será la fijada en convenio colectivo, pero tras la última reforma laboral (1997) se establece que no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Tras la reforma (1994), la parte contratante deberá entregar al aprendiz o a la aprendiza un certificado en el que conste el nivel de formación práctica adquirida. Con la última reforma se incorpora dicho requisito al texto de la Ley del ET, anteriormente ubicado en el Real Decreto 2317/1993.
- Se añade la incapacidad temporal derivada de riesgos comunes al resto de contingencias o situaciones protegibles que comprende la protección social de las trabajadoras y trabajadores contratados para la formación.
- Se prevé que los convenios colectivos puedan establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- Se reduce la edad máxima de las y los contratados en esta modalidad contractual a los 21 años.

## B) Amenazas

- A lo largo de los últimos años el tiempo mínimo exigido para la formación teórica, porcentualmente es cada vez inferior. Tras la reforma laboral de 1994 se estableció un porcentaje mínimo del 15 % de la jornada máxima. La formación teórica pierde importancia. Este porcentaje se mantiene tras la última reforma (1997).
- La protección social del contrato para la formación es muy reducida.
- Los contratos para la formación se corresponden en gran medida con ramas profesionales y oficios muy masculinizados. Ésta puede ser una de las razones por las que un 70,2 % de los mismos se realicen con hombres (mayo-diciembre 1994).
- Si bien tras la última reforma laboral la edad máxima para esta modalidad de contratación se ha reducido a los 21 años, anteriormente, la edad máxima ha ido ampliándose de forma notable (tras la reforma laboral de 1994 se elevó a los 25 años), con lo que pudo producir una mayor flexibilidad a la hora de encontrar posibles trabajadores y trabajadoras que pudiesen acceder a esta modalidad contractual).
- Es posible la celebración de un contrato para la formación con un trabajador o trabajadora que haya desempeñado en la misma empresa el mismo puesto de trabajo por un tiempo inferior a doce meses. Ello conlleva el riesgo de que una joven o un joven esté continuamente contratado como aprendiz en contratos de muy poca duración.
- Al tratarse de un contrato cuya duración máxima es de 2 años ampliables hasta un máximo de 3 años por convenio colectivo sectorial, es posible contratar a jóvenes menores de 21 años que carecen de cualificación específica en condiciones de precariedad laboral.
- Al no existir costos de despido éste puede producirse en cualquier momento.

**LOS CONTRATOS  
DE TRABAJO DE  
DURACIÓN  
DETERMINADA (6)**

**2.1.8**

**PANORÁMICA GENERAL DE LOS CONTRATOS  
DE DURACIÓN DETERMINADA (7)**

**CUADRO 2.7. Sistematización de los elementos definitorios de los contratos de duración determinada**

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	NORMATIVA APLICABLE		DELIMITACIÓN CONCEPTUAL			REQUISITOS	
	FORMA	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	EXTINCIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL	
CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	Por escrito. Obligación de dar el alta por parte de la empresa.	(*) nueva redacción art. 15.1 ET	(*)	(*)	Causas basadas en incumplimientos de las normas de contratación temporal.	(*)	
CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO	NORMATIVA APLICABLE		DELIMITACIÓN CONCEPTUAL			REQUISITOS	
	(*) nueva redacción art. 15.1.a) ET	(**) Se introduce en el texto legal la definición, actualmente contenida en el RD 2546/94. El objeto es la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro del ámbito de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea en principio, de duración incierta. El contrato deberá especificar suficientemente, con precisión y claridad, el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objetivo.				– obra o servicio perfectamente identificadas; – obra o servicio, ha de tener autonomía y sustantividad propia dentro del ámbito de la actividad de la empresa; – carácter ocasional, no duradero; – fin de la obra o servicio fin del contrato; – (**) Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.	
CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO	FORMA	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	EXTINCIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL	
CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO	Siempre por escrito y en modelo oficial art. 8.2 ET	El tiempo exigido para la realización de la obra o servicio determinado.	(*)	(*)	Por expiración del tiempo convenido, o realización de la obra o servicio objeto del contrato.	(*)	

(6) Modificaciones introducidas por la reforma laboral de 1997.

(7) Desde la entrada en vigor del RDL 8/1997 no se podrán celebrar contratos de lanzamiento de una nueva actividad, aunque los concertados antes de su entrada en vigor continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

**CUADRO 2.7. Sistematización de los elementos definitorios de los contratos de duración determinada (continuación)**

	NORMATIVA APLICABLE		DELIMITACIÓN CONCEPTUAL			REQUISITOS	
	FORMA	DURACIÓN	RÉGIMEN JURÍDICO	JORNADA	RETRIBUCIÓN	EXTINCIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL
CONTRATO EVENTUAL	(**) nueva redacción art. 15.1.b) ET		(**) Se incluye la posibilidad de determinar en convenio colectivo las actividades para cuya realización puedan contratarse trabajadores y trabajadoras eventuales así como los criterios generales sobre la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad y la plantilla total de la empresa.			<ul style="list-style-type: none"> <li>– circunstancias del mercado;</li> <li>– acumulación de tareas;</li> <li>– excesos de pedidos,</li> </ul> <p>aun tratándose de la actividad normal de la empresa.;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– circunstancia transitoria o pasajera;</li> <li>– necesidades que no pueden ser atendidas con la plantilla ordinaria.</li> </ul> <p>No es suficiente la mera repetición del art. 15.1.b) La razón causal hay que especificarla expresamente.</p>	
CONTRATO EVENTUAL	Por escrito sólo cuando su duración sea superior a 4 semanas	máx.: 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. (**) Por convenio colectivo de ámbito estatal, o en su defecto, de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima, y el periodo dentro del cual pueden realizarse será de 18 meses, no pudiendo superar la duración de estos contratos las tres cuartas partes del periodo de referencia que se establezca.		(*)	(*)	Por expiración del tiempo convenido; teniendo en cuenta el máximo legal.	(*)
NORMATIVA APLICABLE			DELIMITACIÓN CONCEPTUAL			MODALIDADES	
CONTRATO DE INTERINIDAD	(**) nueva redacción art. 15.1.c) ET		Cuando se trate de sustituir a trabajadores y trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de su sustitución.			(a) Por sustitución. (b) Por vacante art. 4: RD 2546/94 aplicable en el campo de la administ. con duración hasta que ese puesto sea cubierto mediante la oposición, concurso oposición o traslado reglamentario.	
CONTRATO DE INTERINIDAD	Siempre por escrito y en modelo oficial	Ámbito empresarial: máx.: 3 meses. Ámbito de las Administraciones Públicas, inexistencia de plazo máximo.	RÉGIMEN JURÍDICO	JORNADA	RETRIBUCIÓN	EXTINCIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL
				(*)	(*)	Por extinción del tiempo convenido, teniendo en cuenta el máximo legal en el caso del ámbito empresarial.	Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador o trabajadora que esté en situación de excedencia para el cuidado de un hijo o hija tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones a la S.S. por contingencias comunes siempre que se cumplan una serie de requisitos, en las siguientes cuantías: – 95 % durante el primer año de excedencia del trabajador o trabajadora que se sustituye. – 60 % durante el segundo año. – 50 % durante el tercer año.

(\*) La casilla que se encuentra vacía lo está debido a que en ese apartado concreto el contrato de duración determinada no presenta ninguna especificidad ni tampoco modificaciones importantes respecto a la regulación anterior a la reforma laboral (centrada en 1994). Es decir, no se señala expresamente ningún requisito especial u otra circunstancia específica relevante.

(\*\*) Modificaciones introducidas por la reforma laboral de 1997.

## **DIAGNÓSTICO GENERAL DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- Los contratos de duración determinada constarán por escrito, lo que supone una cierta garantía para el trabajador y la trabajadora (mayor seguridad jurídica) de lo contrario se presumirán por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.
- En relación a la duración del contrato, en caso de que no existan ni denuncia ni prórroga expresas, si el tiempo de duración del contrato es inferior al legalmente establecido, y el trabajador o trabajadora continúa prestando servicios, el contrato queda prorrogado hasta el plazo previsto en la ley.
- Las medidas de la nueva reforma laboral de 1997 se dirigen básicamente a reforzar el componente causal de estos contratos; se mejora la tipificación legal del contrato para obra y servicio determinado y del eventual por circunstancias de la producción.

### **B) Amenazas**

- En la práctica son muy pocos los casos de contratos de duración determinada que acaban convirtiéndose en contratos por tiempo indefinido.
- La extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato no prevé derecho a indemnización de ningún tipo, salvo que así se pacte en convenio colectivo.
- La contratación temporal es en la actualidad la regla general frente a la contratación indefinida. Las relaciones laborales no se asientan, sino que prima la flexibilidad. Se registra una intensa rotación en el empleo en lugar de una movilidad interna en las empresas lo que contribuye a la desprofesionalización y desmotivación de los trabajadores y las trabajadoras.
- En conjunto, la contratación de duración determinada, en la que se integran cuatro tipos de contratos, se da mayormente entre los hombres: 63 % frente al 37 % de las mujeres (mayo-diciembre 1994).

## **DIAGNÓSTICO DEL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- Lo que define a esta modalidad contractual tras las modificaciones de las últimas reformas laborales (1994 y 1997) son sus principales requisitos respecto a la obra o servicio:
  - ha de estar perfectamente identificada;
  - ha de tener autonomía y sustantividad propia, dentro del ámbito de la actividad de la empresa;
  - ha de tener un carácter ocasional, no duradero;
  - ha de dar fin al contrato.
- Ha de formalizarse por escrito, lo que supone una cierta garantía para el trabajador y la trabajadora, de lo contrario se presumirá celebrado a jornada completa y, por tiempo in-

definido, salvo prueba en contrario que acredite el carácter temporal de los servicios prestados. Esto proporciona mayor seguridad jurídica.

- Es preciso identificar perfectamente la obra o servicio por lo que han de constar claramente en el contrato, especificando cada una de las unidades y fases de las que consta la obra. De lo contrario el contrato se convertirá en indefinido, salvo que se acredite su temporalidad.
- Tras la reciente reforma laboral (1997) se mejora la delimitación conceptual del contrato de obra o servicio determinado.

#### **B) Amenazas**

- En la práctica, existe confusión entre esta modalidad contractual y otras que puedan resultar similares (eventual, fijo discontinuo, etc.).
- Debido a que su duración es muy incierta, pues se sabe que en algún momento se terminará pero no se conoce ese momento preciso, existe el riesgo de que se decida arbitrariamente tanto la duración como la finalización del contrato.
- Debido a la inexistencia de costos de despido éste puede darse con mayor facilidad
- La gran mayoría de personas con contrato de obra o servicio, son hombres (77 %) (mayo-diciembre 1994). Una de las posibles razones de ello puede encontrarse en que este tipo de contrato se da principalmente en sectores profesionales muy masculinizados.

### **DIAGNÓSTICO DEL CONTRATO TEMPORAL EVENTUAL: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

#### **A) Oportunidades**

- Cuando su duración sea superior a cuatro semanas ha de formalizarse por escrito, lo que supone cierta garantía para el trabajador y la trabajadora.
- Tras la reforma laboral de 1994 se facultó a la negociación colectiva —convenios colectivos de ámbito sectorial— para establecer una duración máxima superior a la establecida por ley, que es de 6 meses.
- Tras la reforma laboral de 1994 se estableció un límite de 12 meses, como periodo de contratación, contado a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. Antes la empresa podía contratar cuando estimara oportuno.
- Actualmente, la duración máxima del contrato sigue siendo de 6 meses dentro de un periodo de 12, contando a partir de la misma fecha. La modificación introducida por la última reforma laboral (1997) es que por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, o en su defecto, de ámbito inferior, se podrá modificar la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se pueden realizar. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se pueden realizar será de 18 meses.

#### **B) Amenazas**

- El trabajador y la trabajadora no tienen derecho a indemnización tras la extinción del contrato. Eso facilita, en cierta forma, los despidos.

- Tras la reforma laboral (1994) se aprecia un aumento significativo de esta modalidad contractual. Muchas veces son contratos de poca duración por lo que el trabajador y la trabajadora ven mermados sus derechos laborales, la prestación social es muy escasa, no existen oportunidades de formación y promoción profesional, etc.
- La mayoría de los contratos eventuales se conciernen con hombres (60 %) (mayo-diciembre 1994).
- Se da principalmente en ramas de actividad, oficios y profesiones muy masculinizadas.
- Existe un alto grado de flexibilidad a la hora de la contratación.

## **DIAGNÓSTICO DEL CONTRATO DE INTERINIDAD: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- La legislación laboral establece una definición del contrato de interinidad (art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras).
- Tras la reforma laboral de 1994 se regula una segunda modalidad de contrato de interinidad además de la de por sustitución; se trata de la interinidad por vacante, con la que se pretenden regular una serie de irregularidades que se dan en el ingreso en la Administración de personas que no han superado las oportunas pruebas.
- El contrato de interinidad ha de formalizarse siempre por escrito, lo que supone una cierta garantía para el trabajador y la trabajadora. La vulneración de este requisito, tras la reforma laboral de 1994, no convierte el contrato automáticamente en indefinido, sino que se admite prueba en contrario. Si por el simple hecho del incumplimiento de la formalización por escrito los contratos interinos se convirtieran en indefinidos, muchos trabajadores y trabajadoras de la Administración evitarían la superación de pruebas que la ley exige para poder ascender profesionalmente.

### **B) Amenazas**

- En el contrato de interinidad las mujeres son mayoría (66,3 %: mayo-diciembre 1994). Ello se debe quizás a la numerosa contratación de mujeres que se da en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- Este tipo de contrataciones constituyen sustituciones temporales, las cuales, en principio, no ofrecen una gran estabilidad laboral.
- A pesar de que en principio ha sido creado para regular una serie de irregularidades que se dan en los procesos de ingreso en la Administración, es difícil evitar el riesgo de que accedan a la misma personas que no han superado las oportunas pruebas.
- No existen costos de despido, y esto puede facilitarlo en cualquier momento.

**PANORÁMICA GENERAL DEL CONTRATO  
DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

**CUADRO 2.8. Sistematización de los elementos definitorios del contrato de trabajo a tiempo parcial**

	NORMATIVA APLICABLE	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	MODALIDADES	
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	(**) nueva redacción art. 1.2 ET	<p>Se entenderá que el contrato es a tiempo parcial cuando se presten servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.</p> <p>(**) Se incorpora a su ámbito el contrato fijo-discontinuo.</p>	<p>a) Jornada diaria completa pero durante un número de días a la semana, mes o año inferior al habitual.</p> <p>b) Jornada inferior a la habitual, trabajando todos los días laborables.</p> <p>c) Jornada inferior y sólo durante ciertos días a la semana, mes o año.</p> <p>a) Contratos indefinidos.</p> <p>b) Contratos temporales.</p> <p>a) Con sujeción al régimen general del contrato de trabajo a tiempo parcial.</p> <p>b) Con las singularidades específicas de los contratos de trabajo a tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos.</p>	
<b>RÉGIMEN JURÍDICO</b>				
	FORMA	DURACIÓN	JORNADA RETRIBUCIÓN EXTINCIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL				<p>La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas art. 12.3.1 ET.</p> <p>(**) En el supuesto de que la prestación de servicios sea inferior a 12 h. a la semana o 48 h. al mes, los derechos de protección social incluyen, tras la reforma laboral de 1997 la cobertura de la totalidad de las contingencias del resto de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial.</p> <p>En el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del RDL 8/97, el Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, adoptará las disposiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a la prestación de incapacidad temporal.</p>
<p>(*) La casilla que se encuentra vacía lo está debido a que en ese apartado concreto el contrato de trabajo a tiempo parcial no presenta ninguna especificidad ni tampoco modificaciones importantes respecto a la regulación anterior a la reforma laboral (centrada en 1994). Es decir, no se señala expresamente ningún requisito especial u otra circunstancia específica relevante.</p> <p>(**) Modificaciones introducidas por la reforma de 1997.</p>				

## **DIAGNÓSTICO DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- El contrato a tiempo parcial se plantea, en principio, como factor favorecedor del incremento de los índices de ocupación, es decir, se pretende posibilitar el trabajo de un mayor número de personas.
- Se exige la formalización del contrato por escrito, especificando si éste es por tiempo indefinido o por una duración determinada.
- En principio, la flexibilidad que puede ofrecer un contrato a tiempo parcial hay que considerarla como un factor positivo. Puede ofrecer diferentes ventajas como pueden ser la propia organización del trabajo en manos del trabajador o la trabajadora, implica flexibilidad de horario, posibilita la iniciativa, la creatividad, puede ofrecer nuevas posibilidades en términos de desarrollo y educación personal, etc.
- En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del RDL 8/1997, el Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, adoptará las disposiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a la prestación de incapacidad temporal.
- Tras la última reforma laboral de 1997 se mejora la protección social de las personas contratadas por menos de 12 horas a la semana o 48 al mes, que a partir de ahora tendrán derecho a la protección íntegra por la totalidad de las contingencias.

### **B) Amenazas**

- Si no se mantienen los mismos derechos para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y a tiempo completo muchas personas pueden encontrarse en una situación muy desfavorable e incluso discriminatoria.
- Parece que se da primacía a las necesidades productivas de las empresas, dejando de lado las circunstancias personales y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
- En relación a la situación anterior a las últimas reformas laborales (1994 y 1997) se aprecia una flexibilización de la delimitación legal, tanto cuantitativamente (desaparece la referencia a los dos tercios de la jornada sobre los parámetros ordinarios), como cualitativamente (re recuperándose el parámetro anual).
- El contrato a tiempo parcial ofrece una gran flexibilidad de horario al que recurren mayoritariamente mujeres, pues son ellas quienes ocupan la mayoría de contratos a tiempo parcial: 65,8 % mujeres y 34,2 % hombres (mayo-diciembre 1994).
- En la práctica pueden darse irregularidades en cuanto a la formalización de los contratos en relación a la delimitación de la jornada habitual en la actividad concreta.
- En la práctica la mayoría de los contratos a tiempo parcial son trabajos de media jornada o incluso unas horas al día o unos días a la semana. Entre mayo y diciembre de 1994, el 95 % de los contratos a tiempo parcial fueron temporales.
- En caso de que se produzcan hechos discriminatorios con los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial es muy probable que se produzcan discriminaciones indirectas de las mu-

- jerés por razón de sexo, puesto que en gran medida los empleos a tiempo parcial están ocupados por ellas.
- La prestación social de las personas contratadas a tiempo parcial es muy escasa y pueden ver fuertemente mermados sus derechos.

## EL CONTRATO DE RELEVO

# 2.1.10

### PANORÁMICA GENERAL DEL CONTRATO DE RELEVO

**CUADRO 2.9. Sistematización de los elementos definitorios del contrato de relevo**

CONTRATO DE RELEVO	NORMATIVA APLICABLE		DELIMITACIÓN CONCEPTUAL			
	(**)	nueva redacción art. 12.4 ET	Es un contrato de trabajo con una trabajadora o trabajador en situación de desempleo, por el que se sustituye la jornada dejada vacante por una trabajadora o trabajador que reduce tanto su jornada como su salario al 50 % obteniendo éste, derecho a la pensión de jubilación, a pesar de no alcanzar la edad legal para ello. (1)			
CONTRATO DE RELEVO	FORMA	DURACIÓN	RÉGIMEN JURÍDICO	RETRIBUCIÓN	EXTINCIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL
	Por escrito	máx.: 3 años. No se establece un tiempo mínimo	Como mínimo la jornada sustituida hasta la fecha de jubilación	(*)	Al cumplir la trabajadora o trabajador sustituido la correspondiente edad de jubilación	(*)

(1) En este caso concreto la normativa laboral (art. 12.4. del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras) establece una definición del contrato de relevo concisa, sin que precise de ningún otro elemento que complemente su delimitación conceptual.

(\*) Las casillas que se encuentran vacías lo están debido a que en esos apartados el contrato de relevo no presenta ninguna especificidad ni tampoco modificaciones importantes respecto a la regulación anterior a la reforma laboral (centrada en 1994). Es decir, no se señala expresamente ningún requisito especial u otra circunstancia específica relevante.

(\*\*) Modificaciones introducidas por la reforma de 1997.

### DIAGNÓSTICO DEL CONTRATO DE RELEVO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

#### A) Oportunidades

- La legislación laboral (art. 12.4 del ET.) establece una definición precisa del contrato de relevo.
- Siempre ha de formalizarse por escrito, lo que supone una cierta garantía para el trabajador y la trabajadora (mayor seguridad jurídica).

#### B) Amenazas

- Se trata de un contrato de naturaleza temporal por lo que en principio no puede hablarse de estabilidad laboral.
- La temporalidad del contrato implica, en principio, bajos costes de despido.

**ACOTACIÓN GENERAL  
DEL OBJETO DE  
ANÁLISIS: DEFINICIÓN**

**2.2.1**

Las medidas de fomento del empleo constituyen disposiciones normativas cuyo principal objetivo consiste en el fomento y la creación de empleo.

Se trata de medidas cuyas personas destinatarias pueden ser muy diversas; sin embargo, hay una característica común a todas ellas: son colectivos con grandes dificultades para la inserción laboral.

Las principales medidas de fomento del empleo son las siguientes:

- Ley 22/1992 de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo.
- Ley 10/1994 sobre medidas de fomento de la ocupación.
- Ley 11/1994 por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras), de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto-Ley 8/1997 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.
- Real Decreto-Ley 9/1997 por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.
- Decreto 232/1996 por el que se articulan las ayudas al reparto del tiempo de trabajo y a la contratación indefinida.
- Decreto 325/1995 por el que se regulan las ayudas a la inversión en la creación de actividad empresarial de personal con dificultades de inserción en el mercado de trabajo.
- Decreto 327/1995 por el que se articulan las medidas de ayudas a la contratación.
- Decreto 333/1995 por el que se articulan las medidas destinadas a elevar las posibilidades de empleo de los jóvenes y las jóvenes que finalizan estudios.
- Decreto 305/1996 por el que se articulan las medidas de Fomento de Autoempleo.
- Decreto 306/1996 por el que se articulan las medidas de ayuda a la contratación.
- Decreto 307/1996 por el que se articulan las medidas de ayudas a la contratación de jóvenes desempleados y desempleadas.
- Decreto 71/1997 por el que se articulan las ayudas para la puesta en marcha de empresas encuadradas en los Nuevos Yacimientos de Empleo.

- Decreto 75/1997 por el que se regulan las ayudas para la incorporación de personas desempleadas a las empresas de economía social en calidad de socias o socios trabajadores o de trabajo.

**DIAGNÓSTICO DE  
LAS MEDIDAS DE  
FOMENTO DEL EMPLEO**

**2.2.2**

**OPORTUNIDADES**

- Adopción de medidas de fomento del empleo en relación a diversos colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral.
- En algunas normas se mencionan entre los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral a las mujeres con responsabilidades familiares.
- En alguna medida concreta se menciona a la población de mujeres como uno de los colectivos cuya alta tasa de paro exige una respuesta específica.
- En un Decreto se realiza una atención especial a las chicas jóvenes señalando expresamente que se primará la subvención que corresponda en caso de que el contrato se realice con chicas.

**AMENAZAS**

- Escasa conciencia en la normativa laboral sobre la problemática específica de las mujeres en relación con el acceso al mercado de trabajo.
- Inexistencia de referencias expresas al colectivo de mujeres en las medidas de fomento al empleo.
- Inexistencia de medidas concretas de fomento del empleo de las mujeres; inexistencia de medidas de acción positiva.

**LAS MEDIDAS  
DE PROTECCIÓN  
DEL DESEMPLEO**

**2.3**

**ACOTACIÓN GENERAL  
DEL OBJETO DE  
ANÁLISIS: DEFINICIÓN**

**2.3.1**

Las medidas de protección del desempleo constituyen disposiciones normativas cuyo principal objetivo consiste en ofrecer una protección social adecuada a todas aquellas personas que por distintas circunstancias se encuentren en situación de desempleo.

Las diferentes medidas de protección del desempleo que se han tenido en cuenta a la hora de realizar este trabajo son las siguientes:

- Ley 22/1992 de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo.
- Real Decreto Ley 18/1993 de medidas urgentes de fomento de la ocupación.
- Real Decreto 2317/1993 por el que se desarrolla el Real Decreto Ley 18/1993. Desarrollo de los contratos en prácticas y de aprendizaje, y los contratos a tiempo parcial.
- Ley 11/1994 por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras), de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## **DIAGNÓSTICO DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL DESEMPLEO**

### **2.3.2**

#### **OPORTUNIDADES**

- Reconocimiento en los textos normativos de que la situación de desempleo es grave y que son muy necesarias todas aquellas medidas que tiendan a dar respuesta a las personas que se encuentren en paro.

#### **AMENAZAS**

- En 1994 el 83,6 % de las mujeres paradas con experiencia laboral, e inscritas en el INEM, no percibieron prestación por desempleo, mientras que entre los hombres ese porcentaje se reduce al 68,3 %.
- En 1994, sobre el total de hombres parados, los que cuentan con algún tipo de prestación representan un 21 %. En las mujeres esa proporción se reduce sensiblemente (sólo el 9 % cuenta con prestación).
- Falta de sensibilidad, por parte de los órganos legislativos, en relación a la especificidad de la situación de desempleo de las mujeres y su protección por desempleo.
- A pesar de que los datos estadísticos demuestran que la situación de las mujeres en la CAE en el mercado de trabajo es más desfavorable que la de los hombres, ninguna de las medidas que, en principio, incluyen dentro de sus objetivos la protección por desempleo, prevén medidas específicas para las mujeres paradas.

**ACOTACIÓN GENERAL  
DEL OBJETO DE  
ANÁLISIS: DEFINICIÓN**

## **2.4.1**

Las acciones positivas constituyen estrategias destinadas a establecer la igualdad de resultados a través de medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales —en ocasiones aparentemente neutrales— y de un sistema de valores basado en estereotipos de género (lo que es o debería ser el modelo masculino y el modelo femenino).

Respecto a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el objetivo principal de las medidas de acción positiva consiste en remover y neutralizar todos aquellos obstáculos que impidan la igualdad de oportunidades real y efectiva entre trabajadoras y trabajadores.

Los diferentes ámbitos de análisis donde se han ubicado las acciones positivas en este trabajo son los siguientes:

- principales medidas de acción positiva adoptadas, tanto a nivel de la CAE como a nivel comunitario e internacional;
- el tratamiento de las medidas de acción positiva por parte del Tribunal Constitucional;
- medidas de acción positiva en la negociación colectiva.

**DIAGNÓSTICO DE LAS  
ACCIONES POSITIVAS**

## **2.4.2**

**OPORTUNIDADES**

- Ya es algo totalmente aceptado el hecho de que no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del art. 14 de la Constitución.
- Se legitima constitucionalmente (art. 14 y art. 9.2 de la CE) la actuación por parte de los poderes públicos para favorecer la desaparición de la situación de desequilibrio de las mujeres en el ámbito laboral.
- La implantación de las medidas de acción positiva, constituye una política antidiscriminatoria que establece una tutela en favor de las mujeres para cambiar su situación de inferioridad en el ámbito laboral.
- Entre las medidas adoptadas, en la CAE destacan los Planes de Acción Positiva para las mujeres, en los que se abarca una extensa temática relacionada con la consecución de una igualdad de oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres:

- medidas normativas y de adecuación de la administración;
  - cultura y medios de comunicación;
  - participación sociopolítica de las mujeres;
  - educación;
  - conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales;
  - empleo, formación y relaciones laborales;
  - salud;
  - recursos para la integración social;
  - cooperación.
- A nivel europeo se han adoptado diferentes medidas de acción positiva tales como: Programas de Acción Comunitaria; la Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, permitiendo programas de acción positiva de manera abierta; y la Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres a los Estados miembros.
- El Tribunal Constitucional acepta la implantación de medidas tendentes a favorecer el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades.

## **AMENAZAS**

- Las mujeres, se encuentran en una situación de partida desigual ante el mercado de trabajo, siendo tradicionalmente víctimas de muchas discriminaciones por razón de sexo; se trata de una situación sistemática de inferioridad. Ante ello son muy escasas las medidas de acción positiva.
- Existen medidas que aparentemente son favorables o protectoras de las mujeres, pero que en realidad lo único que hacen es perpetuar situaciones discriminatorias y mantener la tradicional división sexual del trabajo. (ejem.: art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras)).
- Insuficiencia de las declaraciones formales de igualdad para eliminar las desigualdades de hecho entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Todavía no se han concretado de un modo preciso los límites que puedan tener las medidas de acción positiva en cuanto excepciones a la regla general de la igualdad de trato.
- Es escaso el número de sentencias del Tribunal Constitucional donde se reconoce la necesidad de implantación de medidas de acción positiva.
- La implantación de acciones positivas en el marco de la negociación colectiva de la CAE es prácticamente nula.

**LA JURISPRUDENCIA  
CONSTITUCIONAL  
EN TORNO A LA  
DISCRIMINACIÓN  
POR RAZÓN DE  
SEXO EN LAS  
RELACIONES  
LABORALES**

**2.5**

**ACOTACIÓN GENERAL  
DEL OBJETO DE ANÁLISIS:  
CLASIFICACIÓN DE LAS  
SENTENCIAS DICTADAS  
POR EL TRIBUNAL  
CONSTITUCIONAL  
ENTRE 1982 y 1995**

**2.5.1**

El Tribunal Constitucional, creado a través de la Constitución Española de 1978 comenzó su andadura unos pocos años más tarde; su primera resolución formal fue un auto de 11 de agosto de 1980 y su primera sentencia la dictó el 24 de febrero de 1981. Ninguna de las dos resoluciones tenía relación con el tema de la discriminación por razón de sexo; la primera sentencia relacionada con dicha materia fue la sentencia de 15 de noviembre de 1982 en la que se trató una discriminación en la excedencia por matrimonio. Es por ello que la clasificación que se presenta a continuación comienza en 1982 y finaliza en 1995, año anterior al de inicio de este estudio.

Se trata, por tanto, de un listado de las principales sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional en materia de discriminación por razón de sexo entre los años 1982 y 1995, clasificadas en función del tema concreto sobre el que tratan:

1. Discriminación por razón de sexo en la excedencia por matrimonio.
2. Discriminación por razón de sexo en materia de retribución.
3. Discriminación por razón de sexo en materia de Seguridad Social.
4. Discriminación por razón de sexo en relación a la categoría profesional.
5. Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
6. Discriminación por razón de sexo en el permiso de lactancia del padre.
7. Discriminación por embarazo.
8. Discriminación por razón de sexo en el momento de la extinción del contrato.
9. Discriminación por razón de sexo en el colectivo de empleadas de hogar.
10. Discriminación positiva en favor de las mujeres.
11. Discriminación por razón de sexo en relación a otras condiciones de trabajo.

Únicamente se hace mención de las mismas, señalando la sentencia, la fecha en la que se dictó y el recurso de amparo o cuestión de constitucionalidad de la que deriva. En caso de querer profundizar más en el estudio de dichas sentencias se remite a cualquier obra que publique las sentencias del Tribunal Constitucional y en especial a la tesis doctoral presentada por D.<sup>a</sup> Ana Carmen Azcárate-Ascasua Albeniz titulada “Mujer y discriminación: del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas al Tribunal Constitucional”, Donostia, UPV-EHU, 1996.

### **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA EXCEDENCIA POR MATRIMONIO**

- STC 67/1982, de 15 de noviembre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 256/1981.
- STC 7/1983, de 14 de febrero. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 236/1982.
- STC 7/1983, de 18 de febrero. Recurso de amparo núm. 240/1982.
- STC 13/1983, de 23 de febrero. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 277/1982.
- STC 15/1983, de 4 de marzo. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 232/1982.
- STC 86/1983, de 26 de octubre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 122/1983.
- STC 38/1984, de 15 de marzo. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 280/1983.
- STC 58/1984, de 9 de mayo. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 582/1983.
- STC 15/1985, de 5 de febrero. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 360/1984.
- STC 33/1986, de 21 de febrero. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 484/1984.
- STC 241/1988, de 19 de diciembre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 1032/1986.
- STC 148/1990, de 1 de octubre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 1003/1988.
- STC 235/1992, de 14 de diciembre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 687/1990.
- STC 59/1993, de 15 de febrero. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 1600/1990.
- STC 70/1993, de 1 de marzo. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 760/1990.
- STC 317/1994, de 28 de noviembre. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 1393/1992.

### **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN**

- STC 81/1982, de 21 de diciembre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 158/1982.
- STC 128/1987, de 16 de julio. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 1123/1985.
- STC 145/1991, de 1 de julio. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 175/1989.
- STC 145/1992, de 13 de octubre. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 1071/1989.
- STC 58/1994, de 28 de febrero. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 205/1991.
- STC 286/1994, de 27 de octubre. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 175/1993.
- STC 147/1995, de 16 de octubre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 652/1993.

## **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

### **A) Pensión de viudedad**

- STC 103/1983, de 22 de noviembre. (Pleno) Cuestión de inconstitucionalidad núm. 301/1982.
- STC 104/1983, de 23 de noviembre. (Pleno) Cuestión de inconstitucionalidad núm. 288/1982.
- STC 42/1984, de 23 de marzo. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 314/1983.
- STC 253/1988, de 20 de diciembre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 1194/1986.
- STC 144/1989, de 18 de septiembre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 1496/1986.
- STC 176/1989, de 30 de octubre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 1517/1987.
- STC 58/1991, de 14 de marzo. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 952/1988.
- STC 5/1992, de 16 de enero. (Pleno) Cuestión de inconstitucionalidad núm. 425/1986.
- STC 5/1994, de 17 de enero. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 1601/1991.

### **B) Indemnización por fallecimiento**

- STC 10/1985, de 28 de enero. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 266/1984.

### **C) Prestación en favor de familiares**

- STC 3/1993, de 14 de enero. (Pleno) Cuestión de inconstitucionalidad núm. 231/1987.

### **D) Pensión de jubilación**

- STC 16/1995, de 24 de enero. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 115/1993.

## **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN RELACIÓN A LA CATEGORÍA PROFESIONAL**

- ATC 117/1992, de 5 de mayo. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 2606/1991.
- STC 124/1992, de 28 de septiembre. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 335/1989.
- STC 73/1993, de 1 de marzo. Recurso de amparo núm. 1036/1990.

## **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO**

- STC 216/1991, de 14 de noviembre. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 1844/1988.
- STC 229/1992, de 14 de diciembre. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 2281/1989.

## **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL PERMISO DE LACTANCIA DEL PADRE**

- STC 109/1993, de 25 de marzo. (Pleno) Cuestión de inconstitucionalidad núm. 1348/1988.
- STC 187/1993, de 14 de junio. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 379/1987.

## **DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO**

- STC 94/1984, de 16 de octubre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 695/1983.
- STC 166/1988, de 26 de septiembre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 988/1987.
- STC 173/1994, de 7 de junio. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 18/1992.

## **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL MOMENTO DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

- STC 135/1990, de 19 de julio. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 779/1988.

## **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL COLECTIVO DE EMPLEADAS DE HOGAR**

- STC 109/1988, de 8 de junio. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 453/1987.
- STC 79/1991, de 15 de abril. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 938/1988.

## **DISCRIMINACIÓN POSITIVA EN FAVOR DE LAS MUJERES**

- STC 19/1989, de 31 de enero. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 1152/1986.
- STC 28/1992, de 9 de marzo. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 1191/1989.

## **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN RELACIÓN A OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO**

### **A) Trabajo nocturno**

- STC 98/1983, de 19 de noviembre. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 196/1983.
- STC 38/1986, de 21 de marzo. (Sala Primera) Recurso de amparo núm. 15/1984.

### **B) Fijación específica de un límite de edad para trabajar**

- STC 207/1987, de 22 de diciembre. (Sala Segunda) Recurso de amparo núm. 163/1985.

## **SENTENCIAS Y TEMÁTICA ANALIZADA**

## **2.5.2**

En el análisis de la jurisprudencia constitucional en torno a la discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, se ha intentado analizar la interpretación de la prohibición de discriminación por razón de sexo por parte del Tribunal Constitucional.

Para ello se han recogido las principales y más destacadas sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional entre los años 1990 y 1995, ambos inclusive.

La razón de analizar únicamente las sentencias dictadas entre 1990 y 1995 radica en varios motivos que, de un modo conjunto, justifican, en cierta forma, esta selección:

- Existen varias sentencias anteriores a 1990, pero se centran principalmente en la excedencia por matrimonio regulada por las viejas Ordenanzas y Reglamentos de Trabajo, en materia de Seguridad Social (pensiones de viudedad) y en materia de retribución. Es a partir de los años 90 cuando se aborda abiertamente el tema de la discriminación, tanto directa como indirecta, y van apareciendo sentencias sobre nuevos aspectos de las relaciones laborales tales como: discriminación por razón de sexo en relación a la categoría profesional, en el acceso al empleo, en el momento de la extinción del contrato, permiso de lactancia del padre, etc.
- En materia de derechos fundamentales (derecho a la igualdad) es a partir de la década de los 90 cuando el Tribunal Constitucional ha venido aplicando el Derecho Comunitario a partir del artículo 10.2 de la Constitución, que permite la utilización de normas internacionales como fuente de interpretación constitucional. Se comienza a hacer referencia a la Comunidad Europea y más concretamente al art. 119 del Tratado CEE y a las Directivas 75/117, 76/207 y 79/7, referentes al principio de igualdad entre hombres y mujeres en diferentes aspectos de ámbito laboral. Asimismo, es cuando por primera vez, se hace referencia a sentencias del TJUE, entonces denominado Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
- A nivel de CAE, el comienzo de la década de los 90 también se destaca como momento importante en el proceso de la consecución de una igualdad de oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres. El 26 de noviembre de 1990, EMAKUNDE, tras un proceso de elaboración con una gran participación social, y previa aprobación por su consejo de Dirección, presentó al Gobierno Vasco el Primer Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi para el cuatrienio 1991-1994.

Para conocer los orígenes de este proceso hay que retrotraerse a diciembre de 1979, cuando en la Convención de la ONU se trata el tema de la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres. En la misma quedó muy claro que queda mucho trabajo pendiente en la consecución de dicho objetivo.

Dentro de ese marco jurídico (en el Estado español la Convención entra en vigor en 1984) y siguiendo la línea que se marcó entonces, la Comisión de las Comunidades Europeas aprobó su Primer Programa Comunitario sobre “Igualdad de oportunidades para las mujeres”. En el mismo se solicitaba que los países miembros incorporasen en sus legislaciones y prácticas internas las proposiciones y decisiones comunitarias.

En las sentencias analizadas se trata el principio de no discriminación por razón de sexo desde diferentes aspectos de las relaciones laborales: la retribución, el acceso al empleo, en materia de Seguridad Social, excedencias y permisos, etc.

En el estudio de la mencionada jurisprudencia se destacan principalmente los aspectos del caso en concreto, tanto respecto a los hechos como al fallo de la sentencia relacionados directamente con la problemática que suscita la discriminación de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, sin limitar el análisis a una mera interpretación jurídica de las sentencias.

La temática analizada en este estudio sobre la jurisprudencia constitucional en torno a la discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales entre los años 1990-1995 es la que aparece en el siguiente cuadro:

**CUADRO 2.10.** Temas analizados sobre la jurisprudencia del Tribunal Constitucional relacionados con la discriminación por razón de sexo en diferentes aspectos de las relaciones laborales entre los años 1990-1995

	ABS.	%
En la excedencia por matrimonio	5	19,3
En la retribución	5	19,3
En materia de Seguridad Social	5	19,3
En relación a la categoría profesional	3	11,5
En el acceso al empleo	2	7,7
En el permiso de lactancia del padre	2	7,7
Discriminación por embarazo	1	3,8
En el momento de la extinción del contrato	1	3,8
En el colectivo de empleadas de hogar	1	3,8
Discriminación positiva en favor de las mujeres	1	3,8
<b>TOTAL SENTENCIAS ANALIZADAS</b>	<b>26</b>	<b>100,0</b>

Para contar con una panorámica general de las sentencias analizadas así como con una aproximación a sus resoluciones según la temática, se exponen los apartados siguientes:

**DIAGNÓSTICO GENERAL  
DE LA JURISPRUDENCIA  
CONSTITUCIONAL  
EN TORNO A LA  
DISCRIMINACIÓN  
POR RAZÓN DE SEXO  
EN LAS RELACIONES  
LABORALES**

## **2.5.3**

### **OPORTUNIDADES**

- El TC desempeña un papel importante en el proceso de delimitar la discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.
- El TC incide positivamente en la implantación de las medidas de acción positiva.
- Ofreciendo una línea jurisprudencial uniforme y coherente es posible avanzar en el logro de una verdadera participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Cada vez es más variada la temática analizada por el TC sobre la discriminación por razón de sexo en materia laboral.

- Se constata el reconocimiento de la existencia de discriminaciones indirectas.
- Aceptación de la discriminación positiva en favor de las mujeres para lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral, en todos y cada uno de los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo.
- A nivel jurisprudencial, progresivamente se va avanzando en el tema de la discriminación por razón de sexo.
- El TC ha reconocido que la prohibición de discriminación del art. 14 de la CE exige superar la concepción formalista de la discriminación por razón de sexo y establecer una tutela anti-discriminatoria en favor de las mujeres trabajadoras.
- El TC entiende que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, sino sólo aquella que carezca de una justificación objetiva y razonable, en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada. Así, debe darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.
- Especialmente en los últimos años y gracias al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE), se ha creado una jurisprudencia constitucional con criterios relevantes.

## **AMENAZAS**

- Las discriminaciones indirectas son más difíciles de denunciar, analizar y probar.
- Todavía son muy escasos los casos de discriminación judicializados. El contencioso constitucional aún es escaso.
- Las mujeres discriminadas muchas veces no conocen sus derechos, o no llegan a practicar denuncias por temor a perder el puesto de trabajo.
- El TC pocas veces ha reconocido la necesidad de la implantación de medidas de acción positiva en el ámbito laboral.
- Existen todavía muchos temas relacionados con la discriminación por razón de sexo sobre los que no existe jurisprudencia constitucional o ésta es muy escasa.
- El TC no tiene en cuenta la perspectiva de género al elaborar sus sentencias debido a que, en muchas ocasiones, únicamente utiliza el género masculino para designar tanto a hombres como a mujeres. Ejem.: los trabajadores, el empresario, etc.

## **LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA EXCEDENCIA POR MATRIMONIO**

### **2.5.4**

#### **ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: SENTENCIAS Y BREVE APROXIMACIÓN A SUS RESOLUCIONES**

- STC 148/1990, de 1 de octubre: Reclamación de determinados beneficios durante el tiempo de excedencia forzosa por matrimonio. Denegada por considerar la diferencia justificada y razonable.

- STC 235/1992, de 14 de diciembre: Solicitud de derecho a reingresar a su puesto de trabajo tras una excedencia por matrimonio. Reconocido.
- STC 59/1993, de 15 de febrero: Solicitud de derecho a reingresar en su anterior puesto de trabajo. Derecho denegado por prescripción de plazo. Voto particular: Nuevamente se impone un plazo para reconocer un derecho fundamental, el derecho a la igualdad real y efectiva.
- STC 70/1993 de 1 de marzo: Solicitud del derecho al reingreso al puesto de trabajo anterior tras la excedencia. Denegada por prescripción del plazo.  
Voto particular: Nuevamente se impone un plazo para reconocer un derecho fundamental, el derecho a la igualdad real y efectiva.
- STC 317/1994, de 28 de noviembre: Solicitud de indemnización por ruptura de contrato con ocasión de su matrimonio. Denegada por entender que la norma aparentemente protectora discrimina a las mujeres pues favorece su expulsión del mercado de trabajo.

## **DIAGNÓSTICO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN, POR RAZÓN DE SEXO, EN LA EXCEDENCIA POR MATRIMONIO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- El TC mantiene, en general, una misma línea jurisprudencial, consistente en considerar inconstitucionales las viejas normativas (Ejem.: Reglamentación de Trabajo de la Banca Privada (1950), Reglamentación Nacional de Trabajo de la CTNE (1958), etc.), donde se regulan estas excedencias, y por tanto derogadas con la entrada en vigor de la propia Constitución.
- En algunas ocasiones se reconoce que el concepto “cabeza de familia” corresponde, en todo caso, a ambos cónyuges por igual. La negación de esta condición a la mujer casada resulta discriminatoria por razón de sexo y así lo reconoce el TC.
- Reconocimiento por parte del TC de normativas que, bajo una apariencia de ofrecer una ventaja a las mujeres, de hecho buscan y consiguen excluirlas del mercado de trabajo durante el tiempo que dura su matrimonio. El TC reconoce que es preciso analizar la función de dichas normas para evitar el riesgo de que su apariencia favorable oculte un resultado contrario a la igualdad sustancial.

### **B) Amenazas**

- El TC no tiene una consideración clara y determinada acerca del concepto “cabeza de familia”, cuando implica claramente una discriminación por razón de sexo en caso de utilizarse como condición para el acceso al trabajo.
- El TC no ha sabido aprovechar estas sentencias para establecer medidas más favorables para las mujeres que históricamente han estado en una situación de inferioridad; en este caso, excluidas del mercado de trabajo por razón de matrimonio.
- El TC reconoce la inconstitucionalidad de las viejas normas y basándose en ello deniega los diferentes recursos de amparo, pero tal consecuencia no parece conforme con la efectividad de los derechos fundamentales y, en concreto, del derecho constitucional de igualdad.

**ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: SENTENCIAS  
Y BREVE APROXIMACIÓN A SUS RESOLUCIONES**

- STC 145/1991, de 1 de julio: Discriminación salarial entre trabajadores y trabajadoras realizando tareas de igual valor. Reconocimiento del derecho a recibir igual salario. Reconocimiento de la existencia de discriminación indirecta.
- STC 145/1992, de 13 de octubre: Derecho a percibir el mismo complemento personal que trabajadores con tareas de igual valor. Fondo del asunto: tutela judicial efectiva. Se retrotraen las actuaciones por discriminación salarial por razón de sexo.
- STC 58/1994, de 28 de febrero: Complemento inferior a empleados en las mismas secciones o incluso inferiores. Diferencia de trato discriminatoria. Valoración de criterios de evaluación neutros.
- STC 286/1994, de 27 de octubre: Discriminación salarial entre trabajadores y trabajadoras realizando trabajos de igual valor. Reconocimiento del derecho a recibir igual salario. Discriminación indirecta.
- STC 147/1995, de 16 de octubre: Discriminación salarial: existencia de trabajos “masculinos” y trabajos “femeninos” con retribución diferente. Reconocimiento de discriminación.

**DIAGNÓSTICO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN,  
POR RAZÓN DE SEXO, EN LA RETRIBUCIÓN:  
OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

**A) Oportunidades**

- La discriminación en la retribución es, en principio, más fácil de denunciar, analizar y probar, pues se trata de una discriminación clara y directa.
- La sentencia 145/1991 de 1 de julio constituye una sentencia importante pues en ella el TC sentó las bases de lo que posteriormente ha venido siendo su línea jurisprudencial en esta materia.
- El TC reconoce la discriminación indirecta; incluso proporciona una definición de la misma.
- El TC reconoce la infravaloración social del trabajo prestado en actividades con dominante ocupación de mujeres, sin que existan razones objetivas que justifiquen el desigual valor respecto de otras actividades o categorías en las que la participación de mujeres es notablemente inferior.
- El TC reconoce la necesidad de adoptar criterios de valoración neutros, que garanticen la igualdad de condiciones de los trabajadores y trabajadoras.
- La doctrina jurisprudencial existente a nivel comunitario, más concretamente, la del TJUE influye mucho, y de manera positiva. Se produce una utilización de legislación y jurisprudencia comunitaria en la interpretación del principio de igualdad.

## **B) Amenazas**

- Muchas veces existen discriminaciones en la retribución difíciles de detectar y analizar por tratarse de discriminaciones encubiertas.
- Hasta la sentencia 145/1991 de 1 de julio, prácticamente era inexistente la jurisprudencia constitucional referente a la discriminación en la retribución.
- Son pocos los casos judicializados teniendo en cuenta que la diferencia retributiva entre hombres y mujeres sigue siendo uno de los grandes problemas en las relaciones laborales.
- Existen numerosos casos de complementos salariales reconocidos a categorías con predominancia de hombres y no reconocidos a categorías con predominancia de mujeres.
- En ocasiones la sentencia del TC se pronuncia tras haber pasado mucho tiempo desde la vulneración del derecho a la igualdad, retributiva en este caso.

## **LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO**

# **2.5.6**

### **ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: SENTENCIAS Y BREVE APROXIMACIÓN A SUS RESOLUCIONES**

- STC 216/1991, de 14 de noviembre: Solicitud de ingreso en la Academia General del Aire. Reconocimiento de la vulneración de la igualdad formal y reconocimiento de la necesidad de implementar medidas de acción positiva.
- STC 229/1992, de 14 de diciembre: Solicitud de ingreso como ayudante minero. Reconocimiento de su derecho a la incorporación a dicho trabajo. Reconocimiento de las medidas de acción positiva.

### **DIAGNÓSTICO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN, POR RAZÓN DE SEXO, EN EL ACCESO AL EMPLEO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

## **A) Oportunidades**

- El TC reconoce discriminaciones indirectas en el acceso al empleo.
- El TC considera que el art. 9.2 de la CE obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos sea real y efectiva.
- El TC reconoce la necesidad de implementar medidas de acción positiva.
- El TC considera medidas de acción positiva en el acceso al empleo:
  - ayudas económicas por guardería para las mujeres empleadas (mayores dificultades de las mujeres con hijos e hijas menores para acceder a un empleo);

- equilibrar, por medio de normativas, situaciones de trato desigual herederas del pasado;
- declarar inconstitucionales todas aquellas normas de seguridad e higiene que prohíben el acceso de todo el colectivo de mujeres a ciertas profesiones consideradas nocivas o peligrosas.
- El TC reconoce la demora por parte de los órganos legisladores en la corrección de la situación desigual entre hombres y mujeres en el acceso al empleo.

#### **B) Amenazas**

- La discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo no es una discriminación clara y directa, por lo tanto es difícil de denunciar, analizar y probar.
- Las discriminaciones indirectas generalmente se producen a través de medidas aparentemente protectoras de las mujeres pero que en definitiva les dificulta, o incluso excluye, de la inserción laboral.
- Existe una escasa aplicación de las medidas de acción positiva en casos judiciales.
- Aunque progresivamente se va avanzando, las medidas existentes en la actualidad no garantizan el acceso al mercado de trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones a las de los hombres.
- Teniendo en cuenta las numerosas discriminaciones que se producen en el acceso al empleo por razón de sexo, son muy pocos los casos judicializados que llegan a manos del TC.

**LA DISCRIMINACIÓN  
POR RAZÓN DE SEXO  
EN RELACIÓN A LA  
CATEGORÍA PROFESIONAL**

## **2.5.7**

**ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: SENTENCIAS  
Y BREVE APROXIMACIÓN A SUS RESOLUCIONES**

- ATC 117/1992, de 5 de mayo: Discriminación en cuanto a la calificación de la categoría profesional. Reconocimiento de discriminación por realizar trabajos de igual valor y no ostentar la misma categoría profesional ni percibir el mismo salario.
- STC 124/1992, de 28 de septiembre: Solicitud de abono de diferencias salariales por prestar servicios en una categoría superior. Desviación del fondo del asunto. Reconocimiento del derecho a la tutela judicial efectiva. Se retrotraen las actuaciones judiciales para restablecer su derecho a la no discriminación por razón de sexo.
- STC 73/1993, de 1 de marzo: Solicitud de declaración de categoría superior. Denegada la solicitud por entender que no existe discriminación por razón de sexo. Obligatoriedad de acceder por el procedimiento de concurso.

## **DIAGNÓSTICO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN, POR RAZÓN DE SEXO, EN RELACIÓN A LA CATEGORÍA PROFESIONAL: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- El TC reconoce que la prohibición de discriminación por razón de sexo exige una igualdad de tratamiento económico entre trabajadores y trabajadoras no sólo cuando realizan el mismo trabajo, sino cuando realizan una tarea de igual valor.
- Se tiende a la consolidación del principio del desplazamiento de la carga de la prueba al empresario o empresaria en caso de que existan indicios de una posible discriminación, por razón de sexo, sea directa o indirecta, abierta o encubierta.

### **B) Amenazas**

- La propia denominación de las categorías puede constituir una discriminación clara y directa. Aunque también puede ser aparentemente neutra y constituir una discriminación directa pero encubierta.
- Muchas veces la configuración de las categorías profesionales como típicamente de mujeres o típicamente de hombres puede conllevar situaciones discriminatorias.
- En algunos casos, el TC reconoce la existencia de discriminación. En otros muchos no. No mantiene tampoco una línea jurisprudencial uniforme a la hora de establecer criterios de comparación entre trabajos de igual valor.

## **LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

### **2.5.8**

#### **ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: SENTENCIAS Y BREVE APROXIMACIÓN A SUS RESOLUCIONES**

- STC 58/1991, de 14 de marzo: Solicitud de un viudo del reconocimiento de la pensión de viudedad. Reconocimiento de su derecho. Prohibición de discriminación por razón de sexo. Extensión de los beneficios de las mujeres a los hombres.
- STC 5/1992, de 16 de enero: Solicitud de pensión de viudedad en caso de fallecimiento de mujer funcionaria. Denegación por no haber ejercido ese derecho antes de la Ley 30/1984 por la que se derogó la discriminación de las mujeres funcionarias por no tener los mismos derechos pasivos que los hombres. Actualmente esos derechos pasivos están reconocidos.
- STC 3/1993, de 14 de enero: Prestación exclusiva para hijas y hermanas. Discriminación encubierta; medida protectora que en realidad es excluyente para las mujeres en cuanto a su acceso al mercado de trabajo. Reconocimiento de las medidas de acción positiva para acabar con una histórica situación de inferioridad atribuida a las mujeres.

- STC 5/1994, de 17 de enero: Varón que reclama pensión de viudedad. Consideración del sexo como un criterio válido de diferenciación en materia de pensión de viudedad.
- STC 16/1995, de 24 de enero: Diferencia de edades para acceder voluntariamente a la jubilación anticipada: hombres 60 años, mujeres 55. Medida que ha perdido su razón de ser. Dificultad de acceso al empleo de las mujeres.

## **DIAGNÓSTICO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN, POR RAZÓN DE SEXO, EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- El TC reconoce la existencia de normas aparentemente neutras, incluso protectoras pero que, en su aplicación práctica, pueden discriminar al colectivo de trabajadoras. (Ej.: art. 162.2 Ley General de la Seguridad Social, Decreto 1120/1966, de 12 de abril, Reglamento General del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, etc.).
- El TC reconoce que dichas normas “protectoras”, muchas veces se basan en la secular discriminación familiar de las mujeres a las que tradicionalmente se vienen confiando funciones domésticas, como si gozasen de una natural vocación o predisposición hacia ellas.
- El TC reconoce formas encubiertas de discriminación de las mujeres trabajadoras. (Ej.: prestación en favor de familiares, sólo para mujeres. El TC considera que el privilegio instituido en favor de las mismas se revela como una forma encubierta de discriminación que se vuelve contra ellas).
- El TC reconoce que el art. 14 de la CE consagra una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo, lo que indudablemente ha de tener algún reflejo en el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social.
- El TC reconoce la necesidad de adoptar medidas de acción positiva en beneficio de las mujeres.

### **B) Amenazas**

- El TC no sigue una misma línea jurisprudencial, pues se plantean alternativas realmente ambiguas. Existe riesgo de inseguridad jurídica, pues la resolución del TC queda, en cierta forma, a expensas de su propia sensibilidad.
- En algunas sentencias el TC considera que el sexo puede operar como un criterio de diferenciación siempre que se apoye en una fundamentación objetiva y razonable.
- Existencia de numerosas normas que aparentemente son neutras pero que, en la práctica, pueden discriminar a las trabajadoras.
- Inexistencia de un criterio claro sobre el tratamiento del concepto de “cabeza de familia”.

**ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: SENTENCIAS  
Y BREVE APROXIMACIÓN A SUS RESOLUCIONES**

- STC 109/1993, de 25 de marzo: Solicitud de retribución por las horas de ausencia para la lactancia de su hijo. Denegada. Considera justificada la constitucionalidad del art. 37.4 del ET como medida compensatoria de las desventajas reales de las mujeres para la conservación de su empleo. Voto particular: Esa finalidad compensatoria ha perdido su razón de ser. Se vuelve en contra de las propias mujeres, es un factor de exclusión de las mujeres del mercado de trabajo.
- STC 187/1993, de 14 de junio: Solicitud de reducción de jornada en una hora para la lactancia de su hija. Denegada. Argumentación escasísima. El art. 37.4 del ET en el que se regula el permiso de lactancia para las madres, no vulnera el art. 14 de la CE.

**DIAGNÓSTICO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN  
EN EL PERMISO DE LACTANCIA DEL PADRE:  
OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

**A) Oportunidades**

- Voto particular (STC 109/93 de 25 de marzo). Varios magistrados discrepan de la línea del TC y consideran que si bien en sus orígenes su finalidad era compensar las desventajas de las mujeres, hoy en día, el art. 37.4 del ET, al otorgar el derecho del permiso de lactancia sólo a las mujeres constituye en la práctica, una discriminación hacia las propias mujeres, perpetuando su responsabilidad exclusiva en el ámbito privado y alejándolas del mercado de trabajo.
- Solicitud por parte de varios magistrados —a través del voto particular— del derecho de los padres a disfrutar del permiso de lactancia artificial.

**B) Amenazas**

- El art. 37.4 del ET sólo permite disfrutar del permiso de lactancia a las trabajadoras. A pesar de ello, el Pleno del TC decidió no declarar la inconstitucionalidad de ese artículo.
- Negativa del TC a la concesión del permiso retribuido de lactancia a los trabajadores con argumentaciones escasas y sin tener en cuenta la Ley 3/1989, que permite que el padre pueda acogerse a dicho permiso.
- Consideración del art. 37.4 del ET como una ventaja para las mujeres cuyo objeto es hacer compatible, únicamente para ellas, su trabajo y el cuidado de las hijas e hijos recién nacidos.
- Aceptación, por parte del TC, de las argumentaciones de instancias anteriores al mismo, tales como que el derecho de lactancia se debe reconocer prioritariamente a la madre y sólo por excepción al padre, o que resultaría más fácil y aconsejable que fuera la madre quien prestara atención al recién nacido o nacida ya que por motivos fisiológicos y objetivos ha de darse prioridad a la madre en el disfrute de este derecho.

- Las sentencias del TC no suponen demasiado avance en el intercambio y transgresión de roles sociales, sino que, en cierto grado, contribuyen a perpetuar la posición de inferioridad social de las mujeres.

## LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO

## 2.5.10

### ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: SENTENCIAS Y BREVE APROXIMACIÓN A SU RESOLUCIÓN

- STC 173/1994, de 7 de junio: No renovación del contrato de trabajo por estar embarazada. Reconocimiento de discriminación por razón de sexo. Acordó la renovación coactiva de su contrato.

### DIAGNÓSTICO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

#### A) Oportunidades

- El TC ha establecido una adecuada doctrina jurisprudencial seguida también, por lo general, por los tribunales laborales.
- El TC reconoce la existencia de discriminación por embarazo y adopta decisiones coactivas en el sentido de obligar a la contratación, o a la no extinción del contrato, de la mujer embarazada.
- El TC realiza un reconocimiento expreso de que el embarazo tiene una relación de conexión directa e inequívoca con el sexo de la persona, y en él se basan muchas discriminaciones de las mujeres en el trabajo.
- El TC reconoce la dificultad de continuidad de la carrera profesional de las mujeres por la maternidad y, consecuentemente, de la necesidad de una tutela de las mismas.

#### B) Amenazas

- El número de casos judicializados de discriminación por embarazo es muy escaso.
- Resulta muy difícil demostrar que la razón del despido o de la no contratación es el embarazo.
- Muchas veces las empresas argumentan factores objetivos como motivo del despido o de la no contratación, factores que encubren discriminaciones por razón de embarazo difíciles de analizar y de probar.

**ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: SENTENCIA  
Y BREVE APROXIMACIÓN A SU RESOLUCIÓN**

- STC 28/1992, de 9 de marzo: Atribución exclusiva de plus de transporte nocturno a las trabajadoras. Constitucionalidad de las acciones positivas en favor de las mujeres.

**DIAGNÓSTICO EN RELACIÓN A LA CONSTITUCIONALIDAD  
DE LAS ACCIONES POSITIVAS:  
OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

**A) Oportunidades**

- El TC reconoce y admite la constitucionalidad de las acciones positivas.
- Reconocimiento de la necesidad de interpretar el art. 14 de la CE —que prohíbe la discriminación por razón de sexo— sistemáticamente con otros preceptos constitucionales, en particular con el art. 9.2 de la CE, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades para las mujeres en relación con los hombres sea real y efectiva.
- En algunas sentencias se ha examinado si la finalidad de las acciones positivas es adecuada o no, si su objetivo es la igualdad real y efectiva, si realmente favorecen la eliminación de discriminaciones de las mujeres, etc.
- El TC ha superado el concepto de igualdad formal y reconoce la igualdad sustancial, la igualdad de hecho. Considera que no toda desigualdad constituye necesariamente una práctica discriminatoria, sino sólo aquélla que carezca de una justificación objetiva y razonable.
- El TC reconoce situaciones sociales discriminatorias y la necesidad de una efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres.

**B) Amenazas**

- Las ocasiones en las que el TC se ha pronunciado sobre las medidas de acción positiva son realmente escasas.
- El tema de las medidas de acción positiva aún no está claramente definido a nivel jurisprudencial, lo cual puede dar lugar a ambigüedades que pueden producir a su vez inseguridad jurídica.

**ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: SENTENCIA  
Y BREVE APROXIMACIÓN A SU RESOLUCIÓN**

- STC 135/1990, de 19 de julio: Solicitud de declaración de despido discriminatorio por razón de sexo. Denegada. Únicamente reconocimiento de despido improcedente.

**DIAGNÓSTICO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO, EN EL MOMENTO DE LA EXTINCIÓN  
DEL CONTRATO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

**A) Oportunidades**

- En algunos casos resulta fácil denunciar un despido discriminatorio por razón de sexo, pues la discriminación es clara y directa.
- Cada vez se tiende más a denunciar casos de discriminación por razón de sexo en el momento de la extinción del contrato.
- Las mujeres son cada vez más conscientes de su derecho a no ser discriminadas por razón de sexo basándose en factores aparentemente objetivos pero que en realidad se basan en motivos contrarios al principio de igualdad.

**B) Amenazas**

- En la mayoría de los casos resulta muy difícil analizar y probar las discriminaciones por razón de sexo en los despidos o extinciones de los contratos de trabajo.
- Son muy escasos los casos judicializados en relación a despidos basados en discriminaciones por razón de sexo.

**ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: SENTENCIA  
Y BREVE APROXIMACIÓN A SU RESOLUCIÓN**

- STC 79/1991, de 15 de abril: Solicitud de afiliación al Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleadas de Hogar. Reconocimiento del derecho a no ser discriminada por razón de parentesco. Irrelevancia de la vinculación familiar para la legislación laboral. Discrimina-

ción que afecta en gran medida a las mujeres por ser ellas quienes ocupan mayormente el colectivo de empleadas de hogar.

## **DIAGNÓSTICO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN EN EL COLECTIVO DE EMPLEADAS DE HOGAR: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- Progresivamente se van reconociendo los derechos laborales a todas las personas que trabajan como empleadas de hogar —mayoritariamente mujeres—, igualando sus derechos a los de cualquier otro trabajador o trabajadora.
- Desde 1985 (RD 1424/85) las empleadas y empleados de hogar cuentan con su propia normativa específica, lo cual en principio resulta positivo.

### **B) Amenazas**

- Muchas discriminaciones que se dan en el colectivo de empleadas de hogar, aunque en principio no tengan relación directa con el sexo, pueden llegar a constituirse en discriminaciones indirectas por razón de sexo, pues afectan en gran medida, al colectivo de mujeres. (Ej.: menor retribución, menor protección social, etc.).
- Las condiciones laborales de las personas que trabajan como empleadas de hogar muchas veces son mínimas, y teniendo en cuenta que la mayoría de ellas son mujeres, pueden constituirse en discriminaciones indirectas por razón de sexo.
- Son muy pocas las mujeres que trabajando como empleadas de hogar denuncian casos de discriminaciones por razón de sexo, pues éstas muchas veces son discriminaciones encubiertas o indirectas.

**LA JURISPRUDENCIA  
DEL TRIBUNAL DE  
JUSTICIA DE LA UNIÓN  
EUROPEA SOBRE  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO  
EN LAS RELACIONES  
LABORALES**

**2.6**

**ACOTACIÓN GENERAL  
DEL OBJETO DE ANÁLISIS:  
CLASIFICACIÓN DE  
LAS SENTENCIAS DICTADAS  
POR EL TRIBUNAL DE  
JUSTICIA DE LA UNIÓN  
EUROPEA ENTRE  
1971 Y 1995**

**2.6.1**

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea —en lo sucesivo TJUE— (anteriormente denominado Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas) dictó sus primeras sentencias en el año 1970. En aquel año tan sólo conoció 79 asuntos, en la actualidad son alrededor de 500 los casos tratados anualmente por el TJUE.

La primera sentencia relacionada con el tema de la discriminación por razón de sexo fue la de 1971 (STJUE de 25 de mayo) por lo que la clasificación que a continuación se presenta abarca las principales sentencias dictadas por el TJUE en dicha materia entre 1971 y 1995, año anterior al de inicio de este estudio.

Esta clasificación está realizada teniendo en cuenta diferentes temas específicos relacionados con la discriminación por razón de sexo. Dichos temas son:

1. Discriminación por razón de sexo en materia de Seguridad Social.
2. Discriminación por razón de sexo en las trabajadoras a tiempo parcial.
3. Normas aparentemente protectoras de las mujeres. Trabajo nocturno.
4. Discriminación por embarazo.
5. Discriminación por razón de sexo en materia de retribución.
6. Discriminación por razón de sexo en el acceso a la promoción profesional.
7. Discriminación por razón de sexo en relación a otras condiciones de trabajo.

## **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL (INCLUIDOS LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPRESA, AJENOS A LA SEGURIDAD SOCIAL)**

### **A) Pensiones de jubilación, de vejez, planes de pensiones de empresa**

- STJUE de 25 de mayo de 1971. GABRIELLE DEFRENNE contra ESTADO BELGA. Asunto 80/70. Recurso prejudicial.
- STJUE de 11 de marzo de 1981. S.J. WORRINGTON y M. HUMPHREYS contra LLOYDS Bank Ltd. Asunto 68/80. Prejudicial.
- STJUE de 16 de febrero de 1982. A. BURTON contra BRITISH RAILWAYS BOARD. Asunto 19/81. Prejudicial.
- STJUE de 27 de junio de 1989. J.E.G. ACHTERBERG-TE RIELE y otros contra SOCIALE VERZEKERINGSBANK de Amsterdam. Asuntos acumulados 48, 106 y 107/88. Prejudicial.
- STJUE de 17 de mayo de 1990. DOUGLAS HARVEY BARBER contra GUARDIAN ROYAL EXCHANGE ASSURANCE GROUP. Asunto C-262/88. Prejudicial.
- STJUE de 7 de julio de 1992. THE QUEEN contra SECRETARY OF STATE FOR SOCIAL SECURITY. Asunto C-9/91. Prejudicial.
- STJUE de 19 de noviembre de 1992. JAN MOLENBROEK contra BESTUUR VAN DE SOCIALE VERZEKERINGSBANK (SVB). Asunto C-226/91. Prejudicial.
- STJUE de 30 de marzo de 1993. SECRETARY OF STATE FOR SOCIAL SECURITY contra EVELYN THOMAS y otros. Asunto C-328/91. Prejudicial.
- STJUE de 6 de octubre de 1993. G.C. TEN OEVER contra STICHTING BEDRIJFSPENSIOENFONDS VOOR HET GLAZENWASSERS-EN SCHOONMAAKBEDRIJF. Asunto C-109/91. Prejudicial.
- STJUE de 9 de noviembre de 1993. BIRDS EYE WALLS LIMITED contra F.M. ROBERTS. Asunto C-132/92.
- STJUE de 14 de diciembre de 1993. M. MORONI contra COLLO GMBH. Asunto C-110/91.
- STJUE de 22 de diciembre de 1993. D. NEATH contra HUGH STEEPER Ltd.
- STJUE de 28 de septiembre de 1994. COLOROLL PENSION TRUSTEES Ltd. contra JAMES RICHARD RUSSEL y otros. Asunto C-200/91. Prejudicial.
- STJUE de 28 de septiembre de 1994. CONSTANCE CHRISTINA ELLEN SMITH y otros contra AVDEL SYSTEMS Ltd. Asunto C-408/92. Prejudicial.
- STJUE de 28 de septiembre de 1994. MARIA NELLEKE GERDA VAN DEN AKKER y otros contra STICHTING SHEL PENSIOENFONDS. Asunto C-28/93. Prejudicial.
- STJUE de 28 de septiembre de 1994. BESTUUR VAN HET ALGEMEEN BURGERLIJK PENSIOENFONDS contra G.A.V. BEUNE. Asunto C-7/93. Prejudicial.
- STJUE de 5 de octubre de 1994. SIMON J.M. VAN MUNSTER contra RIJKSDIENST VOOR PENSIOENEN. Asunto C-165/91. Prejudicial.

**B) Prestación por desempleo**

- STJUE de 4 de diciembre de 1986. ESTADO NEERLANDES contra FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING. Asunto 71/85. Prejudicial.
- STJUE de 24 de marzo de 1987. NORA MCDERMOTT y ANN COTTER contra MINISTER FOR SOCIAL WELFARE y ATTORNEY-GENERAL. Asunto 286/85. Prejudicial.
- STJUE de 8 de marzo de 1988. A. DICK, A. MENKUTOS-DEMIRCI y H.G.W LAAR-VREEMAN contra COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS de Arnhem y Winterswijk. Asunto 80/87. Prejudicial.

**C) Incapacidad laboral e invalidez**

- STJUE de 11 de junio de 1987. J.W TEULING contra Consejo de Administración de la BEDRIJFSVERENIGING VOOR DE CHEMISCHE INDUSTRIE. Asunto 30/85. Prejudicial.
- STJUE de 24 de junio de 1987. JEAN BORRIE CLARKE contra CHIEF ADJUDICATION OFFICER. Asunto 384/85. Prejudicial.
- STJUE de 27 de octubre de 1993. A.M. VAN GEMERT-DERKS contra BESTUUR VAN DE NIEUWE INDUSTRIELE BEDRIJFSVERENIGING. Asunto C-337/91.
- STJUE de 27 de octubre de 1993. H. STEENHORST-NEERINGS contra BESTUUR VAN DE BEDRIJFSVERENIGING VOOR DETAILHANDEL, AMBACHTEN EN HUISVROUWN. Asunto C-338/91.
- STJUE de 24 de febrero de 1994. M.A. ROKS y otros contra BESTUUR VAN DE BEDRIJFSVERENIGING VOOR DE GEZONDHEID, y otros. Asunto C-343/92.
- STJUE de 6 de diciembre de 1994. ELSIE RITA JOHNSON contra CHIEF ADJUDICATION OFFICER. Asunto C-410/92. Prejudicial.

**D) Pensión de viudedad**

- STJUE de 20 de marzo de 1984. C. RAZZOUK contra COMISION. Asunto 75/82.
- STJUE de 3 de diciembre de 1987. GEORGE NOEL NEWSTEAD contra DEPARTMENT OF TRANSPORT y HER MAJESTY'S TREASURY. Asunto 192/85. Prejudicial.

**E) Subsidio familiar**

- STJUE de 9 de junio de 1982. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS contra LUXEMBURGO. Asunto 58/81. Incumplimiento de Estado.

**F) Prestación por los cuidados a persona inválida**

- Sentencia de 24 de junio de 1986. JACQUELINE DRAKE contra CHIEF ADJUDICATION OFFICER. Asunto 150/85. Prejudicial.

**DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL****A) Prestación de incapacidad laboral**

- STJUE de 13 de julio de 1989. INGRID RINNER-KÜHN contra FWW SPEZIAL-GEBAUDE-REINIGUNG GMBH & CO. KG. Asunto 171/88. Prejudicial.

- STJUE de 13 de diciembre de 1989. M.L. RUZIUS-WILBRINK contra BESTUUR VAN DE BEDRIJFSVERENIGING VOOR OVERHEIDSDIENSTEN. Asunto C-102/88. Prejudicial.

**B) Igualdad de retribución**

- STJUE de 31 de marzo de 1981. J.P. JENKINS contra KINGSGATE Ltd. Asunto 96/80. Prejudicial.
- STJUE de 4 de junio de 1992. ARBEITERWOHLFAHRT DER STADT BERLIN e.v. (AWSB) contra M. BÖTEL. Asunto C-360/90. Prejudicial.
- STJUE de 15 de diciembre de 1994. STADT LENGERICH contra ANGELIKA HELMING. Asuntos acumulados C-399/92, C-409/92, C-34/93 y C-78/93. Prejudicial.

**C) Pensiones de jubilación**

- STJUE de 13 de mayo de 1986. BILKA-KAUFHAUS GMBH contra KARIN WEBER VON HARTZ. Asunto 170/84.
- STJUE de 28 de septiembre de 1994. ANNA ADRIAANTJE VROEGE contra NCIV INSTITUT VOOR VOLKSHUISVESTING BV y STICHTING PENSIOENFONDS NCIV. Asunto C-57/93. Prejudicial.
- STJUE de 13 de diciembre de 1994. RITA GRAU-HUPKA contra STADTEGEMEINDE BREMEN. Asunto C-297/93. Prejudicial.
- STJUE de 14 de diciembre de 1995. MEGNER y SCHEFFEL contra INNUNGSKRANKEN-KASSE VORDERPFALZ. Asunto C-444/93. Prejudicial.

**D) Promoción profesional**

- STJUE de 7 de febrero de 1991. HELGA NIMZ contra FREIE und HANSESTADT HAMBURG. Asunto C-184/89. Prejudicial.

**E) Despidos**

- STJUE de 27 de junio de 1990. MARIA KOWALSKA contra FREIE und HANSESTADT HAMBURG. Asunto C-33/89. Prejudicial.
- STJUE de 30 de noviembre de 1993. P. KIRSAMMER-HJACK contra NURHAN SIDAL. Asunto C-189/91. Prejudicial.

**NORMAS APARENTEMENTE PROTECTORAS  
DE LAS MUJERES. TRABAJO NOCTURNO**

- STJUE de 25 de julio de 1991. MINISTÈRE PUBLIC contra A. STOECKEL. Asunto C-345/89. Prejudicial.
- STJUE de 2 de agosto de 1993. MINISTÈRE PUBLIC e.a. contra JEAN-CLAUDE LEVY. Asunto C-158/91. Prejudicial.
- STJUE de 3 de febrero de 1994. OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI contra MADELEINE MINNE. Asunto C-13/93. Prejudicial.

- STJUE de 5 de mayo de 1994. GABRIELE HABERMANN-BELTERMANN contra ARBEITER-VOHLFAHRT, BEZIRKSVERBANDN db/Opf e.V. Asunto C-421/92. Prejudicial.

## **DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO**

### **A) Despidos y negativa a contratar**

- STJUE de 8 de noviembre de 1990. ELISABETH HOHANNA PACIFICA DEKKER contra VJV-CENTRUM. Asunto C-177/88. Prejudicial.
- STJUE de 8 de noviembre de 1990. HANDELS-OG KONTORFUNKTIONAERERNES FORBUND i DANMARK, en calidad de mandatario de la Sra. BIRTHE VIBEKE contra DANSK-ARBEJDSGIVERFORENING, en calidad de mandatario de ALDI MARKED. Asunto C-179/88. Prejudicial.
- STJUE de 14 de julio de 1994. CAROLE LOUISE WEBB contra EMO AIR CARGO Ltd. Asunto C-32/93. Prejudicial.

### **B) Permiso de maternidad**

- STJUE de 26 de octubre de 1983. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS contra la REPÚBLICA ITALIANA. Asunto 163/82. Incumplimiento de Estado.
- STJUE de 12 de julio de 1984. U. HOFMANN contra B. ERSATZKASSE. Asunto 184/83. Prejudicial.

## **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN**

- STJUE de 7 de junio de 1972. MONIQUE BAUDUIN contra COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Asunto 32/71.
- STJUE de 7 de junio de 1972. SABBATINI contra PARLAMENTO EUROPEO. Asunto 20/71.
- STJUE de 20 de febrero de 1975. JEANNE AIROLA contra COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Asunto 21/74.
- STJUE de 20 de febrero de 1975. VAN DEN BROEK contra COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Asunto 37/74.
- STJUE de 8 de abril de 1976. GABRIELLE DEFRENNE contra SABENA. Asunto 43/75. Prejudicial.
- STJUE de 27 de marzo de 1980. MACARTHYS Ltd. contra WENDY SMITH. Asunto 129/79. Prejudicial.
- STJUE de 9 de febrero de 1982. EILEEN GARLAND contra BRITISH RAIL ENGINEERING Ltd. Asunto 12/81. Prejudicial.
- STJUE de 6 de julio de 1982. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS contra el REINO UNIDO DE LA GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE. Asunto 61/81. Incumplimiento.

- STJUE de 18 de septiembre de 1984. W.G.M. LIEFTING y otros contra DIRECTIE VAN HET ACADEMISCH ZIEKENHUIS BIJ DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM y otros. Asunto 23/83. Prejudicial.
- STJUE de 30 de enero de 1985. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS contra el REINO DE DINAMARCA. Asunto 143/83. Prejudicial.
- STJUE de 2 de mayo de 1985. CLAUDIA DE ANGELIS contra COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Asunto 246/83. Recurso de funcionario.
- STJUE de 4 de febrero de 1988. MARY MURPHY y otros contra AN BORD TELECOM EI-REANN. Asunto 57/86. Prejudicial.
- STJUE de 17 de octubre de 1989. HANDELS-OG KONTORFUNKTIONAERERNES FORBUND i DANMARK contra DANSK ABEJDSGIVERFORENING, en nombre de DANFOSS. Asunto 109/88. Prejudicial.
- STJUE de 27 de octubre de 1993. P.M. ENDERBY contra FRENCHAY HEALTH AUTHORITY. Asunto C-127/92. Prejudicial.
- STJUE de 31 de mayo de 1995. SPECIALARBEJDERFORBUNDET i DANMARK contra DANSK INDUSTRI. Asunto C-400/93. Prejudicial.

#### **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL**

- STJUE de 15 de mayo de 1986. MARGUERITE JOHNSTON contra CHIEF CONSTABLE OF THE ROYAL ULSTER CONSTABULARY. Asunto 222/84. Prejudicial.
- STJUE de 16 de diciembre de 1987. EVELYNE DELAUCHE contra COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Asunto 111/86. Funcionarios.
- STJUE de 17 de octubre de 1995. ECKHARD KALANKE contra FREIE HANSESTADT BREMEN. Asunto C-450/93. Prejudicial.

#### **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN RELACIÓN A OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO**

##### **A) En el acceso al empleo**

- STJUE de 8 de noviembre de 1983. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS contra el REINO UNIDO DE LA GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE. Asunto 165/82. Incumplimiento de Estado.
- STJUE de 10 de abril de 1984. S. VON COLSON y E. KAMANN contra LAND NORDRHEIN-WESTFALEN. Asunto 14/83. Prejudicial.
- STJUE de 10 de abril de 1984. DORIT HARZ contra DEUTSCHE TRADAX GfmbH. Asunto 79/83. Prejudicial.
- STJUE de 12 de febrero de 1987. ANNA BONINO contra COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Asunto 233/85.

— STJUE de 30 de junio de 1988. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS contra REPÚBLICA FRANCESA. Asunto 318/86. Recurso de incumplimiento.

**B) Despido discriminatorio por razón de sexo**

- STJUE de 26 de febrero de 1986. M.H. MARSHALL contra SOUTHAMTON and SOUTHWEST HAMPSHIRE AREA HEALTH AUTHORITY. Asunto 152/84. Prejudicial.
- STJUE de 26 de febrero de 1986. JEAN ROBERTS contra TATE & LYLE INDUSTRIES Ltd. Asunto 151/84. Prejudicial.
- STJUE de 26 de febrero de 1986. VERA MIA BEETS-PROPER contra F. VAN LANSCHOT BANKIERS N.V. Asunto 262/84. Prejudicial.

**C) Sistema de clasificación profesional**

- STJUE de 1 de julio de 1986. GISELA RUMMLER contra DATO-DRUCK GmbH. Asunto 237/85. Prejudicial.

**D) Derechos especiales de las mujeres**

- STJUE de 25 de octubre de 1988. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS contra REPÚBLICA FRANCESA. Asunto 312/86. Incumplimiento.

**E) Actividades profesionales: ámbito de aplicación del principio de igualdad**

- STJUE de 21 de mayo de 1985. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS contra REPÚBLICA FEDERAL ALEMANA. Asunto 248/83. Incumplimiento.

**F) Fijación específica de un límite de edad para trabajar**

- STJUE de 17 de junio de 1978. GABRIELLE DEFRENNE contra SABENA. Asunto 149/77. Prejudicial.

**DIFERENTES ASPECTOS  
EN RELACIÓN A LAS  
SENTENCIAS Y  
TEMÁTICA ANALIZADA**

## **2.6.2**

### **SENTENCIAS Y TEMÁTICA ANALIZADA**

La jurisprudencia del TJUE es relevante porque, de alguna manera, modela los ordenamientos nacionales de los Estados miembros, y ello significa un importante avance en esta materia. Es un medio importante para garantizar la efectividad del principio de la igualdad real y efectiva entre los trabajadores y las trabajadoras.

En el ámbito del Derecho Comunitario del Trabajo la mayoría de los temas tratados por el TJUE están relacionados con la no discriminación de las mujeres en las relaciones laborales.

De hecho, el TJUE desempeña una labor muy importante como institución pionera en la consolidación del concepto de discriminación —reconociendo junto al concepto de discriminación

directa la existencia de discriminaciones indirectas y encubiertas—, y en la consolidación de instrumentos de lucha contra la misma; incluso se constata la generalizada aceptación de las medidas de acción positiva como mecanismos correctores de las desventajas que vienen padeciendo las mujeres en el ámbito laboral únicamente por razón de sexo. Dichas medidas tienen el objetivo que inspira toda la normativa antidiscriminatoria y que es, en palabras del TJUE, la igualdad “en la realidad de la vida social”.

En el estudio de las sentencias analizadas se destacan principalmente aquellos aspectos, tanto de los hechos del litigio principal como de las cuestiones prejudiciales, relacionados con la discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales planteados al TJUE y las consideraciones de éste sobre las mismas.

Para ello se han recogido las principales y más destacadas sentencias en torno a la discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, dictadas por el TJUE entre los años 1990 y 1995, ambos inclusive. Como se va a poder comprobar, en las sentencias analizadas se trata el principio de no discriminación por razón de sexo desde diferentes aspectos de las relaciones laborales.

La razón por la que se analizan únicamente las sentencias dictadas a partir de 1990 se debe a que es entonces cuando se comienza a hablar de política social siendo uno de los aspectos más problemáticos de las discusiones y revisiones de los diferentes tratados.

Con el primer Programa Comunitario (1986-1990) empiezan a preocuparse realmente de los problemas específicos de las mujeres y el Parlamento comienza a ofrecer apoyo político (participación del Parlamento en la adopción de Disposiciones). Es a partir de los años 90 cuando se da realmente una intensificación de las acciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades. En el marco del segundo Programa Comunitario (1991-1994), cuyo objetivo prioritario es aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, se plantea la integración de los objetivos de igualdad en las políticas generales, la movilización de los agentes de la vida económica y social así como de los tribunales, para así avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**CUADRO 2.11. Temas analizados sobre la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relacionados con la discriminación por razón de sexo en diferentes aspectos de las relaciones laborales entre los años 1990-1995**

	ABS.	%
Discriminación en materia de Seguridad Social	17	47,2
Trabajadoras a tiempo parcial	9	25,0
Normas aparentemente protectoras de las mujeres	4	11,1
Discriminación por embarazo	3	8,3
Discriminación en la retribución	2	5,6
Discriminación en el acceso a la promoción profesional	1	2,8
<b>TOTAL SENTENCIAS ANALIZADAS</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Elaboración: SIADECO. 1997.

## **LAS CUESTIONES PREJUDICIALES**

Debido a que las sentencias analizadas en este estudio del TJUE tratan de cuestiones prejudiciales es preciso exponer, siquiera brevemente, en qué consisten dichas cuestiones.

A pesar de que la normativa referente a las cuestiones prejudiciales resulta un tanto imprecisa, los principales preceptos en los que se regulan son los siguientes:

— art. 177 del Tratado de la CEE (Tratado de Roma):

“El Tribunal de Justicia será competente para pronunciarse, con carácter prejudicial:

- a) sobre la interpretación del presente Tratado;
- b) sobre la validez e interpretación de los actos adoptados por las instituciones de la Comunidad;
- c) sobre la interpretación de los estatutos de los organismos creados por un acto del Consejo, cuando dichos estatutos así lo prevean.

Cuando se plantee una cuestión de esta naturaleza ante un órgano jurisdiccional de uno de los Estados miembros, dicho órgano podrá pedir al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la misma, si estima necesaria una decisión al respecto para poder emitir su fallo.

Cuando se plantea una cuestión de este tipo en un asunto pendiente ante un órgano jurisdiccional nacional, cuyas decisiones no sean susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno, dicho órgano estará obligado a someter la cuestión al Tribunal de Justicia”.

— art. 41 del Tratado de la CECA (Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero)

“El Tribunal es el único competente para decidir, con carácter prejudicial, sobre la validez de las deliberaciones de la Alta Autoridad (actualmente la Comisión) y del Consejo, en el caso en que un litigio planteado ante un tribunal nacional ponga en cuestión dicha validez”.

El TJUE es un órgano jurisdiccional que, garantiza el respeto al derecho en la interpretación y aplicación del Tratado de la CEE. Es quien conoce de las cuestiones prejudiciales planteadas por los órganos judiciales de los Estados miembros.

El TJUE posee una importancia decisiva, pues constituye un verdadero poder judicial cuya función principal consiste en la formación del ordenamiento jurídico comunitario. Las sentencias dictadas por el TJUE, sobre cuestiones prejudiciales, constituyen asimismo la jurisprudencia comunitaria. Los criterios y principios establecidos en ellas forman parte del ordenamiento comunitario, que ha de ser tenido en cuenta en cualquier otro proceso en que se aplique dicho ordenamiento, en supuestos que sean “materialmente idénticos” a los que suscitaron la decisión jurisprudencial.

La cuestión prejudicial es, por tanto, el instrumento procesal que permite la unificación de interpretación y aplicación del ordenamiento comunitario, por parte de todos los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros; órganos que han de aplicarlo directamente cuando proceda en la resolución de los litigios de que conozcan en su calidad de jueces comunitarios comunes u ordinarios.

Es decir, el TJUE no decide directamente el asunto, se limita a decidir una auténtica cuestión prejudicial, con lo que puede condicionar indirectamente la resolución del asunto, pero nunca sustituir con su sentencia la que habrá de dictar el Tribunal estatal.

Una vez que el órgano judicial que planteó la cuestión reciba la sentencia del TJUE levantará la suspensión del procedimiento principal y continuará éste, a partir del momento o trámite en que fue interrumpido. La decisión del TJUE ha de ser tenida en cuenta al dictar la sentencia que resuelva el litigio principal.

Sus efectos en el tiempo son en principio retroactivos, puesto que se trata de una sentencia declarativa. Sin embargo, tal y como puede apreciarse en varias de las sentencias analizadas en este estudio, el TJUE se ha reservado la facultad excepcional de limitar sus efectos retroactivos, cuando estime que los resultados que se vayan a producir pueden ser muy nocivos.

El procedimiento de las cuestiones prejudiciales constituye un instrumento de control indirecto de la legalidad comunitaria, constituyéndose a su vez en uno de los instrumentos fundamentales de todo el Derecho Comunitario.

### **PRINCIPALES DIRECTIVAS MENCIONADAS EN LAS SENTENCIAS ANALIZADAS**

Respecto a las Directivas sobre las que principalmente giran las sentencias aquí analizadas, cabe destacar:

- a) Directiva 79/7, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- b) Directiva 76/207, 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.
- c) Directiva 75/117, 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 y las trabajadoras.

Se limita sobre todo, a estas tres Directivas porque se trata de litigios surgidos entre trabajadores y trabajadoras, por cuenta ajena. De lo contrario también sería destacable la:

— Directiva 86/313, de 11 de diciembre de 1986, 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. Por tanto, esta directiva está dirigida a garantizar la aplicación en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma o que contribuyan al ejercicio de dicha actividad en aquellos aspectos que no estén cubiertos por las Directivas 76/207/CEE y 79/7/CEE.

### **ARTÍCULO 119 DEL TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA**

Finalmente, puesto que el art. 119 del Tratado de la CEE es constantemente mencionado en las sentencias analizadas, se considera oportuno transcribir su contenido para facilitar la lectura y comprensión de las argumentaciones y decisiones expuestas en el análisis:

“Cada Estado miembro garantizará, durante la primera etapa y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

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

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 mismo trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.

### **PRINCIPALES ESTADOS QUE HAN PLANTEADO CUESTIONES PREJUDICIALES AL TJUE**

Teniendo en cuenta los Estados que entre 1990 y 1995 han planteado cuestiones prejudiciales al TJUE, sobre la interpretación de diferentes preceptos de varias Directivas relativas al principio de igualdad de trato y de no discriminación, especialmente las Directivas 79/7 y 76/207, se pueden aportar los siguientes datos:

**CUADRO 2.12. Principales Estados que han planteado cuestiones prejudiciales al TJUE en materia de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales**

	ABS.	%
Alemania	11	30,6
Países Bajos	9	25,0
Reino Unido	9	25,0
Dinamarca	2	5,5
Bélgica	2	5,5
Francia	2	5,5
Sin determinar	1	2,8
<b>TOTAL CASOS PLANTEADOS</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Elaboración: SIADECO, 1997

**DIAGNÓSTICO GENERAL  
DE LA JURISPRUDENCIA  
DEL TRIBUNAL DE  
JUSTICIA DE LA UNIÓN  
EUROPEA SOBRE  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO EN  
LAS RELACIONES  
LABORALES**

**2.6.3**

**OPORTUNIDADES**

- La mayoría de los temas tratados por el TJUE en materia laboral, están relacionados con la no discriminación de las mujeres trabajadoras.
- El TJUE constituye la institución pionera en la consolidación del concepto de discriminación, tanto directa como indirecta.
- El TJUE, en cierta forma, modela los ordenamientos nacionales de los Estados miembros; constituye un verdadero poder judicial cuya función principal consiste en la formación del ordenamiento jurídico comunitario.
- El TJUE acepta las medidas de acción positiva como mecanismos correctores de las desventajas padecidas por las mujeres, por razón de sexo.
- El TJUE reconoce expresamente la existencia de discriminaciones indirectas.
- El TJUE acepta el principio de desplazamiento de la carga de la prueba. Tras comprobar que existen indicios de una posible discriminación por razón de sexo, es importante que la parte demandada plantea y explique las medidas adoptadas, pues ha de probar que existen razones objetivamente justificadas, ajenas a cualquier causa de discriminación, y que se trata de medidas apropiadas y acordes con el principio de proporcionalidad.
- El TJUE reconoce la necesidad de la existencia de medidas correctoras y promocionales frente a normas aparentemente protectoras. Son normas que en realidad constituyen un obstáculo para que las mujeres accedan al mercado de trabajo en condiciones de igualdad respecto de los hombres.

**AMENAZAS**

- Son muy pocas las ocasiones en que se plantean cuestiones prejudiciales al TJUE sobre la interpretación de normativas referentes a la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Son pocos los Estados que muestran su preocupación por clarificar aspectos de la normativa comunitaria y de su propia normativa nacional a la hora de aplicar preceptos que en principio pueden resultar discriminatorios para las mujeres.
- En el Derecho Social Europeo es frecuente la existencia de imprecisiones e incoherencias en lo que respecta a la regulación del derecho a la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral. Muchas veces se limitan a una concepción formalista del principio de igualdad, ol-

vidando que no es suficiente para eliminar las situaciones discriminatorias en la práctica real. Todo ello dificulta, en cierta forma, la labor del TJUE en el proceso para lograr la erradicación de las discriminaciones por razón de sexo.

- El TJUE, en la mayoría de las ocasiones, no tiene en consideración la perspectiva de género al elaborar sus sentencias ya que utiliza únicamente el género masculino cuando en realidad está designando a hombres y a mujeres, como por ejemplo, “los trabajadores”, “un empresario”, “los afiliados”, etc.

**LA DISCRIMINACIÓN  
POR RAZÓN DE SEXO  
EN MATERIA DE  
SEGURIDAD SOCIAL**

**2.6.4**

**ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS EN RELACIÓN  
A LAS SENTENCIAS: LITIGIO PRINCIPAL, CUESTIONES  
PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN**

Realizando una clasificación de las sentencias en función de la temática analizada se ha elaborado una síntesis de las mismas destacando brevemente cuál era el litigio principal y en torno a qué disposición normativa giran las cuestiones prejudiciales, así como una breve aproximación a la resolución del TJUE.

**CUADRO 2.13. Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo en materia de Seguridad Social (1990-1995)**

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 17 de mayo de 1990, DOUGLAS HARVEY BARBER c/ GUARDIAN ROYAL EXCHANGE ASSURANCE GROUP C-262/1988	Reclamación por parte de un hombre a obtener una pensión de jubilación anticipada a resultas de su despido por causas económicas. Edades de jubilación distintas para los hombres (62 años) y para las mujeres (57 años).	El TJUE, en relación a la interpretación del art. 119 del Tratado CEE, señala que éste prohíbe la discriminación por razón de sexo en materia de retribución y declara asimismo que es de aplicación directa a cualquier forma de discriminación por razón de sexo. En esta sentencia el TJUE limita los efectos temporales de la misma para evitar la gravedad de los efectos de una aplicación completa que obligaría a revisar un número ingente de prestaciones y haría peligrar la solidez financiera de la mayoría de los sistemas privados de pensiones.
STJUE de 7 de julio de 1992, la REINA contra el SECRETARY OF STATE FOR SOCIAL SECURITY ex-parte LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. C-9/1991	Solicitud de la declaración de que el régimen público de pensiones contributivas del Reino Unido discriminaba ilegítimamente por razón de sexo a los hombres. Obligación de contribuir para tener derecho a la pensión de jubilación durante 44 años los hombres y durante 39 años las mujeres.	Las cuestiones se centraban en si la discriminación sufrida por los hombres en materia de pensiones era contraria a la Directiva 79/7. El TJUE considera que no existe discriminación porque es posible que los estados miembros mantengan “temporalmente” las ventajas concedidas a las mujeres con respecto a la jubilación, para permitirles que adapten progresivamente sus sistemas de pensiones a este respecto.

**CUADRO 2.13. Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo en materia de Seguridad Social (1990-1995) (continuación)**

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 19 de noviembre de 1992. J. MOLENBROEK contra BESTUUR VAN DE SOCIALE VERZEKERINGSBANK (SVB) C-226/1991	Reclamación de un complemento del 30% del salario mínimo neto por ser hombre casado cuyo cónyuge no había alcanzado la edad de 65 años. Dicho complemento se reduce —y así ocurrió de hecho— en caso de que ese cónyuge percibiera ingresos por motivos de trabajo o relacionados con éste.	En relación a la interpretación del art. 4.1. de la Directiva 79/7 el TJUE considera que, en principio, puede existir discriminación por razón de sexo indirecta, porque se trata de un sistema de prestaciones que proporciona un complemento a un número menor de mujeres que de hombres, puesto que, en las parejas casadas el hombre es generalmente el cónyuge mayor. Sin embargo, en este caso, a juicio del TJUE, existen factores objetivos no relacionados con discriminación alguna por razón de sexo que justifican dicha medida. Esos factores objetivos consisten en una razonable libertad en cuanto a la naturaleza y ejecución de las medidas de protección social, y un objetivo legítimo de política social.
STJUE de 30 de marzo de 1993. SECRETARY OF STATE FOR SOCIAL SECURITY contra E. THOMAS y otros. C-328/1991	Solicitud de la declaración de existencia de discriminación en un sistema de prestaciones que excluye del disfrute de las mismas a las personas que han alcanzado la edad de jubilación, fijada en 65 años para los hombres y 60 para las mujeres.	Un sistema como el citado puede tener en principio carácter discriminatorio, sin embargo, en opinión del TJUE está justificada por la Directiva 79/7, ya que permite a los Estados miembros excluir de su ámbito de aplicación la fijación de la edad de jubilación para la concesión de diferentes prestaciones.
STJUE de 6 de octubre de 1993. G.C. TEN OEVER contra STICHTING BEDRIJFSPENSIOENFONDS voor het GLAZEMWASSERS en SCHOONMAAKBEDRIJF. C-109/1991	Reclamación de una pensión de viudedad derivada de una trabajadora que hasta su fallecimiento estuvo dada de alta en un Plan de Pensiones de Empresa, financiado por los empresarios y empresarias y los trabajadores y trabajadoras. Se trataba de un plan privado de pensiones, establecido por una empresa para sus empleados y empleadas, que otorgaba una pensión de supervivencia únicamente en favor de las viudas.	En relación a la interpretación del art. 119 del Tratado el TJUE entiende que esta prestación en concreto está comprendida en el ámbito de aplicación del art. 119 por lo que existe discriminación de los hombres viudos (o lo que es lo mismo, de las mujeres trabajadoras pues no se les reconocen sus derechos pasivos). En relación a la limitación en el tiempo del efecto directo del art. 119 del Tratado la anterior resolución únicamente es válida a partir de la fecha de la sentencia Barber, es decir 17 de mayo de 1990.
STJUE de 27 de octubre de 1993. A.M. VAN GEMERTDERKS contra BESTUUR VAN DE NIEUWE INDUSTRIËLE BEDRIJFSVERENIGING. C-337/1991	Reclamación de una prestación por incapacidad laboral, retirada al adquirir el derecho a una pensión de viudedad en el momento del fallecimiento de su marido.	Tal y como señala el TJUE la Directiva 79/7 aun no se extiende a la totalidad de temas que se abarcan en materia de Seguridad Social, en concreto no se aplica a uno de los tipos de prestaciones en controversia en este asunto. En consecuencia, la regulación de estas prestaciones corresponde, a falta de armonización en la materia, a las disposiciones de Derecho interno y de Derecho internacional vigentes en el Estado miembro afectado. Sin embargo, la prestación por incapacidad laboral —también en controversia en este asunto— sí está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 79/7 por lo que se prohíbe cualquier tratamiento discriminatorio entre hombres y mujeres; en ese sentido un sistema nacional que obliga a las mujeres a perder una prestación de ese tipo en unas circunstancias en las que los hombres no lo hacen es contraria al Derecho comunitario.

**CUADRO 2.13. Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo en materia de Seguridad Social (1990-1995) (continuación)**

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 27 de octubre de 1993. Caso H. STEENHORST-NEERINGS contra BESTUUR van de BEDRIJFSVERENIGING VOOR DETAILHANDEL, AM-BACHTEN en HUISVROUWEN. C-338/1991	Solicitud de una prestación por incapacidad laboral retirada con motivo del cobro de una pensión de viudedad.	El TJUE no considera discriminatoria esa retirada porque se trata de una disposición legal, según la cual puede retirarse a una mujer su prestación por incapacidad laboral como consecuencia de la asignación de una pensión de viudedad, que se aplica tanto a las viudas como a los viudos incapacitados para trabajar.
STJUE de 9 de noviembre de 1993. BIRDS EYE WALLS LIMITED contra F.M. ROBERTS. C-132/92	Se trata de un litigio relativo a las prestaciones de regímenes de protección social complementaria. En concreto, la "bridging pension" consiste en una prestación a cargo del empleador o empleadora que se paga a aquellos trabajadores y trabajadoras que por motivos de salud han tenido que acogerse a una jubilación antes de la edad legal para ello. Al ser diferente la edad de jubilación en el sistema británico para hombres y mujeres, se produce el fenómeno de que entre los 60 y los 65 un hombre recibe esta pensión transitoria en una determinada cuantía, mientras que una mujer la recibe en cuantía inferior por haber comenzado a recibir ya la pensión de jubilación.	El TJUE entiende que esa diferencia de cuantías no es discriminatoria, sino que está justificada en la distinta situación objetiva de cada persona, al no recibir el hombre la pensión de jubilación ya reconocida a la mujer. Es decir, el principio general de no discriminación presupone que los trabajadores y las trabajadoras se encuentren en situaciones idénticas.
STJUE de 14 de diciembre de 1993. M. MORONI contra CO-LLO GMBH. C-110/1991	Solicitud de la concesión de una pensión de empresa. Se trata de un Plan complementario del régimen previsto por la ley, y establece distintas edades de jubilación para hombres y mujeres: los hombres no causan derecho a una pensión de empresa antes de los 65 años mientras que las mujeres pueden acogerse a ella desde los 60 años, a condición, en los dos casos, de haber trabajado en la empresa durante al menos diez años.	En relación a la interpretación del art. 119 del Tratado el TJUE considera que el mismo prohíbe toda discriminación en materia de retribución, por lo tanto queda prohibido que los trabajadores no puedan disfrutar de una pensión de empresa hasta una edad más avanzada que las trabajadoras que se encuentren en las mismas circunstancias. En relación a la limitación en el tiempo del efecto directo del art. 119 en este caso se sigue la regla fijada en el asunto Barber.
STJUE de 22 de diciembre de 1993. D. NEATH contra HUGH STEEPER Ltd. C-152/91	Se plantea la legalidad de un Plan privado de pensiones que utiliza factores actuariales diferenciados para trabajadores y para trabajadoras, lo que se traduce en el pago de contribuciones empresariales diferenciadas por unos y otras.	El TJUE declaró que la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el modo de financiación mediante capitalización por Planes de Pensiones de Empresa con prestaciones definidas no está comprendida en el ámbito de aplicación del art. 119 del Tratado CEE. Por lo tanto, no se aprecia, por parte del TJUE, discriminación alguna.

**CUADRO 2.13. Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo en materia de Seguridad Social (1990-1995) (continuación)**

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 28 de enero de 1994. M. A. ROKS y otros contra BES-TUUR van de BEDRIJFSVERENIGING Voor de GEZONDHEID, GEESTELIJKE en MAATS-CHAPPELIJKE BELANGEN y otros. C-343/1992	Solicitud de una prestación por incapacidad laboral, denegada por no cumplir el requisito de ingresos consistente en que el beneficiario o beneficiaria hubiera obtenido, en el año anterior al comienzo de su incapacidad laboral, determinados ingresos.	El TJUE considera discriminatoria la aplicación de una normativa nacional que, supeditando el derecho a una prestación por incapacidad laboral a un requisito no impuesto anteriormente a los hombres, priva a las mujeres de sus derechos. Sin embargo, el TJUE reconoce al mismo tiempo, la competencia de los Estados miembros para definir su política social, dictar normas en materia de Seguridad Social y adoptar medidas restrictivas o recortes de derechos, siempre que no supongan discriminación entre hombres y mujeres.
STJUE de 28 de septiembre de 1994. COLOROLL PENSION TRUSTEES Ltd. contra JAMES RICHARD RUSSELL y otros. C-200/1991	Reclamación de pensiones y prestaciones a una empresa que se encontraba en situación de dificultad económica y que tenía que adaptar el plan de pensiones para hacerlo compatible con el art. 119 del Tratado.	La resolución del TJUE en este caso es amplia y diversa: — los fiduciarios y fiduciarias tienen la obligación de respetar el principio de igualdad de trato en el marco de sus competencias y obligaciones. Están obligados y obligadas a utilizar todos los medios disponibles en Derecho interno, como el recurso a los órganos jurisdiccionales nacionales, para eliminar toda discriminación en materia de retribución; — el restablecimiento de la igualdad de trato a través de las medidas apropiadas podrá hacerse mediante la reducción de las ventajas de que disfrutaban las trabajadoras y trabajadores privilegiados pero hasta que no se establezcan medidas de restablecimiento de la igualdad de trato, el art. 119 exige conceder a las personas de la categoría perjudicada las ventajas de que disfrutan las personas de la categoría privilegiada, y ello a partir de los períodos de empleo posteriores al 17 de mayo de 1990, fecha de la sentencia Barber, salvo las acciones judiciales o reclamaciones equivalentes ya formuladas antes de esa fecha; — la utilización de factores actuariales distintos según el sexo en el modo de financiación por capitalización de los Planes de Pensiones de empresa de prestación definida no está comprendida en el ámbito de aplicación del art. 119. Por lo tanto, no es posible apreciar desigualdades discriminatorias basándose en el mismo.
STJUE de 28 de septiembre de 1994. C.C.E. SMITH y otros contra AVDEL SYSTEMS Ltd. C-108/1992	En una empresa, para restablecer la igualdad de trato, se optó por retrasar la edad de jubilación de las mujeres hasta equipararla a la de los hombres, con efectos en el pasado, incluido el periodo anterior a la sentencia Barber. Tal modificación parece ser que afectaba desfavorablemente a las mujeres deteriorando su situación financiera.	En relación a la interpretación del art. 119 del Tratado y sus efectos en el tiempo el TJUE declaró que el art. 119 impone la prohibición de discriminación en materia de retribución entre hombres y mujeres, pero tal prohibición se limita en el tiempo en base a la sentencia Barber. Es decir, entre el 17 de mayo de 1990 (fecha de la sentencia) y la fecha de entrada en vigor de la medida adoptada por la empresa ha de aplicarse el art. 119. Respecto a los períodos de empleo posteriores a la fecha de entrada en vigor de dicha medida el art. 119 no tiene aplicación. En lo que atañe a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990 el Derecho comunitario no imponía ninguna obligación que pudiera justificar medidas que disminuyan a posteriori las ventajas que las mujeres habían disfrutado.

**CUADRO 2.13. Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo en materia de Seguridad Social (1990-1995) (continuación)**

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 28 de septiembre de 1994. BESTUUR van het ALGEMEEN BURGERLIJK PENSIOENFONDS contra G.A. BEUNE. C-7/1993	Reclamación de una pensión de funcionario igual a la que se paga a la funcionaria casada que haya alcanzado el mismo grado de escalafón en la función pública.	Tal y como señala el TJUE este tipo de prestaciones están incluidas en el ámbito de aplicación del art. 119 y, en ese sentido, los hombres casados perjudicados por la discriminación deben ser tratados de la misma manera y se les debe aplicar al mismo régimen que a las mujeres casadas. Existe por lo tanto discriminación directa en perjuicio de los hombres.
STJUE de 28 de septiembre de 1994. MARIA NELLEKE GERDA van den AKKER y otros contra STICHTING SHELL PENSIOENFONDS. C-28/93	Reclamación de la posibilidad de mantener la edad de jubilación en los 55 años por parte de las mujeres.	El TJUE deniega dicha reclamación por considerar que va en contra de la prohibición de discriminación en materia de retribución entre hombres y mujeres del art. 119 del Tratado.
STJUE de 5 de octubre de 1994. J.M. VAN MUNSTER contra el RIJKSDIENST voor PENSIOENEM. C-165/1991	Interposición de demanda con motivo de la determinación de la cuantía de su pensión de jubilación.	El TJUE considera que no existe ningún tipo de discriminación porque la Directiva 79/7 autoriza a los Estados miembros a excluir del ámbito de aplicación de esta Directiva la concesión de derechos a prestaciones de vejez o invalidez en razón de los derechos derivados de la esposa. (Razón por la cual le fue reducida la cuantía de su pensión).
STJUE de 6 de diciembre de 1994. ELSIE RITA JOHNSON contra CHIEF ADJUDICATION OFFICER. C-410/1992	Solicitud del pago de una prestación no contributiva por invalidez por períodos anteriores a la fecha de la entrada en vigor de una medida de igualdad de trato entre hombres y mujeres.	El TJUE consideró que a la señora Johnson no se le podía privar de la posibilidad de alegar su derecho a la igualdad de trato. A falta de medidas de aplicación adecuadas del art. 4 de la Directiva 79/7, las mujeres perjudicadas por el mantenimiento de la discriminación tienen derecho a ser tratadas del mismo modo que los hombres que se encuentran en la misma situación.

## DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

### A) Oportunidades

- El TJUE ha adoptado una misma línea jurisprudencial respecto al modo de restablecer la igualdad de trato en los planes de pensiones de empresa, a partir del 17 de mayo de 1990 (fecha de la sentencia Barber), concediendo a las personas de la categoría perjudicada la misma ventaja de la que disfrutan las personas de categoría privilegiada.
- El TJUE considera que la Directiva 79/7 (art. 7.1) permite a los Estados miembros mantener temporalmente las ventajas concedidas a las mujeres con respecto a la jubilación para permitirles que adapten progresivamente sus sistemas de pensiones de jubilación, sin alterar el complejo equilibrio económico de dichos sistemas. Esta excepción tiene carácter temporal y en consecuencia supone implícitamente un llamamiento a los Estados miembros para que modifiquen su sistema de pensiones.

- El TJUE considera que el art. 119 del Tratado prohíbe cualquier discriminación en materia de retribución entre trabajadores y trabajadoras sea cual sea el mecanismo que determine dicha desigualdad.

## B) Amenazas

- Aunque existe un reconocimiento de posibles discriminaciones indirectas, la mayoría de las veces el TJUE añade que dicho reconocimiento exige la siguiente matización: “a menos que se pueda justificar la existencia de factores objetivos no relacionados con discriminación alguna por razón de sexo”.
- Se constata la falta de armonización en la materia: por un lado el TJUE señala que las prestaciones incluidas en la Directiva 79/7 exigen igualdad de trato, por lo tanto queda prohibido cualquier tratamiento discriminatorio, pero por otro lado considera que las prestaciones no incluidas en la Directiva 79/7, en principio y, hasta que no se adopte la normativa comunitaria pueden regularse teniendo en cuenta la legislación nacional e internacional aplicable al caso.

## LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO DE LAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

## 2.6.5

### ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS EN RELACIÓN A LAS SENTENCIAS: LITIGIO PRINCIPAL, CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN

**CUADRO 2.14.** Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo de las trabajadoras a tiempo parcial (1990-1995)

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 27 de junio de 1990. MARIA KOWALSKA contra FREIE und HANSESTADT HAMBURG. C-33/1989	Solicitud, por parte de una mujer, de una indemnización temporal en el momento de su jubilación. Le fue denegada aduciendo que había trabajado a tiempo parcial.	El TJUE consideró que existía discriminación indirecta en la exclusión del beneficio de esa indemnización temporal porque resulta probado que el número de mujeres contratadas a tiempo parcial es muy superior al de hombres contratados en la misma modalidad.
STJUE de 7 de febrero de 1991. HELGA NIMZ contra FREIE und HANSESTADT HAMBURG. C-184/1989	Solicitud denegada de una mujer, de acceso a un grupo superior de remuneración basándose en que el cómputo de la antigüedad de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se reduce a la mitad.	El TJUE consideró que sí existía discriminación indirecta por razón de sexo y por tanto violación del art. 119 del Tratado, cuando resulta probado que el número de mujeres contratadas a tiempo parcial es muy superior al de hombres contratados en esa modalidad.

**CUADRO 2.14. Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo de las trabajadoras a tiempo parcial (1990-1995) (continuación)**

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 4 de junio de 1992. ARBEITERWOHLFAHRT der STADT BERLIN e.V. (AWSB) contra MONIKA BÖTEL. C-360/1990	Solicitud, por parte de una mujer, del pago, en concepto de compensación, por el tiempo dedicado a cursos de formación por encima de sus horas de trabajo. Denegada por haber trabajado a tiempo parcial.	El TJUE consideró que existe discriminación en el hecho de que se deje sin compensación en forma de permiso o de dinero, a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial que hayan asistido a diferentes cursos formativos más tiempo que el de sus horas de trabajo. Existe discriminación indirecta por razón de sexo en perjuicio de las trabajadoras a tiempo parcial, pues su número es mucho mayor que el de los hombres de la misma condición.
STJUE de 30 de noviembre de 1993: KIRSAMMER-HACK contra NURHAN SIDAL. C-189/1991	Se plantea la posible discriminación de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, que quedan desprotegidos contra el despido improcedente basándose en una disposición nacional (alemana).	En opinión del TJUE, no existe discriminación porque en realidad la norma nacional no distingue entre trabajadores y trabajadoras a tiempo completo y parcial, sino entre trabajadores y trabajadoras de pequeñas y grandes empresas, por lo que no se produce, en principio, un efecto desproporcionado en un grupo de un sexo determinado.
STJUE de 28 de septiembre de 1994. ANNA ADRIAANTJE VROEGE contra NCIV INSTITUT voor VOLKSHUISVESTING BV y STICHTING PENSIOENFONDS NCIV. C-57/1993	Impugnación, por parte de una mujer trabajadora a tiempo parcial, de un reglamento de pensiones por considerarse víctima de una discriminación teniendo en cuenta el art. 119. Reclamación de su derecho a la participación en el Plan de pensiones de su empresa.	El TJUE considera que un plan de pensiones que impide que las mujeres trabajadoras a tiempo parcial participen en él implica una discriminación directamente basada en el sexo, contraria al art. 119 del Tratado.
STJUE de 13 de diciembre de 1994. RITA GRAU-HUPKA contra STADTGEMEINDE BREMEN. C-297/1993	Impugnación, por parte de una trabajadora, de un artículo del convenio colectivo que excluye a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial de la percepción de la pensión de jubilación completa, sin reducciones.	El TJUE considera que no existe discriminación en el hecho de que se proporcione una menor cobertura social a una trabajadora a tiempo parcial cuando esa pensión se ha reducido como consecuencia de una pérdida de la retribución por el tiempo dedicado a la educación del hijo o la hija. Tampoco considera que exista discriminación indirecta en el hecho de que sean mayormente mujeres quienes ven reducida su pensión debido a los años dedicados a la educación de un hijo o hija. El TJUE considera que la Directiva 79/7 en ningún caso obliga a los Estados miembros a conceder ventajas en materia de seguro de vejez a las personas que se hayan ocupado de sus hijos e hijas o a establecer derechos a prestaciones como consecuencia de períodos de interrupción de la actividad debido a la educación de los hijos e hijas.
STJUE de 15 de diciembre de 1994. STADT LENGERICH contra ANGELIKA HELMIG. Asuntos acumulados: C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 y C-78/1993	Reclamación, por parte de unas trabajadoras a tiempo parcial, del pago de complementos salariales por las horas extraordinarias realizadas sobre pasando su horario individual de trabajo, en un porcentaje idéntico al que se aplica a las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores y trabajadoras a jornada completa que sobrepasan la jornada ordinaria de trabajo.	El TJUE considera que en este caso no existe discriminación por razón de sexo, porque las trabajadoras a tiempo parcial perciben realmente, a igualdad de horas trabajadas, la misma retribución global que los trabajadores a jornada completa.

**CUADRO 2.14.** Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo de las trabajadoras a tiempo parcial (1990-1995) (continuación)

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 14 de diciembre de 1995. NOLTE contra LANDES-VERSICHERUNGSSANSTALT HANNOVER. C-317/1993	Solicitud —denegada— de la pensión de jubilación y de una pensión de invalidez. En el Derecho alemán los empleos menores (menos de 15 horas semanales) no están sujetos al régimen legal del seguro de vejez. Esta exclusión constituye una medida que afecta a un mayor número de mujeres que de hombres, lo que en principio, puede dar lugar a un supuesto de discriminación indirecta por razón de sexo.	Tras analizar la cuestión de si dicha exclusión constituye una discriminación por razón de sexo contraria a la Directiva 79/7, el TJUE consideró que no existe discriminación indirecta por razón de sexo aunque la medida afecte a muchas más mujeres que a hombres. El TJUE considera que la medida controvertida está justificada por el hecho de que la o el legislador nacional pudo estimar razonablemente que dicha medida era necesaria para alcanzar un objetivo de política social ajeno a toda discriminación por razón de sexo. Según el TJUE, los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación y, por consiguiente, incumbe a éstos elegir las medidas necesarias para alcanzar el objetivo de su política social y de empleo.
STJUE de 14 de diciembre de 1995. MEGNER y SCHEFFEL contra INNUNGSKRANKENKASSE VORDERPFALZ. C-444/1993	Solicitud, por parte de unas trabajadoras, de que el organismo nacional de la Seguridad Social reconociera su obligación de afiliación al régimen del seguro de enfermedad y del seguro de vejez, así como su obligación de cotizar al régimen legal del seguro de desempleo. La solicitud fue desestimada porque se trataba de empleos menores o de corta duración, exentos de afiliación y cotización obligatorias a los mencionados regímenes legales.	El TJUE considera que no existe discriminación por razón de sexo en este caso, aunque dicha medida afecte a muchas más mujeres que a hombres, ya que el legislador o legisladora nacional pudo estimar razonablemente que dicha legislación era necesaria para alcanzar un objetivo de política social ajeno a toda discriminación por razón de sexo.

## DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO DE LAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

### A) Oportunidades

- El TJUE reconoce expresamente la existencia de discriminaciones indirectas por razón de sexo cuando resulta probado que la mayoría de las personas contratadas a tiempo parcial son mujeres.
- El TJUE considera, y así lo ha ratificado varias veces, que la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se impone no solamente a la acción de las autoridades públicas, sino que se extiende igualmente a todos los convenios colectivos dirigidos a regular de forma colectiva las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

### B) Amenazas

- La Directiva 79/7 en ningún caso obliga a los Estados miembros a conceder ventajas sociales a las personas que se hayan ocupado de sus hijos e hijas o a establecer derechos a

prestaciones como consecuencia de períodos de interrupción de la actividad debidos a la educación de los hijos e hijas.

- El TJUE reconoce la existencia de discriminaciones indirectas pero realiza una importante matización al señalar que, se darán de hecho, a menos que el empleador o empleadora demuestre que existen razones objetivas que justifiquen las diferencias entre trabajadores y trabajadoras, ajenas a toda discriminación por razón de sexo.
- El TJUE no sigue una misma línea jurisprudencial en este tema. En ocasiones justifica determinadas medidas como objetivos de política social y en otras ocasiones reconoce que quienes mayormente se ven afectadas son las mujeres y reconoce la existencia de discriminaciones indirectas por razón de sexo.
- El TJUE no tiene en consideración el hecho de que quienes dedican años a la educación de los hijos e hijas, dejando de lado su vida profesional durante ese tiempo son mayormente mujeres, lo que, en principio, indica la existencia de una desigualdad de condiciones en el acceso al mercado de trabajo entre hombres y mujeres; desigualdad que podría considerarse una discriminación indirecta.

**LA DISCRIMINACIÓN  
EN NORMAS  
APARENTEMENTE  
PROTECTORAS DE  
LAS MUJERES**

**2.6.6**

**ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS EN RELACIÓN  
A LAS SENTENCIAS: LITIGIO PRINCIPAL, CUESTIONES  
PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN**

**CUADRO 2.15.** Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral en normas aparentemente protectoras de las mujeres (1990-1995)

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 25 de julio de 1991. MINISTÈRE PUBLIC contra A. STOECKEL. C-345/1989	Se trata de un proceso penal contra el señor Stoeckel por haber empleado a 77 mujeres en un trabajo nocturno, cuando el Código de Trabajo francés prohíbe la contratación de mujeres en trabajos nocturnos.	El TJUE considera que la Directiva 76/207 (art. 5) impone a los Estados miembros la obligación de no plantear como principio legal la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, aun cuando esta obligación implique excepciones, cuando no existe ninguna prohibición del trabajo nocturno para los hombres. Se trata por tanto, de una norma aparentemente protectora de las mujeres trabajadoras pero que en realidad obstaculiza su acceso al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres trabajadores.

**CUADRO 2.15.** Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral en normas aparentemente protectoras de las mujeres (1990-1995) (continuación)

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 2 de agosto de 1993. MINISTÈRE PUBLIC e.a. contra JEAN-CLAUDE LEVY. C-153/1991	Se trata de un proceso penal contra otro empleador procesado por haber contratado a 23 mujeres en un trabajo nocturno en contra de lo previsto en una disposición nacional.	Al tratarse de una cuestión de compatibilidad de obligaciones internacionales para un mismo Estado, el TJUE declaró que el juez o jueza nacional tiene la obligación de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, pues ello constituye un derecho fundamental reconocido por el ordenamiento jurídico comunitario; sin embargo, se permiten, con carácter temporal, determinadas excepciones al principio de igualdad de trato.
STJUE de 3 de febrero de 1994. OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (ONEM) contra MADELEINE MINNE. C-13/1993	Solicitud de prestaciones por desempleo —denegada— tras haber renunciado a su puesto de trabajo por no estar dispuesta a trabajar de noche por motivos de orden familiar.	El TJUE considera injustificada esa medida pues resulta discriminatoria para las mujeres. Declaró que el art. 5 de la Directiva 76/207 se opone a que un Estado miembro, que prohíbe el trabajo nocturno tanto de los hombres como de las mujeres mantenga regímenes de excepción distintos.
STJUE de 5 de mayo de 1994. GABRIELE HABERMANN-BELTERMANN contra ARBEITERWOHLFAHRT, BEZIRKSVERBAND Ndb/Opf.e.v. C-421/1992	La nulidad o anulabilidad del contrato por ser contrario a una prohibición legal. Se trata de una mujer contratada como cuidadora nocturna en una residencia de personas ancianas cuando, aun sin saberlo ella, estaba embarazada.	El TJUE consideró que la ruptura de un contrato en esas circunstancias constituye una discriminación directa basada en el sexo.

## DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA DISCRIMINACIÓN EN NORMAS APARENTEMENTE PROTECTORAS DE LAS MUJERES. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO A LAS MUJERES: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

### A) Oportunidades

- El TJUE reconoce que, salvo en caso de embarazo y maternidad, los riesgos a los que están expuestas las mujeres, no son, en general, de diferente naturaleza de aquellos a los que también están expuestos los hombres.
- El TJUE considera el art. 5 de la Directiva 76/207 lo suficientemente preciso para imponer a los Estados miembros la obligación de no plantear como principio legal la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, aun cuando esta obligación implique excepciones, cuando no existe ninguna prohibición del trabajo nocturno para los hombres.

### B) Amenazas

- Todavía existen en la actualidad muchas normas aparentemente protectoras de las mujeres (como por ejemplo el artículo L213 del Código de Trabajo francés, art. 36 y 37 de la Ley de Empleo belga, etc.) que han perdido ya su razón de ser, y no son acordes con la normativa europea vigente. De alguna manera, tienden a perpetuar y reproducir el reparto tradicional de roles sociales basado en el sexo, constituyendo asimismo un obstáculo para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, en términos de igualdad respecto a los hombres.

**ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS EN RELACIÓN  
A LAS SENTENCIAS: LITIGIO PRINCIPAL, CUESTIONES  
PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN**

**CUADRO 2.16.** Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por embarazo (1990-1995)

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 8 de noviembre de 1990. E.J.P. DEKKER contra STCHTING VORMINGSCENTRUM voor JONG VOLWASSENEN (VJV-centrum) PLUS. C-117/1988	Negativa, por parte del empresario, a contratar a una mujer embarazada como educadora en un centro de formación para jóvenes adultos y adultas.	El TJUE considera que un empresario que se niega a celebrar un contrato de trabajo con una candidata encinta a la que había considerado apta para desarrollar una determinada actividad viola directamente el principio de igualdad de trato. Por lo tanto, existe discriminación directa por razón de sexo.
STJUE de 8 de noviembre de 1990. HANDEL-OGKONTOR-FUNKTIONAERERNES FORBUND i DANMARK, en calidad de mandataria de la Señora BIRTHE VIBEKE contra DANSK ARBEJDSGIVERFORENING, en calidad de mandataria de ALDI MARKED. C-179/1988	Despido a una mujer por repetidas ausencias debidas a una enfermedad causada por su embarazo y posterior parto. La Directiva 76/207/CEE no contempla la hipótesis de una enfermedad causada por el embarazo o el parto.	La principal cuestión consiste en si una mujer ha sido despedida por ausencias debidas a la enfermedad en las mismas condiciones que un hombre. Si esto es así, no existe discriminación directa por razón de sexo. El TJUE consideró que el despido de una trabajadora, fuera de los períodos de licencia por maternidad, debido a ausencias provocadas por una enfermedad causada por el embarazo o el parto no constituye una discriminación directa por razón de sexo.
STJUE de 14 de julio de 1994. CAROLE LOUISE WEBB contra EMO Air Cargo (UK) Ltd. C-32/1993	Despido de una trabajadora embarazada que estaba sustituyendo a otra trabajadora embarazada.	El TJUE considera que dicho despido constituye una discriminación directa por razón de sexo. Además, en aplicación de la Directiva 92/85 se prohíbe el despido de una trabajadora durante el período comprendido entre el inicio del embarazo hasta el término del permiso de maternidad.

**DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA DISCRIMINACIÓN  
POR EMBARAZO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

**A) Oportunidades**

- El TJUE reconoce expresamente que la extinción de un contrato de trabajo, o la negativa a la contratación, debido al embarazo de la trabajadora por cuenta ajena sólo afecta a las mujeres y, por consiguiente, constituye una discriminación directa basada en el sexo.
- El TJUE reconoce la existencia de una discriminación directa por razón de sexo en el hecho de que un empresario o empresaria (generalmente hombres) se niegue a celebrar un contrato de trabajo con una mujer embarazada, cuando dicha negativa a contratar se basa en las posibles consecuencias perjudiciales para el empresario o empresaria derivadas de la contratación de una mujer embarazada.
- Aplicación, por parte del TJUE, 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 mujer embarazada que haya dado a luz o en período de lactancia. Esta Directiva constituye una protección particular para las mujeres estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo hasta el término del permiso de maternidad.

#### B) Amenazas

- En los Estados miembros, frecuentemente, no se toman las medidas necesarias para prohibir la no contratación o el despido por razón de embarazo o por razones inherentes a dicho estado. La parte contratante aduce muchas veces razones económicas, posibles consecuencias perjudiciales, por el hecho de contratar mujeres embarazadas.
- La inexistencia de regulaciones adecuadas supone desprotección de las mujeres embarazadas. Los procedimientos sancionadores no son suficientes para alcanzar plenamente el objetivo de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

### LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA RETRIBUCIÓN

## 2.6.8

#### ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS EN RELACIÓN A LAS SENTENCIAS: LITIGIO PRINCIPAL, CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN

**CUADRO 2.17.** Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo en la retribución (1990-1995)

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 27 de octubre de 1993. P.M. ENDERBY contra FRENCHAY HEALTH AUTHORITY (FHA) y otros. C-127/1992	Una logopeda, se considera víctima de una discriminación por razón de sexo en materia de retribución, ya que los miembros de su profesión, principalmente ejercida por mujeres, están sensiblemente peor retribuidos que los miembros de profesiones comparables en las que, en un nivel de carrera equivalente, los hombres son más numerosos que las mujeres.	En principio dicha atención revela una apariencia de discriminación por razón de sexo, por lo menos en la medida en que las funciones de que se trata tengan un valor igual. El TJUE señala que corresponde a la parte contratante justificar esa diferencia mediante factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. El TJUE se remite a la jurisdicción nacional para que decida si los factores aducidos por la parte contratante constituyen o no razones objetivamente justificadas, ajenas a toda discriminación por razón de sexo.
STJUE de 31 de mayo de 1995. SPECIALARBEJDER-FORDUNDET i DANMARK contra DANSK INDUSTRI	Este asunto trata de la diferencia retributiva existente entre dos grupos profesionales, uno mayoritariamente compuesto por mujeres y otro principalmente por hombres. El primero de ellos percibe una retribución sensiblemente inferior.	El TJUE considera que es necesario efectuar la oportuna comparación entre las retribuciones medias de dos grupos de trabajadores y trabajadoras, siendo el empresario (o empresaria) quien ha de probar que las diferencias existentes no se deben a una discriminación por razón de sexo. El TJUE señala que es competencia del juez o jueza nacional valorar los criterios objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo que puedan justificar eventuales diferencias de retribución.

## **DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA RETRIBUCIÓN: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- El TJUE supera la concepción formalista según la cual se analizaban anteriormente trabajos iguales para comprobar si realmente se daba una discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, asimilando ahora una interpretación dirigida a verificar trabajos de igual valor a la hora de analizar si existe o no discriminación en las retribuciones, aunque formalmente éstos sean distintos.

### **B) Amenazas**

- El TJUE se remite a menudo a los órganos jurisdiccionales nacionales señalando que ellos son los competentes para efectuar una valoración de los hechos y de las circunstancias de cada caso concreto, con el objetivo de analizar si existen razones objetivamente justificativas de las posibles diferencias retributivas entre trabajadores y trabajadoras.
- Los jueces y juezas nacionales, en ocasiones se limitan a constatar que se trata de funciones distintas, de categorías profesionales distintas y a través de un análisis superficial, niegan la existencia de una posible discriminación por razón de sexo.

## **LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL**

## **2.6.9**

### **ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS EN RELACIÓN A LAS SENTENCIAS: LITIGIO PRINCIPAL, CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN**

**CUADRO 2.18.** Síntesis de los aspectos fundamentales de las sentencias dictadas por el TJUE, en relación con la discriminación laboral por razón de sexo en el acceso a la promoción profesional (1990-1995)

SENTENCIA	LITIGIO PRINCIPAL	CUESTIONES PREJUDICIALES Y APROXIMACIÓN A LA RESOLUCIÓN
STJUE de 17 de octubre de 1995. ECKHARD KALANKE contra FREIE HANSESTADT BREMEN. C-450/1993	La disposición controvertida constituye una medida de acción positiva que establece que ante igualdad de capacitación se optará por la candidata frente al candidato para cubrir determinados puestos de trabajo o niveles de retribución.	El TJUE considera la medida de acción positiva de la ley (alemana) contraria a la Directiva 76/207, por entrañar una discriminación por razón de sexo en cuanto concede automáticamente preferencia a las candidatas mujeres en los sectores en los que las mismas están infrarrepresentadas. Considera asimismo que, una normativa nacional que garantiza la preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción va más allá de una medida de fomento de la igualdad de trato y sobrepasa los límites de la excepción establecida en el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207.

## **DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- El TJUE considera legítimas las acciones positivas. Basándose en el art. 2.4. de la Directiva 76/207 señala que han de autorizarse medidas que, aunque sean discriminatorias en apariencia, están destinadas efectivamente a ir eliminando las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social.
- El TJUE considera que dicha Directiva autoriza medidas nacionales en el ámbito del acceso al empleo, incluida la promoción, favorecedoras de las mujeres, destinadas a mejorar su capacidad de competir en el mercado de trabajo posibilitándoles el desarrollo de una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres.
- El TJUE en ningún momento pone en cuestión la legitimidad de las medidas de acción positiva y su necesidad para el logro de una igualdad real y efectiva.

### **B) Amenazas**

- El TJUE, en ocasiones, considera desproporcionadas determinadas medidas de acción positiva (por ejemplo, la medida adoptada en una ley del Land de Bremen (Alemania), en su art. 4, relativa a la selección, provisión de puestos de trabajo y promoción). Incluso considera que constituye discriminación por razón de sexo en cuanto concede automáticamente preferencia a las candidatas, en los procesos de promoción profesional de sectores en los que las mujeres están subrepresentadas.
- Parece que el TJUE olvida la situación de inferioridad y de desventaja que han padecido las mujeres trabajadoras a lo largo de muchos años, cuando, en sentencias como la Kalanke (STJUE de 17 de octubre) considera discriminatorias medidas de acción positiva dirigidas al fomento de la igualdad de oportunidades en la promoción profesional.

## **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**2.7**

### **ACOTACIÓN GENERAL DEL OBJETO DE ANÁLISIS: TEMÁTICA Y CONVENIOS COLECTIVOS**

**2.7.1**

Se ha pretendido analizar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE desde la perspectiva de la negociación colectiva. El objetivo principal era conocer de qué manera puede incidir la normativa convencional en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo de las mujeres asalariadas en la CAE; si las partes negociadoras son conscientes de

la especificidad del colectivo de mujeres en el ámbito laboral y, en definitiva, cuáles son algunos de los aspectos en los que habría que incidir para poder avanzar en el logro de una participación equilibrada de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Para poder alcanzar los objetivos planteados anteriormente se han analizado 55 convenios colectivos de rango provincial, de rango autonómico (CAE) y de diversas empresas, con períodos de vigencia comprendidos entre 1994 y 1998.

En este sentido se estimó que, para poder contar con una panorámica general sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE desde la perspectiva de la negociación colectiva, como mínimo era necesario contar con una muestra de convenios de los sectores de la industria y servicios que:

- pertenezcan a sectores feminizados (8) tanto con mujeres cualificadas como no cualificadas,
- pertenezcan a sectores no feminizados, en los que el escaso número de mujeres que trabajan en ellos normalmente no son cualificadas (9).

Los convenios analizados pueden clasificarse por tanto de la siguiente manera:

- en función del grado de feminización del sector en el que tienen su aplicación: sectores feminizados o sectores no feminizados;
- en función de la cualificación profesional de las mujeres asalariadas: mujeres cualificadas y mujeres no cualificadas;
- en función del sector al que pertenecen: básicamente sector industrial o de servicios.

Señalar también que el análisis de los diferentes convenios colectivos no consiste en un estudio exhaustivo de todo el articulado tal y como queda recogido en el propio texto, sino que se limita a seis temas diferentes que, hipotéticamente, se pueden encontrar relacionados con las razones que explican la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE en general, y con situaciones de discriminación en los propios convenios colectivos en particular.

Los temas o apartados seleccionados para el presente análisis son los siguientes:

1. Cláusula específica de no discriminación por sexo.
2. Tiempo de trabajo: jornada laboral.
3. Formación y promoción profesionales.
4. Clasificación profesional.
5. Retribuciones.
6. Permisos y excedencias.

---

(8) La clasificación de los convenios colectivos como pertenecientes a sectores feminizados o no feminizados, no es una clasificación estricta, en el sentido de que sólo estén ocupados por hombres o sólo por mujeres. Se trata de una aproximación, basada, fundamentalmente en que la presencia de mujeres sea escasa o nula, o por el contrario, sea más o menos mayoritaria.

(9) La diferenciación de mujeres cualificadas o no cualificadas se efectúa de un modo muy aproximado, atendiendo especialmente al grado de responsabilidad y al nivel de formación de las mismas.

**CUADRO 2.19. Convenios colectivos de la CAE analizados según sectores**

SECTORES	INDUSTRIA	SERVICIOS
Feminizados Mujeres no cualificadas	8. Industria y Comercio del Vino de Álava. 1995-1996. 32. "Editorial Iparragirre S.A." (EISA). 1995. 33. Empresa Industrias de Café del Norte CAFINSA, S.A. Araba. 1995-1996.	1. Limpieza de Edificios y Locales 1995-1997. 3. Comercio del mueble de Gipuzkoa. 1995. 9. Comercio Textil de Álava. 1995-1996. 10. Comercio de Juguetería, Mayoristas y Minoristas de Gipuzkoa, 1995-1996. 11. Tintorerías y Lavado, Planchado y Limpieza de Gipuzkoa. 1995-1996. 14. Convenio Colectivo del sector de Comercio de Alimentación. Álava 1995-1997. 16. Sector Limpieza 1995-1996. (Garbiker S.A.) 22. Hostelería de Gipuzkoa (Duración indeterminada). 23. Limpieza de Edificios y Locales 1995-1996. 25. Hostelería de Bizkaia. 1995. 27. Industria y Comercio de Panaderías de Álava. 1995-1996. 28. Hostelería de Álava. 1995. 42. Panaderías de Gipuzkoa. 1996-1997. 51. Comercio Textil. Bizkaia. 1994-1995.
No feminizados Mujeres no cualificadas	5. Convenio Marco de Tubos Reunidos, S.A. 1994-1996. 17. Manufacturados Tole, S.A.L. Bizkaia 1995. 19. Empresa Accesorios de Tubería, S.A. Álava 1996-1998. 20. Mecaner, S.A. Bizkaia. 1995-1996. 21. Tubacex, S.A. T.T.I. S.A. y Acería de Álava. 1995-1996. 24. Discosa, S.A. Bizkaia. 1995. 37. IBER-Ingeniería Informática, S.A. 1995. 43. Artes Gráficas, manipulados de papel, etc. 1996-1997. 46. Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa. 1995-1996. 47. Industria Siderometalúrgica de Bizkaia. 1995-1996. 48. Industria Siderometalúrgica de Araba. 1995. 49. S.A.F.E. Neumáticos Michelin. 1995-1996. 53. Personal de Mar, Repsol Naviera Vizcaína S.A. 1995. 54. Personal de Tierra, Repsol Naviera Vizcaína, S.A. 1995. 55. Industrial-Plástica y Metalúrgica, S.A. LIPMEA. Álava. 1995.	4. Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Gipuzkoa. 1995-1996. 15. Personal profesional de Gureak, S.L. 1995-1997. 34. Comercio del Metal. 1995-1996. 36. Eusko Trenbideak/Ferrocarriles Vascos. 1995. 41. Transportes PESA, S.A. 1995-1996.

**CUADRO 2.19. Convenios colectivos de la CAE analizados según sectores  
(continuación)**

SECTORES	INDUSTRIA	SERVICIOS
Feminizados Mujeres Cualificadas		<ol style="list-style-type: none"><li>2. Personal laboral de los Centros Publificados. 1995-1997.</li><li>6. Personal funcionario al Servicio de la Administración de la CAE y sus organismos autónomos. 1995.</li><li>7. Clínica Álava-Organización médica de V.S.L. 1995.</li><li>12. Establecimientos Sanitarios Privados de Bizkaia. 1994-1996.</li><li>13. Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia. 1995.</li><li>18. Personal Laboral del Instituto Vasco de Educación Física (SHEE/IVEF). 1994-1995.</li><li>26. Oficinas y Despachos de Gipuzkoa. 1996-1998.</li><li>29. Enseñanza Privada de Euskadi. 1994-1995.</li><li>30. Personal Docente público no universitario de la CAE. 1995-1997.</li><li>31. Personal Laboral de las Ikastolas. 1995.</li><li>35. Escuela Municipal de Música de Bilbao "Jesús Arambarri". 1995-1997.</li><li>38. Personal Laboral dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. 1995-1997.</li><li>39. Educación Especial. 1995-1996.</li><li>40. Personal Laboral al Servicio de la Administración de Justicia de la CAE. 1995.</li><li>44. Convenio Interprovincial para Ikastolas 1995-1996.</li><li>45. Convenio colectivo de Egailan S.A. 1995.</li><li>50. Unión de Centros Farmacéuticos, S.A. (UNICEFAR). Bizkaia. 1994-1995.</li><li>52. Clínica Virgen Blanca, S.A. 1995.</li></ol>

**DIAGNÓSTICO GENERAL  
DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA**

**2.7.2**

**OPORTUNIDADES**

- La negociación colectiva, en ocasiones, constituye un marco apropiado para materializar las reivindicaciones de las mujeres acerca de sus condiciones laborales.
- La negociación colectiva permite ampliar los mínimos establecidos en la legislación laboral vigente, en donde únicamente se regulan los derechos básicos.
- En ocasiones se aprecia una cierta concienciación en el ámbito de la negociación colectiva en relación a posibles situaciones discriminatorias de las mujeres por razón de sexo.
- En un número ciertamente reducido de convenios colectivos (un 3,6 % del total de convenios analizados) existen cláusulas de no discriminación por razón de sexo en materia de formación profesional.

- En algunos convenios colectivos (un 7,2 % del total de convenios analizados) existen cláusulas de no discriminación por razón de sexo para los casos de ascensos o promoción profesional.
- Tras la reforma laboral, algunas materias, como por ejemplo la clasificación profesional o la propia estructura del salario, han pasado de ser materia exclusiva de la norma estatal a ser materia regulable en los convenios colectivos.
- En relación a los permisos relacionados con la maternidad y el cuidado de los hijos e hijas se aprecian ampliaciones de los mínimos legales en un 25,5 % del total de convenios colectivos analizados.
- La legislación laboral relativa al permiso de maternidad que se aplica en la CAE se ubicaría en una posición avanzada en el contexto europeo puesto que tan sólo tres países establecen más de 16 semanas de duración del permiso —Reino Unido (18), Italia (20) y Dinamarca (28)— y la retribución —el 100 % de la base reguladora— también es una de las más altas.

## AMENAZAS

- Las partes negociadoras muchas veces no son conscientes de la especificidad del colectivo de mujeres en el ámbito laboral. Falta de concienciación.
- Las reivindicaciones del colectivo de mujeres asalariadas no son asumidas y defendidas plenamente desde la negociación colectiva.
- La capacidad reivindicativa de las mujeres no parece que sea muy fuerte en la actualidad; existe falta de información respecto a sus derechos. Muchas veces los contratos son temporales y existe un cierto temor a exigir o realizar cualquier demanda de mejora.
- Las mujeres no han alcanzado un grado tal de participación en la negociación colectiva que les permita materializar sus necesidades y demandas en reivindicaciones concretas.
- Las mujeres tienen una presencia muy escasa en los órganos decisarios de la negociación colectiva como pueden ser la comisión paritaria o la comisión negociadora.
- Parece que pueden darse prácticas discriminatorias en las relaciones laborales reguladas por los convenios colectivos, tanto directas como indirectas.
- En los convenios colectivos no se incluyen apenas (sí lo hace un 9,1 % del total de convenios analizados) cláusulas específicas de no discriminación por razón de sexo, lo que significa, en cierta forma, una escasa sensibilidad sobre la situación de discriminación de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales.
- En la práctica de la negociación colectiva a nivel de la CAE, no se sigue una política de reducción de la jornada de trabajo como favorecedora de un mayor reparto del empleo en general y entre las mujeres en particular, pues se mantiene prácticamente el mismo número de horas máximas a la semana (39 horas) que la jornada máxima legal (40 horas).
- En la mayoría de convenios analizados no existen referencias específicas para las mujeres en los capítulos de formación.
- En la negociación colectiva no se constata prácticamente ninguna sensibilidad sobre las dificultades específicas de las mujeres en materia de formación profesional.

- En la mayoría de convenios colectivos analizados apenas existen referencias específicas sobre la promoción profesional de las mujeres y sus dificultades específicas. Ello es muestra de la escasa sensibilidad al respecto existente en la negociación colectiva.
- En el texto de los convenios colectivos se utiliza muy a menudo un lenguaje sexista, cuando el propio idioma permite la utilización de términos neutros o del masculino-femenino para evitar posibles discriminaciones por razón de sexo. Cuando se quiere, se diferencia.
- Existe una importante probabilidad de discriminación por razón de sexo en la retribución. (Ejemplo: peón-limpiadora, ésta peor retribuida).
- Respecto a los permisos relacionados con la maternidad y el cuidado de los hijos e hijas, la negociación colectiva se limita muchas veces a ser una regulación de mínimos ya que, simplemente recoge lo establecido por las leyes. Tan sólo una cuarta parte del total de convenios analizados recogen preceptos sobre los permisos de maternidad que van más allá de los mínimos establecidos en la ley. Existen casos en los que no se respetan ni siquiera los mínimos legales.
- Es probable que por parte de las trabajadoras (también de los trabajadores) exista desconocimiento sobre sus derechos laborales, sobre cuál es el texto del convenio colectivo que se les aplica, etc.

## LA CLÁUSULA ESPECÍFICA DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

## 2.7.3

### ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN

La referida cláusula consiste en una disposición o precepto en el que se recoge expresamente el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales en general, y/o en determinadas condiciones de trabajo en particular.

### DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA CLÁUSULA ESPECÍFICA DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

#### A) Oportunidades

- La existencia de una cláusula explícita de no discriminación por razón de sexo en un 9,1 % del total de convenios analizados, en principio indica la presencia de una incipiente concienciación en el ámbito de la negociación colectiva en relación a las especificidades de las mujeres trabajadoras.

#### B) Amenazas

- En un 90,9 % de los convenios analizados no existe ninguna cláusula explícita de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales entre trabajadoras y trabajadores.

La escasa presencia de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos indica, que no existe demasiada sensibilidad respecto a la discriminación de las mujeres en sus relaciones laborales.

**EL TIEMPO DE TRABAJO:  
JORNADA LABORAL**

## **2.7.4**

### **ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN**

La jornada laboral es el tiempo de trabajo diario en el que el trabajador o trabajadora presta sus servicios o realiza la prestación de su trabajo. Sin embargo, en función de su regulación normativa hay que distinguir dos clases de jornada laboral.

— **La jornada de trabajo legal:**

Se refiere al límite máximo del número de horas de trabajo por día o por semana, que debe de efectuar el trabajador o trabajadora, según se establece en la legislación laboral.

El Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) establece en su art. 34.1.2 que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Señala asimismo, en su art. 34.3.2 que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

— **La jornada de trabajo convencional:**

Es la jornada pactada por las partes de la relación jurídico-laboral, bien individualmente bien a través de la negociación colectiva, sin que pueda exceder del límite legal fijado.

El análisis se centrará en este último tipo de jornada.

Para realizar el análisis de la jornada laboral en cada uno de los convenios analizados se han tenido en cuenta los siguientes aspectos: el cómputo, la jornada máxima y la mención específica de flexibilidad.

a) **El cómputo:**

El cómputo consiste en un cálculo para determinar en este caso, el tiempo de trabajo efectivo que ha de realizar como máximo un trabajador o trabajadora en un período de tiempo determinado. Dicho cálculo puede ser:

- diario: estableciendo un máximo de horas al día en las que puede efectuarse el trabajo;
- semanal: de esta manera se obtiene el promedio máximo del número de horas ordinarias de trabajo efectivo que pueden realizarse en una semana;
- anual: el resultado de este cálculo es el número de horas de trabajo efectivo realizables por año.

En definitiva, el cómputo supone la determinación indirecta del tiempo de trabajo efectivo mediante el cálculo de ciertos datos.

b) La jornada máxima:

Consiste en la duración máxima de trabajo efectivo que puede realizar un trabajador o trabajadora por día, por semana o por año. La duración máxima de la jornada ordinaria puede estar establecida por la ley (ET) o pactada en la negociación colectiva.

c) La mención específica de flexibilidad:

En determinados convenios colectivos, además de establecer una jornada laboral máxima diaria, semanal o anual, se realiza una mención específica de flexibilidad, bien a través de un precepto expreso, o bien a través de su inclusión en el capítulo de la jornada laboral máxima. Esta mención consiste en permitir una cierta disponibilidad para modificar el horario de trabajo, reducir la jornada de trabajo efectivo, acumular los tiempos de descanso, etc; en definitiva, significa la posibilidad de establecer pactos individuales, o colectivos, más beneficiosos.

## **DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA JORNADA DE TRABAJO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- En algunos convenios colectivos, concretamente en el 29,1 % de los analizados existen determinadas menciones específicas de flexibilidad consistentes en permitir una cierta disponibilidad para modificar el horario de trabajo, reducir la jornada de trabajo efectivo, acumular los descansos como trabajo efectivo, etc., a través de pactos individuales, o colectivos, más beneficiosos.
- La flexibilización del tiempo de trabajo, permitiendo modificaciones de horario, acumulación de horas, etc. es positiva en el sentido de que la jornada laboral influye directamente tanto en el desarrollo profesional como personal de los trabajadores y trabajadoras y dicha flexibilidad puede contribuir decisivamente a la eliminación de la discriminación de las mujeres si además supone la posibilidad de organización del trabajo asalariado y doméstico, posibilidad de formación y promoción profesionales, disponibilidad, etc., en idénticas condiciones que los hombres.

### **B) Amenazas**

- La legislación estatal establece un límite máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo; la negociación colectiva prácticamente mantiene el mismo número de horas: 39 semanales. No se sigue una política de reducción del tiempo de trabajo favorecedora de un reparto del trabajo, lo que podría ser interesante en una situación de crisis de empleo como la actual.
- En algunos convenios, concretamente en el 5,4 % de los analizados, se establece la jornada máxima mediante cómputo semanal, de forma muy prolongada y sin posibilidad de flexibilización, lo que puede constituirse en un factor de discriminación para las mujeres, sobre todo en caso de que asuman gran parte de las responsabilidades familiares.

### **ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN**

El derecho a la formación profesional, regulado tanto en el art. 40.2 de la Constitución Española como en el art. 23 del ET, supone para el trabajador y la trabajadora un derecho a disfrutar de los permisos necesarios para realizar estudios, estén relacionados o no con el puesto de trabajo que desempeña, para concurrir a exámenes, asistir a eventos colectivos de diversa índole, cursos, cursillos...etc.

Se incluyen también en este apartado los cursos dirigidos al reciclaje y perfeccionamiento del euskera, considerándolos por tanto cursos de formación profesional.

### **DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

#### **A) Oportunidades**

- Existe regulación sobre la formación profesional en muchos convenios colectivos (en el 67,3 % de los analizados). Se trata de un derecho a disfrutar de permisos para estudios diversos, exámenes, cursos de euskera, etc., lo que proporciona mayor seguridad y mayor competitividad a nivel profesional.
- En unos pocos convenios, (concretamente en el 3,6 % del total de convenios analizados) existen cláusulas de no discriminación por razón de sexo en materia de formación profesional.

#### **B) Amenazas**

- En uno de cada tres convenios analizados no existe referencia alguna a la formación profesional.
- En el conjunto de convenios analizados, no existe ninguna referencia específica para las mujeres en los capítulos de formación.
- En relación a la formación profesional, en la negociación colectiva no existe una sensibilidad lo suficientemente importante como para reflejar en el propio articulado del texto del convenio las dificultades específicas de las mujeres para el acceso a la formación profesional.
- Mientras la formación profesional no esté al alcance de las trabajadoras no se podrá avanzar hacia el logro de una igualdad de oportunidades real y efectiva respecto a los trabajadores.
- La disponibilidad de tiempo de las mujeres para su dedicación a la formación, en muchas ocasiones, no es igual a la de los hombres.

### ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN

La promoción profesional, regulada en el art. 35.1 de la CE (“derecho a la promoción a través del trabajo”) es un derecho a optar a puestos de trabajo de categoría superior que puedan quedar libres que sean de nueva creación.

Tiene como principio inspirador la adecuación persona-puesto y, como requisito para su aplicación, la existencia de vacante en plantilla.

Por ello, en muchos convenios colectivos no se menciona el capítulo de promoción profesional con esa denominación sino con la de ascensos.

Los ascensos están regulados en el art. 24 del ET en el que se señala que, dentro del sistema de clasificación profesional, los ascensos se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador y de la trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario o empresaria (art. 24.1.2 ET).

El art. 24.2. de ET contiene la prohibición de discriminación por razón de sexo en esta materia. Señala que los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

### DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA PROMOCIÓN PROFESIONAL: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

#### A) Oportunidades

- En algunos convenios colectivos se realiza una detallada explicación de los procedimientos en los que se basará la promoción o el sistema de ascensos.
- Se utiliza bastante el sistema de concurso-oposición —a excepción de los altos cargos y categorías de mayor responsabilidad— lo que en principio constituye, una garantía de no discriminación formal, frente al sistema de libre asignación por parte de la empresa.
- En algunos convenios (concretamente en el 7,2 %) existen cláusulas de no discriminación por razón de sexo en el momento de los ascensos o promoción profesional.

#### B) Amenazas

- En relación a la promoción profesional en la negociación colectiva no parece que existe una sensibilidad lo suficientemente importante como para reflejar en el propio articulado del texto del convenio las dificultades específicas de las mujeres en materia de ascensos.
- En algo más de la mitad de los convenios colectivos analizados (en el 56,4 %) no existen referencias a la promoción profesional.

- En algunos de los casos en los que sí hay artículos relativos a la promoción profesional, únicamente asumen el compromiso de negociar un acuerdo en un futuro próximo.
- En el conjunto de convenios analizados no existe ninguna referencia específica que señale la necesidad del fomento del empleo de mujeres y su acceso a puestos de responsabilidad.
- Mientras la promoción profesional no sea asequible para las trabajadoras no se podrá avanzar hacia el logro de una igualdad de oportunidades real y efectiva entre trabajadores y trabajadoras.
- El hecho de que muchas mujeres no accedan a puestos de trabajo de responsabilidad puede estar condicionado por la desigual atribución de roles sociales en razón del sexo.

## LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

## 2.7.7

### ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIONES

Tal y como se regula en el art. 22.1 del ET, mediante la negociación colectiva, en su defecto, a través de acuerdo entre la empresa y los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, por medio de categorías o grupos profesionales.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempleo de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa utilización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación (art. 22.3. del ET).

Es decir, una categoría profesional constituye un conjunto de funciones que requieren una misma aptitud profesional y a las que normalmente, aunque no de modo obligado o necesario, corresponderá una misma retribución, constituya ésta la totalidad o sólo una parte de la cuantía salarial.

Con anterioridad a la modificación del ET el procedimiento para establecer la clasificación profesional se limitaba a los convenios colectivos o en su defecto, a las Reglamentaciones de Trabajo, pero ahora, el art. 22.1 del ET señala que el establecimiento del sistema de clasificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras, por medio de categorías o grupos profesionales, corresponde a la negociación colectiva, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, siempre utilizando criterios comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (art. 22.4 ET).

Teniendo en cuenta la denominación de las categorías y grupos profesionales podemos clasificarla como sigue:

- Denominación en masculino: se utilizaría, en principio para designar a los trabajadores, a los hombres. Sin embargo, a menudo, abarca a trabajadores y trabajadoras, a pesar de que

- el lenguaje permite la utilización de términos neutros, o de ambos géneros, masculino y femenino;
- Denominación en femenino: se utiliza para designar a las trabajadoras, a las mujeres. En caso de que al denominar unas determinadas categorías y grupos, únicamente se utilice este género gramatical implica la especificación del sexo de la persona, y eso es discriminatorio;
  - Denominación neutra: grammatical, en principio, significa, la posibilidad de que una categoría o grupo profesional esté integrado por hombres y mujeres.

## **DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- Tras la reforma laboral el establecimiento del sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras por medio de categorías o grupos profesionales corresponde a la negociación colectiva, o en su defecto al acuerdo entre la empresa y los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, lo cual, en principio, puede suponer mayores opciones de respetar una clasificación no sexista y que no dé lugar a posibles discriminaciones por razón de sexo.

### **B) Amenazas**

- Se utiliza el género masculino para denominar las diferentes categorías profesionales abarcando a trabajadores de ambos性. Se trata de una utilización sexista del lenguaje puesto que además de identificar las tareas adjudicadas a cada categoría también se identifica el sexo de la persona que pueda desempeñar esas tareas. El 80,3 % de las denominaciones de las categorías profesionales de los convenios analizados son masculinas.
- Existen categorías profesionales que se corresponden con trabajos de igual valor, denominados prácticamente igual sólo que una en masculino y otra en femenino, y que debido a la infravaloración social de la actividad más feminizada, ésta tiene atribuida una retribución menor. (Ejemplo: camarero de pisos-camarera de pisos, ésta peor retribuida).
- Las categorías profesionales en las que se concentran las mujeres constituyen oficios y profesiones muy feminizadas en las que prácticamente no existen hombres y que coinciden muchas veces con las tareas domésticas, por lo que, en cierta forma, se convierten en una prolongación de los trabajos del hogar (cocinera, fregadora, costurera, limpiadora, lencera, planchadora, auxiliar enfermera, etc.).
- Muchas veces las categorías profesionales más feminizadas se corresponden con empleos de baja cualificación profesional, con escasa remuneración y con escasas oportunidades de formación y promoción profesionales. En definitiva, presentan grandes dificultades de acceder a otras categorías de mayor cualificación y mejores condiciones laborales.

**ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN**

Se considerará retribución o salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o, los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador (o trabajadora) (art. 26. 1. del ET).

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador (o trabajadora) en concepto de indemnizaciones o suplidás por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos (art. 26. 2. del ET).

En el análisis de las retribuciones se tienen en cuenta, tanto el salario base como los complementos salariales.

— El salario base es la parte de la retribución del trabajador (o trabajadora) fijada por unidad de tiempo, sin tener en cuenta ninguna otra circunstancia, es decir, atendiendo únicamente a la duración del servicio.

— Los complementos salariales son las cantidades que en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno de los siguientes conceptos:

a) Personales:

Tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador o trabajadora, y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

b) De puesto de trabajo:

Tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador o trabajadora por razón de las características de su puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c) Por calidad o cantidad de trabajo:

Tales como primas e incentivos, pluses de actividad; asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, cualquier otro que el trabajador o trabajadora deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidas a un sistema de retribuciones por rendimiento.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

e) En especie:

Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

f) De residencia:

Tales como los de las provincias insulares y los de las plazas de Ceuta y Melilla.

## **DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LAS RETRIBUCIONES: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

— En un 52,7 % del total de convenios analizados aparentemente no existe discriminación salarial.

### **B) Amenazas**

- Existen discriminaciones directas pero también muchas discriminaciones indirectas y encubiertas que son difíciles de detectar.
- Los hombres, en numerosas ocasiones, se sitúan en categorías profesionales más altas aunque su trabajo tenga igual valor que el de las mujeres.
- El trabajo que realizan los hombres tiende a tener mayor reconocimiento social que las tareas que realizan las mujeres, y en ello se justifica muchas veces su mayor salario.
- En ocasiones los hombres cuentan con niveles salariales más altos que las mujeres, dentro de una misma categoría, por la condición que se atribuye a los hombres de ser “cabeza de familia”.
- Debido a la identificación de las mujeres en su rol reproductivo, muchas veces socialmente el salario de las mujeres se considera como un salario-ayuda.
- En los trabajos desempeñados por hombres existen una serie de factores de riesgo reconocidos como tales jurídicamente por lo que las tareas realizadas por hombres cuentan con una serie de complementos y pluses que no tienen las actividades realizadas normalmente por mujeres. (Ej.: peligrosidad, penosidad, toxicidad, etc.).
- En cierta forma, puede considerarse que dos de cada tres complementos que aparecen regulados en los convenios analizados “son masculinos” y cuentan con mucha probabilidad de convertirse en factores discriminatorios respecto a las mujeres. De ellos, la mitad son complementos de puesto de trabajo.
- Las categorías más feminizadas tienden a ser las peor retribuidas, mientras que las categorías mejor retribuidas tienden a ser las más masculinizadas.
- Tras haber analizado las tablas salariales de los convenios colectivos, algo más de un tercio de ellos (el 36,4 %) presenta una importante probabilidad de discriminación en la retribución por razón de sexo, debido a que en la mayoría de ellos las categorías peor retribuidas son las más feminizadas, mientras que las categorías mejor retribuidas coinciden con las más masculinizadas.

### **ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN**

Bajo la denominación de permisos y excedencias relacionados con la maternidad se han agrupado los principales permisos solicitados por causas relacionadas con el hecho de la maternidad y/o la atención diversa de los hijos e hijas.

La razón por la que se ha centrado el análisis en los permisos y excedencias relacionados con la maternidad a la hora de analizar la incidencia de la negociación colectiva en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE, radica en que éstas siempre se han planteado como medidas favorecedoras de su situación laboral, permitiéndoles compaginar el trabajo reproductivo con el trabajo productivo. Sin embargo, en la actualidad se cuestiona si dichas medidas no suponen un reforzamiento de la división sexual del trabajo, convirtiéndose en medidas que identifican básicamente a las mujeres en el rol reproductivo, sin tener en cuenta la corresponsabilidad del padre en las tareas domésticas y familiares.

Concretamente son seis los permisos analizados:

- a) Excedencia para el cuidado de los hijos e hijas.
- b) Permiso de maternidad.
- c) Permiso de paternidad.
- d) Permiso de lactancia.
- e) Reducción de la jornada por guarda legal.
- f) Permiso de asistencia a técnicas de preparación al parto.

### **DIAGNÓSTICO GENERAL RESPECTO A LOS PERMISOS Y EXCEDENCIAS RELACIONADOS CON LA MATERNIDAD: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

#### **A) Oportunidades**

- Se aprecian ampliaciones respecto de los mínimos legales en un 25,5 % del total de convenios colectivos analizados.
- Parece que el sector público es más consciente de la especificidad de las mujeres trabajadoras que el sector privado.
- En muchos convenios se reconoce expresamente la posibilidad de disfrutar de este tipo de permisos por parte del padre.

#### **B) Amenazas**

- La responsabilidad de la maternidad, y las tareas que ésta conlleva en relación al cuidado de los hijos e hijas, ha venido siendo asignada principalmente a las mujeres, por lo que no es compartida en igual medida por los hombres.

- La negociación colectiva, en lo que a permisos y excedencias relacionados con la maternidad se refiere, se limita muchas veces a ser una negociación de mínimos ya que simplemente recoge lo ya establecido por las leyes. Teniendo en cuenta los convenios analizados, únicamente representan una cuarta parte los que recogen preceptos sobre los permisos de maternidad que van más allá de los mínimos establecidos en la ley.
- En algunos casos incluso se rebajan los mínimos legales establecidos en relación a los permisos de maternidad.
- Si únicamente son las mujeres quienes demandan tiempo para el cuidado del hogar y de los hijos e hijas, dicha reivindicación puede transformarse en una discriminación hacia las propias mujeres, pues, de alguna manera, pueden quedar excluidas del mercado de trabajo primando su protagonismo en el ámbito privado.

**LA EXCEDENCIA PARA  
EL CUIDADO DE  
HIJOS E HIJAS**

## **2.7.10**

### **ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN**

La excedencia voluntaria para el cuidado de los hijos e hijas menores puede ser disfrutada por un máximo de 3 años por cada hijo e hija (ya sea por nacimiento o por adopción). Si en el momento en que disfruta de una excedencia se acoge a otra, aquélla deja de tener eficacia.

El art. 46.3 del ET establece que el primer año de excedencia, la persona excedente voluntaria tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo que venía desempeñando hasta el momento. (Derecho ampliable a más años a través de la negociación colectiva).

Se trata de una excedencia que puede concederse tanto al padre como a la madre; en caso de que ambos trabajen sólo uno de ellos podrá disfrutarla.

### **DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS E HIJAS: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

#### **A) Oportunidades**

- En algunos convenios (30,9 %) se empieza a recoger la excedencia para el cuidado de hijos e hijas y también comienza a incluir al padre como beneficiario (58,8 %).

#### **B) Amenazas**

- Un 69,1 % de los convenios analizados no recogen la excedencia para el cuidado de hijos e hijas en su articulado.
- En dos convenios colectivos (el 3,6 % de los analizados), no se respetan ni siquiera los mínimos legales establecidos en relación al derecho a la reserva de puestos de trabajo du-

rante el primer año. Únicamente se reconoce un derecho preferente de reingreso en vacante de igual o similar categoría.

## EL PERMISO DE MATERNIDAD

# 2.7.11

### ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN

Se trata de un permiso de una duración total de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. Dicho periodo puede distribuirse a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o de la hija en caso de fallecimiento de la madre.

En caso de adopción, si la criatura es menor de 9 meses, la suspensión del trabajo tendrá una duración máxima de 16 semanas contadas a elección del trabajador o trabajadora bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el adoptado o la adoptada es mayor de 9 meses y menor de 5 años, la suspensión tendrá una duración máxima de 6 semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

### DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON EL PERMISO DE MATERNIDAD: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

#### A) Oportunidades

- En algunos convenios (30,9 %) se empieza a recoger el permiso de maternidad; el 64,7 % de los mismos mencionan al padre como posible beneficiario del permiso.
- Un 20 % del total de convenios colectivos analizados extiende la duración de este permiso más allá del tiempo regulado por Ley (16 semanas). Eso significa que casi dos tercios (64,7 %) de los convenios que recogen este permiso fijan una duración del permiso de maternidad por nacimiento (no por adopción) mayor que la regulada en la ley.
- La legislación laboral relativa al permiso de maternidad que se aplica en la CAE se ubicaría en una buena posición en el contexto de la legislación de los diferentes estados europeos pues únicamente tres países —Reino Unido (18 semanas), Italia (20 semanas) y Dinamarca (28 semanas)— superan la duración establecida por ley para el disfrute de este permiso en la CAE.

#### B) Amenazas

- Un 67,3 % de los convenios colectivos analizados no reconoce el permiso de maternidad.
- Para que el padre pueda disfrutar de este permiso es necesario que se den una serie de condiciones no exigidas en el caso de que sea la madre quien disfrute del permiso, como son el fallecimiento de la madre o que ambos trabajen y la mujer opte por reincorporarse inmediatamente al trabajo.

- Socialmente se tiende a identificar a las mujeres con su “rol social en la reproducción” y no se cuestiona si realmente el disfrute de este permiso constituye una ayuda para las mujeres o si, de un modo indirecto, no constituye un elemento reforzador de sus roles femeninos, alejándolas del mercado de trabajo y no implicando al padre, de manera efectiva, en la corresponsabilización de las tareas familiares.

## EL PERMISO DE PATERNIAD

# 2.7.12

### ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN

Consiste en un permiso de varios días que puede disfrutar un trabajador con motivo del nacimiento de un hijo o hija. Cuando por esta causa, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo puede ampliarse más días.

### DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON EL PERMISO DE PATERNIAD: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

#### A) Oportunidades

- Este permiso se reconoce en el 85,4 % de los convenios colectivos analizados.

#### B) Amenazas

- Respecto al lenguaje utilizado en la denominación de este permiso —“por alumbramiento de esposa”— señalar que no se considera el más adecuado puesto que tiene, en cierta forma, connotaciones sexistas, en el sentido de que la figura del padre aparece totalmente ajena al hecho de la maternidad y se enfatiza su posición conyugal (esposa) frente a la paternidad, lo que a su vez implica una discriminación para quienes conforman una pareja de hecho.

## PERMISO DE LACTANCIA

# 2.7.13

### ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN

Por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, las trabajadoras 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 (art. 37.4. del ET).

En caso de lactancia artificial el permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre (Ley 3/1989, de 3 de marzo).

## **DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON EL PERMISO DE LACTANCIA: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- El permiso de lactancia comienza a ser regulado en los convenios colectivos (concretamente en el 43,6 % de los convenios analizados), y un 62,5 % de los mismos, reconoce expresamente la posibilidad del disfrute del permiso de lactancia artificial por parte del padre.
- En algunos convenios, aunque no sean muy numerosos, se reconoce el derecho del padre a disfrutar de este permiso, sin establecer ningún tipo de condición excepto que no puede ser disfrutado simultáneamente por el padre y la madre. (Representan un 9,1 % del total de convenios analizados).

### **B) Amenazas**

- Más de la mitad de los convenios analizados, un 56,4 %, no recoge el permiso de lactancia en su articulado.
- Únicamente un 27,3 % del total de convenios analizados reconoce expresamente la posibilidad de que el padre disfrute de este permiso. Ello significa que, en lo que respecta a este permiso, la negociación colectiva no tiene en cuenta la nueva normativa (Ley 3/1989, de 3 de marzo) que extiende al padre la posibilidad de un cambio de roles y de poder disfrutar de los permisos que por lo general han tenido a las mujeres como protagonistas exclusivas.
- En algunos convenios se establecen una serie de condiciones no recogidas en la ley que suponen una reducción de derechos injustificada, tales como “la previa solicitud y justificación del padre acreditando la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar del permiso”, para que el padre pueda acogerse a este derecho.
- El establecer esa serie de condiciones para el disfrute del permiso de lactancia artificial puede implicar, en cierta forma, establecer una serie de impedimentos al cambio de roles sociales, en el sentido de que los hombres comienzan a identificarse también con el rol en la reproducción.

**REDUCCIÓN DE LA  
JORNADA DE TRABAJO  
POR GUARDA LEGAL**

**2.7.14**

### **ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de 6 años o a una o un disminuido físico que no desempeñe otra actividad retribuida, 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.

## **DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR GUARDA LEGAL: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- En los convenios se empieza a regular la reducción de jornada de trabajo por guarda legal; en concreto, se recoge en un 27,3 % de los convenios colectivos analizados.

### **B) Amenazas**

- Un 72,7 % de los convenios analizados no reconoce el derecho de reducción de jornada por guarda legal.
- Se aprecia una utilización sexista del lenguaje al denominar a los posibles beneficiarios y beneficiarias de este permiso, ya que, en muchos casos, (en el 46,7 % de los convenios colectivos que recogen este derecho) únicamente se utiliza el género masculino —el trabajador— para denominar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

## **ASISTENCIA A CURSOS DE PREPARACIÓN AL PARTO**

**2.7.15**

### **ACOTACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN**

Se trata de un permiso de un máximo de 4 horas semanales para acudir a cursillos de técnicas de preparación al parto. Siempre ha de justificarse la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

El Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) establece los mínimos legales respecto a los permisos mencionados, pero a través de la negociación colectiva, y más concretamente, en los convenios colectivos, pueden pactarse regímenes más amplios basándose en la autonomía colectiva.

## **DIAGNÓSTICO RELACIONADO CON EL PERMISO DE ASISTENCIA A TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS**

### **A) Oportunidades**

- En los convenios colectivos se comienza a recoger el permiso de asistencia a cursos de preparación al parto, (concretamente un 7,3 % de los convenios colectivos analizados).

### **B) Amenazas**

- La gran mayoría de convenios todavía no contempla este permiso, en concreto el 92,7 % de los convenios analizados no lo recoge.

# 3

## **PROPUESTAS RELACIONADAS CON DIVERSOS FACTORES QUE CONDICIONAN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE**

**PROPUESTAS  
RELACIONADAS CON  
LAS PRINCIPALES  
MODIFICACIONES  
INTRODUCIDAS POR  
LAS ÚTIMAS  
REFORMAS LABORALES  
EN LAS DIFERENTES  
MODALIDADES  
CONTRACTUALES**

**3.1**

**PROPUESTAS A  
NIVEL GENERAL**

**3.1.1**

- La flexibilidad en las contrataciones laborales puede ser un elemento positivo si a la vez se adoptan medidas tendentes a eliminar cualquier tipo de discriminación en las relaciones laborales y se reconocen los mismos derechos a todos los trabajadores y trabajadoras. Si la flexibilidad se manifiesta únicamente en la libertad de la contratación de las empresas pero no en la capacidad de elección de los trabajadores y trabajadoras en relación al tipo de contrato, puede convertirse de hecho en un factor negativo e incluso discriminatorio.
- En vista de que en la actualidad es muy difícil hablar de pleno empleo y de trabajo estable sería conveniente que a través de disposiciones normativas se regularan, incentivos a empresas que contraten a mujeres con dificultades de inserción laboral, independientemente del tipo de contrato que se realice; es decir, no únicamente por contratación indefinida, en la que las mujeres son minoría, sino también por contratos temporales, en los que las mujeres sí son contratadas frecuentemente.
- Es necesaria una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas domésticas, para que las mujeres accedan en condiciones de igualdad al mercado de trabajo, en todos sus niveles.
- Es necesaria una transgresión de roles sociales de modo que los hombres vayan accediendo a ramas profesionales feminizadas y las mujeres se introduzcan en las ramas más masculinizadas.
- Se han de romper los estereotipos de género imperantes en el ámbito laboral, tanto por parte de las mujeres, accediendo a la formación profesional; como por parte de las empresas, admitiendo posteriormente a aquellas chicas con cualidades profesionales óptimas en igualdad de condiciones que los chicos con idénticas cualidades.
- Siempre que se produce una reforma laboral surgen contradicciones, incongruencias, ambigüedades e incluso lagunas jurídicas frente a lo cual los tribunales laborales deberían jugar un papel importante como clarificadores de todas esas situaciones.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL CONTRATO  
DE TRABAJO INDEFINIDO**

**3.1.2**

- En principio, es positivo impulsar la contratación por tiempo indefinido, pues proporciona estabilidad laboral.
- Las empresas deberían tener más en cuenta la problemática de las mujeres de cara a su inserción laboral y deberían adoptar medidas de acción positiva, incrementando la cantidad de contratos indefinidos con mujeres hasta llegar a un número equilibrado de mujeres y hombres fijos en su plantilla. Además, debiera facilitarse el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL CONTRATO  
PARA EL FOMENTO  
DE LA CONTRATACIÓN  
INDEFINIDA**

**3.1.3**

- Es importante que las empresas no comiencen a sustituir la contratación indefinida actual, esto es, empleos fijos, por contratos de esta nueva modalidad.
- Sería interesante redefinir los colectivos a quienes está dirigido este nuevo tipo contractual, incidiendo en la importancia y la especificidad del fomento del empleo de mujeres.
- Las mujeres ocupan gran parte de las contrataciones temporales por lo que sería interesante utilizar esta nueva modalidad contractual para la transformación de dichas contrataciones en contratos indefinidos.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL CONTRATO  
DE TRABAJO FIJO  
DISCONTINUO**

**3.1.4**

- Sería conveniente que no se utilizara la temporalidad de estos contratos como justificación objetiva y razonable para plantear una menor retribución a los trabajadores y trabajadoras temporeros frente al personal fijo, sabiendo además que quienes mayormente acceden a trabajos con jornada laboral atípica y más reducida son las mujeres.
- Es necesario garantizar los mismos derechos a las trabajadoras y trabajadores con este tipo de contratos que a quienes han realizado cualquier otro tipo de contrato.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL CONTRATO  
DE TRABAJO EN  
PRÁCTICAS**

**3.1.5**

- Es importante que se reconozca socialmente el nivel de instrucción obtenido por las jóvenes y no queden mermadas sus posibilidades de obtener una experiencia laboral, adecuada, a través de, por ejemplo, un contrato de trabajo en prácticas.
- Es necesario evitar aquellos contratos en prácticas que repercuten negativamente en la situación laboral de las mujeres, especialmente si son contratos a tiempo parcial, porque en muchos casos tienen un salario sensiblemente inferior al normal, categorías profesionales muy bajas y, en definitiva, su experiencia en dichas prácticas no va a ser tan efectiva y sus posibilidades de inserción laboral se van a reducir considerablemente.
- El trabajo que vaya a desempeñar una persona contratada en prácticas ha de posibilitarle siempre una práctica profesional adecuada a los conocimientos adquiridos, materializados en la titulación habilitante correspondiente.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL CONTRATO  
PARA LA FORMACIÓN  
(QUE SUSTITUYE  
PARCIALMENTE AL  
DE APRENDIZAJE)**

**3.1.6**

- Es importante concienciar a los y las jóvenes para que comiencen a romper con ciertos roles sociales tradicionales y se introduzcan a través del contrato para la formación en ramas profesionales no coincidentes con las más masculinizadas los chicos, y las más feminizadas las chicas.
- Es importante que las y los propios jóvenes conozcan sus derechos y reivindiquen en el momento de la contratación unas condiciones laborales acordes con lo establecido en la ley y que garanticen la igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los aspectos de las relaciones laborales.
- Sería muy interesante que la formación la proporcionase la propia empresa contando para ello con un centro de formación profesional o aulas de aprendizaje en/de la propia empresa.
- Sería conveniente controlar más la excesiva flexibilidad de la regulación del contrato para la formación e incidir especialmente en su función formativa.
- El empresario y la empresaria deben valorar a las personas que vayan a contratar únicamente basándose en sus cualidades profesionales, sin tener en cuenta el sexo de la persona. Es el único modo de que las chicas jóvenes sin cualificación accedan a oficios y profesiones que tradicionalmente han estado ocupadas por hombres.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LOS  
CONTRATOS DE  
DURACIÓN DETERMINADA**

**3.1.7**

- Es necesario que vayan desapareciendo los tradicionales estereotipos de género respecto a los trabajos considerados típicamente masculinos o femeninos para que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a empleos ocupados principalmente por hombres, como pueden ser los que se dan a través de contratos de duración determinada, tales como el contrato de obra o servicio determinado, o los eventuales.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL CONTRATO  
DE OBRA O SERVICIO  
DETERMINADO**

**3.1.8**

- Es importante que las mujeres accedan a ramas en las que su presencia ha sido tradicionalmente minoritaria, por ejemplo, a través del contrato de obra o servicio determinado, el cual se da principalmente en sectores profesionales muy masculinizados.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL CONTRATO  
TEMPORAL EVENTUAL**

**3.1.9**

- Deberían primar los derechos de los trabajadores y trabajadoras a unas condiciones laborales mínimamente aceptables favoreciendo una verdadera inserción en el mercado de trabajo, evitando la excesiva temporalidad que caracteriza a esta modalidad contractual.
- Es preciso tener en cuenta que el ámbito laboral es un mundo muy masculinizado por lo que la aceptación, por parte del empresariado, de mujeres en su plantilla, adquiere gran importancia a pesar de que pertenezcan a ramas de actividad muy masculinizadas, como es el caso del contrato temporal eventual, que se da principalmente en sectores profesionales muy masculinizados.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL CONTRATO  
DE INTERINIDAD**

**3.1.10**

- Es cierto que en las Administraciones Públicas existe un gran número de mujeres pero se debería facilitar su inserción a través de contrataciones que ofrezcan mayor estabilidad la-

boral, social y económica, y a través de su promoción para el acceso a cargos medios y superiores, y a puestos de responsabilidad.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL CONTRATO  
DE TRABAJO  
A TIEMPO PARCIAL**

**3.1.11**

- La contratación a tiempo parcial debería contener exactamente los mismos derechos que una contratación a tiempo completo con la única excepción del salario que será el proporcional a las horas de trabajo efectivo realizadas.
- En los empleos a tiempo completo y a tiempo parcial deberían darse las mismas oportunidades de formación, promoción, gozar de los mismos derechos sindicales, igual protección social e iguales condiciones laborales en general.
- Es importante que en la práctica se dé una verdadera corresponsabilidad respecto a las tareas familiares, de ese modo las mujeres no quedarían “obligadas” a aceptar principalmente empleos a tiempo parcial.
- Es importante no minusvalorar socialmente el salario obtenido por las mujeres trabajadoras a tiempo parcial (normalmente bajo), ni considerarlo como secundario o como una simple ayuda al del hombre (marido, compañero...), ya que todavía hoy en día se considera éste último como la aportación básica para la economía familiar.

**ACCIONES POSITIVAS  
ESPECÍFICAS  
RELACIONADAS CON  
LA CONTRATACIÓN  
LABORAL:  
“ENTIDAD COLABORADORA  
EN IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES”**

**3.1.12**

Las empresas constituyen una parte fundamental en el proceso de contratación laboral, por ello es importante la posición que adopten ante la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su ámbito específico.

En la actualidad existe un programa europeo, denominado “Óptima”, enclavado dentro de la Iniciativa Comunitaria Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos capítulo NOW, del que forma parte EMAKUNDE.

La finalidad del programa “Óptima”, en relación con la contratación laboral, es orientar y asesorar a las empresas que deseen poner en marcha un plan de igualdad de oportunidades cuyos objetivos principales son:

- posibilitar la igualdad de oportunidades entre sus propios trabajadores y trabajadoras;
- remover los obstáculos que impidan dicha igualdad en la práctica diaria de su organización empresarial.

Las siguientes acciones positivas, relacionadas con la contratación laboral, han sido obtenidas del programa “Óptima”. Se ha considerado interesante incluirlas como propuestas que pueden incidir en el momento de la contratación para avanzar en el proceso de la consecución de la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

### **RECOGER DATOS SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA**

- Se trataría de obtener información estadística sobre la plantilla a fin de realizar el análisis de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la misma:
  - distribución de la plantilla por edad y sexo;
  - tipos de contrato;
  - mujeres según su situación familiar y número de personas a su cargo;
  - etc.

### **RECOGER INFORMACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE EMPLEO EN LA EMPRESA**

- Su objetivo es detectar barreras que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la organización. Para ello se analizarían los procedimientos de contratación, con el objeto de detectar posibles condiciones sexistas, o aparentemente neutras, pero susceptibles de producir discriminaciones por razón de sexo.

### **RECOGER INFORMACIÓN SOBRE LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA PRIVADA**

- Consistiría en recoger información sobre los problemas y las necesidades que tienen los trabajadores y trabajadoras de la empresa para intentar conciliar el trabajo con su vida privada (familia, ocio, formación, etc.).
- Algunas de las cuestiones girarían en torno a:
  - horarios escolares de hijos e hijas;
  - personas mayores a su cargo;
  - deseos de realizar cursos para mejorar su cualificación;
  - intereses extralaborales;
  - etc.

### **EVITAR DISCRIMINACIONES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO**

- Confeccionar anuncios y demandas de empleo en los que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo.

- En los anuncios, insertar frases que animen a las mujeres a presentarse para el puesto de trabajo ofertado.
- Garantizar que los anuncios lleguen tanto a mujeres como a hombres.
- No utilizar un lenguaje sexista ni pedir requisitos que favorezcan sólo a uno de los dos sexos.
- En las solicitudes de empleo es importante evitar detalles personales como el estado civil, número de hijos e hijas, etc. porque son cuestiones irrelevantes a la hora de definir las cualidades profesionales para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.
- Utilizar formas neutras o en femenino-masculino en relación al lenguaje y los conceptos que se emplean para describir y valorar los puestos de trabajo.
- Evitar denominar de forma distinta trabajos realizados por mujeres y por hombres que comporten esencialmente las mismas funciones o bien, tengan igual valor.
- Evitar nombrar y remarcar aquellas cualidades que tradicionalmente se asocian a un solo sexo: por ejemplo, la fuerza física, el estilo de ventas “agresivo”, etc.
- Valorar cualidades profesionales que suelen tener las mujeres: seriedad, capacidad de diálogo y negociación, trabajo en equipo...

## **OFRECER IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

- Contratar preferentemente a mujeres en igualdad de condiciones, hasta llegar a un equilibrio entre hombres y mujeres contratados en la plantilla.
- Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que están subrepresentadas (principalmente, puestos directivos, de alta responsabilidad...).
- Analizar y gestionar las ayudas de las Administraciones Públicas para la contratación de mujeres en profesiones en las que éstas se encuentren subrepresentadas.
- Considerar la posibilidad de establecer cuotas mínimas para la selección y contratación de mujeres.

## **FACILITAR LOS MEDIOS PARA LA IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

- Consistiría en permitir una mayor flexibilidad en las condiciones y horarios de trabajo para que tanto mujeres como hombres puedan compatibilizar su carrera profesional con la atención a la familia. Esto puede lograrse a través de :
  - conceder permisos por razones familiares a todo el personal;
  - establecer medidas que permitan a toda la plantilla compatibilizar la atención a la familia con el trabajo (por ejemplo: horarios adaptados a las necesidades familiares, trabajo compartido, posibilidad de acumular horas de trabajo para disponer de días libres, etc.);
  - destinar una sala de la empresa para que funcione a modo de guardería, con la atención adecuada, ya sea permanentemente o bien en verano, en períodos de vacaciones escolares, etc.

## **FACILITAR LOS MEDIOS PARA LA DEFENSA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

- Se trata de facilitar mecanismos adecuados para denunciar situaciones o conductas que se dan en las contrataciones contrarias al principio de igualdad de oportunidades.
- Uno de los mecanismos posibles sería nombrar un o una Agente para la Igualdad, integrada en el Departamento de Recursos Humanos de las Empresas.

### **PROPUESTAS RELACIONADAS CON LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO**

**3.2**

- Es necesaria la implantación de medidas de acción positiva en relación al fomento del empleo de las mujeres.
- Sería interesante que en la normativa laboral se tuviera en cuenta la problemática de las mujeres en el acceso al mercado de trabajo.
- Sería interesante que existiese una mayor sensibilidad a la hora de redactar las disposiciones normativas referentes al fomento del empleo.

### **PROPUESTAS RELACIONADAS CON LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL DESEMPLEO**

**3.3**

- Sería conveniente que en las medidas de protección del desempleo se prestase especial atención al colectivo de mujeres paradas y a su desprotección.
- Sería recomendable tener en cuenta la especificidad de la situación de las mujeres desempleadas a la hora de elaborar una normativa determinada en relación con las medidas de protección al desempleo.
- Entre las medidas de protección del desempleo deberían incluirse medidas de acción positiva en favor de las mujeres, ofreciéndoles una mayor cobertura social de la que tienen en la actualidad.

**PROPUESTAS  
RELACIONADAS CON LAS  
ACCIONES POSITIVAS**

**3.4**

- Para lograr la igualdad de oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres es imprescindible la implantación de medidas de acción positiva. Las medidas de acción positiva siempre han de repercutir positivamente en el colectivo de mujeres y nunca en perjuicio de las mismas.
- La igualdad de oportunidades supone la eliminación de todas aquellas situaciones de inferioridad y desigualdad basadas en los roles sociales asignados por tradición a hombres y a mujeres, para lo cual se consideran muy necesarias las medidas de acción positiva.
- Es importante revisar todas las normas protectoras de las mujeres de cara a su consolidación y para que efectivamente contribuyan a corregir la situación discriminatoria de partida de las mujeres ante el mercado de trabajo.
- Es importante tener en cuenta la temporalidad de las medidas de acción positiva ya que éstas no se establecen con carácter indefinido.
- Los agentes sociales del mercado laboral han de considerar la igualdad de trato y de oportunidades como uno de los elementos de la negociación colectiva, introduciendo en las empresas programas de acción positiva a todos los niveles.

**PROPUESTAS  
RELACIONADAS CON  
LA JURISPRUDENCIA  
CONSTITUCIONAL  
EN TORNO A LA  
DISCRIMINACIÓN  
POR RAZÓN DE  
SEXO EN LAS  
RELACIONES LABORALES**

**3.5**

**PROPUESTAS A  
NIVEL GENERAL**

**3.5.1**

- Sería recomendable que el TC ofreciera una línea jurisprudencial uniforme y coherente con la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Sería interesante que el TC fuera consciente de la existencia de discriminaciones indirectas y analizar en profundidad aquellos casos que aun siendo aparentemente neutros oculten discriminaciones por razón de sexo.

- Sería conveniente que el TC reconociera y judicializara la prohibición de discriminaciones indirectas y encubiertas.
- Sería recomendable que el TC reconociese la implantación de medidas de acción positiva, pues las mujeres históricamente han estado en una situación de inferioridad en el ámbito laboral y cabe calificar como legítimas las discriminaciones que tienden a superar esa marginación.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO  
EN LA EXCEDENCIA  
POR MATRIMONIO**

**3.5.2**

- Sería recomendable que en caso de que fuera preciso, el TC reconsiderase su línea jurisprudencial, a pesar de estar ampliamente consolidada, si estima que sus fundamentos son incorrectos o sus consecuencias inapropiadas, debido al paso del tiempo y a la evolución tanto de la propia sociedad como de la normativa laboral (en este caso referente a la excedencia por matrimonio).
- Sería interesante que el TC prestara una particular atención a la fundamentación de las medidas tutelares de las mujeres, pues a menudo con el paso del tiempo pierden su razón de ser. Es importante que no tiendan a perpetuar y reproducir, en la práctica, la posición de inferioridad social de las mujeres, partiendo de presupuestos como la inferioridad física o de la mayor vocación hacia las tareas familiares como ocurre con las viejas normas sobre la excedencia por matrimonio. (Ejem.: Reglamentación Nacional de Trabajo de 1960 (art. 87.1).

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO EN  
LA RETRIBUCIÓN**

**3.5.3**

- Sería interesante que el TC considerase y, en su caso, asumiese la siguiente línea jurisprudencial, en relación a la discriminación en la retribución por razón de sexo:
  - reconocimiento de la existencia de discriminaciones directas;
  - reconocimiento de discriminaciones indirectas;
  - tomar en consideración únicamente el trabajo efectivamente prestado, y la concurrencia en él de circunstancias objetivamente acreditadas que no se vinculen directa o indirectamente al sexo de la persona;

- reconocimiento de la infravaloración de actividades o categorías con dominante ocupación femenina y su menor retribución, sin que existan razones objetivas que permitan sostener el desigual valor respecto de otras actividades o categorías más masculinizadas.
- Sería interesante que el TC reconociera expresamente la necesidad de incluir a las mujeres en el sistema de incentivos (complementos y pluses).

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO  
EN EL ACCESO  
AL EMPLEO**

**3.5.4**

- Sería necesario revisar aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser.
- Necesidad de valorar positivamente las medidas dirigidas a eliminar las discriminaciones indirectas. Habría que incidir de manera especial en las medidas de acción positiva, y favorecer el acceso de las mujeres a aquellas actividades y ramas profesionales que mayores dificultades de inserción presentan por considerarse muy masculinizadas.

**PROPUESTAS RESPECTO  
A LA DISCRIMINACIÓN  
POR RAZÓN DE SEXO  
EN RELACIÓN A LA  
CATEGORÍA PROFESIONAL**

**3.5.5**

- Sería recomendable que el TC analizara en profundidad diversos factores objetivos, a la hora de comparar dos o más categorías profesionales, con la finalidad de verificar la existencia o no de discriminación:
  - la posible adscripción separada de hombres y mujeres a las diversas categorías;
  - inexistencia de mujeres en determinadas categorías;
  - modo en que las trabajadoras y trabajadores cumplimentan las tareas que tienen asignadas.
- Para avanzar en el logro de una participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral sería interesante que el TC estableciese una línea jurisprudencial uniforme en relación a las categorías profesionales, pues afectan en gran medida a las retribuciones.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO  
EN MATERIA DE  
SEGURIDAD SOCIAL**

**3.5.6**

- Sería conveniente que el TC ofreciera una línea jurisprudencial uniforme en materia de Seguridad Social para que no se genere inseguridad jurídica y para evitar que en la práctica se reproduzca y se perpetúe la situación de vulneración del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Seguridad Social.
- Sería conveniente la derogación de normas que de un modo indirecto afectan en gran medida y principalmente a las mujeres, siendo por tanto discriminatorias indirectamente, pues las diferencias se basan en el sexo de la persona. (Ej.: el ya derogado Decreto 1120/1966, de 12 de abril).
- Sería recomendable que el TC reconociera y judicializara las discriminaciones encubiertas en materia de Seguridad Social para lograr una igualdad efectiva de las mujeres en relación con los varones.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO  
EN EL PERMISO DE  
LACTANCIA DEL PADRE**

**3.5.7**

- Sería conveniente que el TC evitara ralentizar la tendencia de cambio de roles (el hecho de que el padre comience a disfrutar de este permiso) tendencia realmente positiva para la consecución de una igualdad de oportunidades real y efectiva entre trabajadores y trabajadoras.
- Sería conveniente que el TC reconociera que el otorgar este permiso exclusivamente a las mujeres supone en la práctica una discriminación por razón de sexo por lo que el art. 37.4 del ET perdería su razón de ser.
- Sería interesante que el TC, en la medida de sus posibilidades, procurase la desaparición de factores de alejamiento de las mujeres del mercado de trabajo y contribuir a su emancipación de las tareas domésticas. Ello podría darse a través del reconocimiento claro y expreso del derecho de los padres al disfrute del permiso de lactancia artificial, sin establecer ningún tipo de condicionantes para ello.
- Sería recomendable que el TC no aceptara ninguna argumentación de otras instancias anteriores si están basadas en motivos fisiológicos, de vocación natural o mayor vocación hacia las tareas familiares, puesto que, en la práctica, perpetúan y reproducen la posición de inferioridad social de las mujeres.

- Sería conveniente que el TC reconociera que no existe motivación (fisiológica, social, médica, etc.) alguna que sea jurídicamente relevante para mantener un diferente tratamiento entre trabajadores y trabajadoras, en relación con el disfrute del permiso de lactancia.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN  
POR EMBARAZO**

**3.5.8**

- Sería recomendable que el TC continuara su actual línea jurisprudencial reconociendo expresamente la discriminación por embarazo.
- Sería interesante que el TC hiciera el esfuerzo de analizar los factores, aparentemente objetivos, justificadores de despidos y de no contrataciones puesto que en numerosas ocasiones ocultan discriminaciones por razón de sexo, en este caso, por razón de embarazo.
- Sería interesante que el TC, a través de sus sentencias, considerase la libertad de las empresas para renovar los contratos o despedir a las mujeres embarazadas con el objeto de que no puedan utilizar dicha libertad con consecuencias discriminatorias.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
CONSTITUCIONALIDAD  
DE LAS ACCIONES  
POSITIVAS EN FAVOR  
DE LAS MUJERES**

**3.5.9**

- Las medidas de acción positiva deberían tener una mayor aplicación en los casos judicializados.
- Sería conveniente que el TC reconociera expresamente en un mayor número de sentencias la necesidad de lograr una implantación efectiva de las medidas de acción positiva para procurar una participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Es necesario lograr una adecuada delimitación conceptual de las medidas de acción positiva a nivel jurisprudencial.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO EN  
EL MOMENTO DE LA  
EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

**3.5.10**

- La labor que puede desempeñar el TC, reconociendo discriminaciones indirectas, es muy importante, ya que éstas a pesar de ser cada vez más frecuentes son más difíciles de analizar y probar.
- Sería recomendable que el TC se implicara más en analizar prácticas empresariales como las del despido, que aunque aparentemente neutras, pueden constituir discriminaciones encubiertas por razón de sexo.
- Sería conveniente que el TC considerase posibles situaciones de discriminaciones encubiertas en el momento de la extinción del contrato y judicializara su prohibición.
- Sería interesante que el TC impulsara el establecimiento de una tutela antidiscriminatoria en favor de las mujeres trabajadoras a través de diferentes medidas.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN EN  
EL COLECTIVO DE  
EMPLEADAS DE HOGAR**

**3.5.11**

- Sería interesante que el TC reconociera en sus sentencias que la situación laboral, social y económica de muchas mujeres que trabajan como empleadas de hogar muchas veces es peor que la de muchos compañeros y compañeras de otras ramas profesionales.
- Sería recomendable que el TC impulsara la implantación de medidas favorecedoras para las mujeres empleadas de hogar hasta lograr una equiparación real y efectiva de sus derechos respecto a los de los demás trabajadores y trabajadoras.
- Sería conveniente que el TC reconociera la existencia de discriminaciones indirectas por razón de sexo en la situación laboral de muchas empleadas de hogar.

**PROPUESTAS  
RELACIONADAS CON  
LA JURISPRUDENCIA  
DEL TRIBUNAL DE  
JUSTICIA DE LA  
UNIÓN EUROPEA  
SOBRE DISCRIMINACIÓN  
POR RAZÓN DE SEXO  
EN LAS RELACIONES  
LABORALES**

**3.6**

**PROPUESTAS A  
NIVEL GENERAL**

**3.6.1**

- Sería importante que el TJUE siguiese una línea jurisprudencial uniforme, precisa y coherente. Sería conveniente que su jurisprudencia fuese uniforme con respecto a todos los aspectos de las relaciones laborales, retribuciones, seguridad social, jornada laboral, extinción del contrato, etc.
- Sería interesante que el TJUE continuara delimitando los elementos que caracterizan el concepto de discriminación indirecta ya que muchas veces son muy difíciles de analizar y probar.
- Sería conveniente que el TJUE tuviera siempre en cuenta la situación real de las mujeres en el ámbito laboral, en cuanto queda probado que determinadas medidas o disposiciones normativas afectan de muy diferente manera a hombres y a mujeres debido a su distinto grado de participación en el mercado de trabajo.
- Sería conveniente que el TJUE tuviera en cuenta la situación de inferioridad y de desventaja que han padecido las mujeres a lo largo de muchos años en el mercado de trabajo pues existen desigualdades de hecho y no se da una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del ámbito laboral.
- Es importante que los Estados miembros planteen cuestiones prejudiciales, u otro tipo de demandas, relativas a la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales porque cuantos más casos se judicialicen, mayor será la “presión” que pueda hacer esta institución europea a los Estados miembros para que adapten sus legislaciones dirigiéndolas hacia el logro de una igualdad de oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO  
EN MATERIA DE  
SEGURIDAD SOCIAL**

**3.6.2**

- Sería conveniente que el TJUE, a través de sus sentencias recomendara a los órganos jurisdiccionales nacionales que, a falta de medidas adecuadas de adaptación del Derecho interno al art. 4.1 de la Directiva 79/7, apliquen, entre los diferentes procedimientos del ordenamiento jurídico interno, aquéllos que puedan garantizar a las mujeres el disfrute de un régimen idéntico al aplicable a los hombres que se encuentran en la misma situación.
- Es importante que el TJUE siga una línea jurisprudencial uniforme en materia de seguridad social pues su doctrina influye de manera importante en el ordenamiento jurídico comunitario y especialmente en los ordenamientos jurídicos nacionales.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO DE  
LAS TRABAJADORAS  
A TIEMPO PARCIAL**

**3.6.3**

- Sería conveniente que el TJUE a través de sus sentencias recomendara a las juezas y jueces nacionales, (encargados de aplicar en el ámbito de su competencia, las disposiciones de Derecho Comunitario), que hagan todo lo posible para eliminar aquellas disposiciones de los convenios colectivos que impidan la plena eficacia de las normas comunitarias en relación con la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, y ello sin que tengan que solicitar o esperar su eliminación por vía legislativa o por cualquier otro procedimiento constitucional.
- Sería recomendable que el TJUE, a través de sus sentencias, impulsara a los Estados miembros la concesión de ventajas sociales y una mayor protección social a las personas que se hayan ocupado de sus hijos e hijas, así como el establecimiento de derechos a prestaciones como consecuencia de periodos de interrupción de la actividad debido a la educación de los hijos e hijas.
- Es importante que el TJUE mantenga una misma línea jurisprudencial en el tema de la discriminación por razón de sexo de las trabajadoras a tiempo parcial realizando una valoración adecuada de los criterios planteados como factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN EN  
NORMAS APARENTEMENTE  
PROTECTORAS DE  
LAS MUJERES.  
PROHIBICIÓN DEL  
TRABAJO NOCTURNO  
A LAS MUJERES**

**3.6.4**

- Sería interesante que el TJUE impulsara la derogación de todas aquellas normas aparentemente protectoras de las mujeres asalariadas pero que muchas veces constituyen un obstáculo en su acceso al mercado de trabajo y tienden a perpetuar los tradicionales estereotipos de género, identificando a las mujeres en su rol social de reproducción social, lejos del trabajo productivo. (Ejem.: art. L213 del Código de Trabajo francés).

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN  
POR EMBARAZO**

**3.6.5**

- Sería recomendable que los Estados miembros, siguiendo la jurisprudencia del TJUE, adoptaran las medidas necesarias para prohibir el despido, y la negativa a la contratación o renovación del contrato de las mujeres, por razones inherentes a su estado durante el periodo que empieza con el embarazo y finaliza tras el disfrute del permiso de maternidad.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO EN  
LA RETRIBUCIÓN**

**3.6.6**

- Sería conveniente que el TJUE incidiese en el deber de control de los órganos jurisdiccionales nacionales respecto a la existencia de discriminaciones retributivas por razón de sexo. Es decir, sería conveniente que los jueces y juezas nacionales estudiasen, no sólo la posible existencia de discriminaciones directas sino también de discriminaciones indirectas, por razón de sexo. Para ello se ha de valorar si las diferentes funciones implican trabajos de igual o distinto valor, se han de utilizar criterios objetivos y neutros ajenos a todo tipo de discriminación por razón de sexo y, en caso de comprobar la existencia de una discriminación indirecta o encubierta, declarar su existencia y prohibir expresamente su utilización.
- Es importante que el TJUE adopte decisiones y se pronuncie a través de sentencias —más aún si sus posicionamientos son claros y coherentes— pues la normativa jurídica vigente

en materia de retribución, aun siendo muy necesaria, no es suficiente para lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZÓN DE SEXO EN  
LA PROMOCIÓN  
PROFESIONAL**

**3.6.7**

- Sería conveniente que el TJUE tuviese en cuenta el concepto de discriminación indirecta, sin limitarse al de discriminación directa donde prevalece el derecho individual frente al derecho colectivo, de carácter más amplio. Sería importante que mantuviese la primacía de la igualdad sustancial en sus decisiones, pues las dificultades que suelen encontrar las mujeres en su acceso a puestos de responsabilidad, a categorías cualificadas, etc., no se pueden superar con meras declaraciones de principios.
- Sería muy interesante que el TJUE impulsase la implantación de acciones positivas a través del reconocimiento expreso de su legitimidad.
- Sería interesante que el TJUE, a través de sus sentencias, impulsara el establecimiento de mecanismos de control y procedimientos sancionadores para los sistemas de promoción profesional. Habría que verificar si para determinar la capacitación de los posibles candidatos y candidatas se tienen en cuenta únicamente las exigencias de la profesión, las cualidades profesionales, o también se exigen cualidades personales que pueden dar lugar a discriminaciones por razón de sexo; si se trata de un sector o rama de actividad en la que las mujeres están subrepresentadas habría que impulsar su acceso a través de medidas de acción positiva, etc.

**PROPUESTAS  
RELACIONADAS CON  
LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA**

**3.7**

**PROPUESTAS A  
NIVEL GENERAL**

**3.7.1**

- En general, la negociación colectiva debería servir de instrumento de ampliación de los derechos mínimos y básicos establecidos en las leyes laborales estatales.

- La negociación colectiva podría constituirse en un adecuado marco para favorecer la supresión de las discriminaciones que padecen las mujeres y garantizar la igualdad de oportunidades respecto de los hombres.
- Es importante introducir cambios en la negociación colectiva, no sólo en cuanto a las condiciones de trabajo (incrementos salariales, introducción de las mujeres en el sistema de incentivos, acceso de las mujeres a cargos directivos y puestos de responsabilidad, etc.) sino también en lo relativo a los valores (corresponsabilizar a los hombres en las tareas domésticas, cambio de roles a la hora de disfrutar de los permisos, etc.).
- Es fundamental favorecer el acceso de las mujeres a los órganos decisarios, a la mesa negociadora, donde se acuerdan todos los aspectos que posteriormente van a regular las relaciones laborales, esto es, las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras.
- Sería interesante que las propias mujeres adoptaran una postura más activa a la hora de plantear reivindicaciones concretas.
- La reivindicación global de las mujeres trabajadoras exige, a su vez, que se produzca un cambio cultural y educacional en el conjunto de la sociedad. En este sentido, es importante que:
  - se deje de infravalorar socialmente todo el conjunto de actividades relacionadas con el ámbito privado;
  - tanto hombres como mujeres se identifiquen plenamente con el rol social femenino y con el rol social masculino.
- A través de la negociación colectiva deberían implantarse medidas de acción positiva en todos los ámbitos o materias que abarcan las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.
- Es importante que los trabajadores y trabajadoras se preocupen de que las normas establecidas en los convenios colectivos cumplan los mínimos legales y de que no existan cláusulas discriminatorias o que puedan encubrir diferencias discriminatorias por razón de sexo.
- Sería interesante que, desde la negociación colectiva, se potenciará un cambio de roles en relación con las responsabilidades familiares, concediendo los permisos pertinentes sin tener en cuenta el sexo de los trabajadores y trabajadoras.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
CLÁUSULA ESPECÍFICA  
DE NO DISCRIMINACIÓN  
POR RAZÓN DE SEXO**

**3.7.2**

- Todos los convenios colectivos deberían contener al menos un artículo que recogiera una cláusula específica de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales en su conjunto. Puede ser una manera de tener siempre presente el principio de no discriminación por razón de sexo.

- La flexibilización respecto a la jornada de trabajo es un factor importante a tener en cuenta a la hora de pactar las condiciones de trabajo en la negociación colectiva, pues favorece una mejor organización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico, lo cual debería afectar no sólo a las mujeres, que son quienes en mayor medida asumen las responsabilidades familiares, sino también a los hombres, quienes deberían asumir plenamente su responsabilidad en las tareas domésticas.
- Es importante que se deje de infravalorar todo el conjunto de actividades relacionadas con el ámbito privado, doméstico. Es necesario y muy importante que hombres y mujeres se identifiquen plenamente tanto con el rol social femenino como con el masculino, porque de esa manera las mujeres no tendrán por qué seguir soportando la denominada “doble jornada” que muchas veces les hace ubicarse en un empleo a tiempo parcial.
- Sería recomendable que en todos los convenios colectivos existiera un artículo o al menos parte de un artículo, en el que se posibilitara la flexibilización de la jornada de trabajo a través de posibles reducciones de la jornada máxima, acumulación de descansos, acumulación de horas y posibilidad de tener días libres, etc.
- Para ello la fórmula más conveniente podría ser la del cómputo anual pues permite una mayor flexibilidad y mayores posibilidades de ajustar los horarios a las propias necesidades profesionales y personales tanto de hombres como de mujeres.
- Sería recomendable que en todos los convenios colectivos se regulara una progresiva reducción de horas para años posteriores, lo cual repercutiría favorablemente a nivel económico y de igualdad de oportunidades.

- Es importante asegurar el acceso de las mujeres a todos los cursos de formación que realicen las empresas adscritas al convenio colectivo, especialmente aquellos relacionados con ocupaciones de escasa presencia de mujeres y con el acceso a puestos de responsabilidad.
- Es necesario garantizar la formación a todas las trabajadoras y trabajadores, independientemente de su sexo.
- Sería interesante ofrecer formación de reciclaje, a aquellas mujeres que han dejado de trabajar durante un tiempo debido a la maternidad y cuidado de los hijos e hijas, para facilitar su integración y desarrollo laboral.
- Es importante ofrecer los máximos servicios y facilidades para permitir el acceso de las mujeres a la formación (cursos a distancia, formación en horario laboral, etc.).

- Sería interesante fomentar una formación exclusiva para mujeres en aquellas ocupaciones (profesiones y/o categorías) en las que su presencia es reducida, hasta lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las ramas profesionales —especialmente en aquellas no tradicionales para las mujeres— y en todos los niveles y categorías profesionales —especialmente en cargos altos y medios, y puestos de responsabilidad—.
- Sería conveniente que a través de la negociación colectiva se implantasen diversas medidas de acción positiva, partiendo de las necesidades formativas de las mujeres en cada sector o rama de actividad, y elaborando diferentes programas de formación, etc.
- Es importante tutelar y evaluar continuamente los modelos formativos para garantizar que los criterios que se utilizan son de igualdad y, por tanto, no discriminatorios.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
PROMOCIÓN  
PROFESIONAL**

### **3.7.5**

- La negociación colectiva debería servir como fórmula viable para la implantación en las empresas de medidas de acción positiva relacionadas con la promoción profesional.
- Es importante sensibilizar a las personas que ocupan puestos de mando para que incorporen mujeres a los equipos de responsabilidad intermedia, y potencien su participación en los cursos de formación para personal directivo, con el objetivo de promover su cualificación.
- En materia de promoción profesional, es importante introducir criterios de valoración que permitan considerar la capacidad potencial de las mujeres para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de ascenso.
- Es importante conseguir una mayor presencia de las mujeres en los puestos de decisión, estableciendo adecuados sistemas de promoción y eliminando todas aquellas barreras que impidan el acceso de las mujeres a determinados puestos y categorías.
- Sería interesante que en los convenios colectivos se estableciesen medidas de acción positiva con el fin de favorecer la promoción de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad, hasta conseguir un equilibrio respecto a los hombres.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
CLASIFICACIÓN  
PROFESIONAL**

### **3.7.6**

- El lenguaje permite la utilización de términos neutros o el masculino-femenino a la hora de designar las categorías profesionales, por lo tanto hay que evitar utilizar únicamente el gé-

noro masculino. Al designar las diferentes categorías profesionales es preciso identificar sólo la función o funciones atribuidas, sin identificar el sexo de las personas.

- Sería conveniente impulsar a través de la negociación colectiva la sustitución de las viejas categorías profesionales por unos pocos grupos profesionales mucho más flexibles, lo que, entre otras cosas, permitiría eliminar o al menos atenuar la segregación sexual vertical.
- Es importante que en los convenios colectivos se remarque que la valoración de los puestos de trabajo debe basarse exclusivamente en la evaluación del trabajo y de las funciones que comportan, rechazando cualquier criterio de valoración que pueda resultar discriminatorio por razón de sexo, como pueden ser todos aquellos valores considerados culturalmente masculinos: fuerza física, agresividad, competitividad, individualismo...
- Es importante fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que están subrepresentadas.
- Es importante incluir mujeres en los equipos de selección de personal y en los equipos encargados de la evaluación del desempeño de tareas del personal.
- Sería interesante que se conocieran los datos sobre la distribución de la plantilla según sexo y según categorías profesionales y favorecer una participación equilibrada de hombres y mujeres. Si es necesario habría que aumentar la presencia y participación de las mujeres.
- Es importante rechazar la infravaloración social de aquellas categorías consideradas como más feminizadas proporcionándoles un mayor reconocimiento social.

#### **PROPUESTAS EN RELACIÓN A LAS RETRIBUCIONES**

#### **3.7.7**

- Sería interesante revisar las tablas salariales de los convenios colectivos y suprimir cualquier diferencia referente a la retribución de trabajadores y trabajadoras para un mismo puesto de trabajo o categoría profesional, o que desempeñen trabajos de igual valor.
- Es necesario que se consideren también como factores de riesgo o mercedores de complementos aquéllos que se corresponden con valores culturalmente considerados como femeninos o con trabajos que impliquen una serie de problemas no considerados como factores de riesgo. (Ejemplos: lesiones oculares, lesiones de espalda, etc.).
- Es preciso incluir a las mujeres en los sistemas de incentivos para lograr la igualdad retributiva y a la vez aumentar su motivación.
- A la hora de atribuir las categorías profesionales es importante especificar únicamente la función o trabajo a realizar, sin hacer ninguna mención directa o indirecta al sexo de la persona y sin hacer diferenciaciones en cuanto a la retribución, en caso de que se trate de trabajos de igual valor.
- A la hora de asignar salarios, es importante tener en cuenta la valoración de puestos de trabajo, con independencia de que existan categorías mayoritariamente femeninas —infravaloradas socialmente— o masculinas —con mayor reconocimiento social—.

- Es importante que se dé un mayor reconocimiento social a las actividades más feminizadas en las que mayoritariamente se concentran las mujeres. (Ejemplos: secretariado, peluquería, empleadas de hogar, enseñanza primaria, A.T.S. y auxiliares, etc.).

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LAS  
DIFERENTES CLÁUSULAS  
QUE, EN LA PRÁCTICA,  
PUEDEN ENCUBRIR  
DIFERENCIAS  
DISCRIMINATORIAS  
ENTRE TRABAJADORES  
Y TRABAJADORAS**

**3.7.8**

- Los trabajadores y trabajadoras deberían conocer realmente cuál es el contenido del convenio colectivo que les afecta y preocuparse del cumplimiento adecuado de las siguientes cláusulas, ya que de lo contrario, las mismas pueden encubrir diferencias discriminatorias entre los trabajadores y las trabajadoras:
  - condiciones más beneficiosas;
  - organización del trabajo;
  - compensación y absorción;
  - conflictividad colectiva.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
COMISIÓN PARITARIA**

**3.7.9**

- Sería interesante adoptar diferentes medidas que motivaran a las propias mujeres a participar de forma más activa en órganos como la comisión paritaria.
- Podría establecerse, en el propio convenio colectivo, la participación igualitaria de hombres y mujeres en el seno de la comisión paritaria, exigiendo igual número de hombres y mujeres tanto en la parte económica o empresarial como en la parte social.
- Es importante potenciar el cambio de actitudes en relación a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de quienes representan a los trabajadores y trabajadoras.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
COMISIÓN NEGOCIADORA**

**3.7.10**

- Es necesario impulsar la participación de las mujeres en órganos decisarios como puede ser la comisión negociadora.

- Podría establecerse en los propios convenios colectivos una participación equilibrada de hombres y mujeres en la comisión negociadora exigiendo la presencia de un número igual de hombres y de mujeres en las distintas partes negociadoras.
- Es importante la concienciación de todos los agentes sociales que participan en el mercado de trabajo sobre la importancia de la igualdad de oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres de cara a lograr una participación igualitaria en los órganos decisores de la negociación colectiva.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LOS  
PERMISOS Y  
EXCEDENCIAS  
RELACIONADOS CON  
LA MATERNIDAD  
EN GENERAL**

### **3.7.11**

- Sería conveniente que los convenios colectivos regulasen los permisos y excedencias relacionados con la maternidad.
- En el texto de los convenios colectivos debiera de utilizarse un lenguaje no sexista a la hora de denominar a los destinatarios y destinatarias o beneficiarios y beneficiarias de esos permisos, utilizando términos neutros o el masculino-femenino conjuntamente.
- A la hora de pactar los permisos y en su posterior articulado, siempre que corresponda, se ha de incluir al padre, en el disfrute de estos permisos relacionados con la maternidad y sin establecer condiciones ni requisitos que en la práctica real supongan obstáculos para ese cambio de roles sociales tan necesario para lograr una igualdad de oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres.
- Es importante potenciar un cambio de roles en el tema de las responsabilidades familiares relacionadas con la maternidad. Para ello es importante que exista la posibilidad de conceder permisos a todo el personal.
- Sería conveniente que en la negociación colectiva se adoptase el compromiso real de asegurar la puesta al día formativa de las mujeres que por motivo de esta serie de permisos han abandonado el trabajo temporalmente.
- Sería interesante que a través de la negociación colectiva las empresas adoptasen el compromiso real de ofrecer, los máximos servicios y facilidades (servicio de guardería, organización de excursiones, servicio de comedor, etc.) con el objetivo de favorecer una mejor compaginación del trabajo con las responsabilidades familiares. Estas facilidades no estarán dirigidas únicamente a las madres sino también a los padres.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
EXCEDENCIA PARA  
EL CUIDADO DE  
LOS HIJOS E HIJAS**

**3.7.12**

- Todos los convenios deberían regular la excedencia para el cuidado de los hijos e hijas, a ser posible ampliando los mínimos establecidos en la ley. En caso de que un convenio colectivo no cumpla con los requisitos mínimos legales debería ser impugnado.
- Al redactar este permiso en el texto de los convenios colectivos, por un lado deberían utilizarse expresiones neutras o utilizar ambos géneros (ejem.: hijos e hijas), y por otro lado, debería estar dirigido tanto a trabajadoras como a trabajadores. (En la mayoría de los casos se señala: “Las trabajadoras podrán disfrutar...”).

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL  
PERMISO DE  
MATERNIDAD**

**3.7.13**

- Este permiso debería poder ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre con la única condición de que en caso de que trabajen ambos sólo uno de ellos ejercitase este derecho. Es decir, sin establecer condiciones o requisitos específicos al padre, no exigidos, en su caso, a la madre.
- Es importante potenciar un cambio de actitudes de manera que las mujeres dejen de asumir como “vocación natural” su responsabilidad en relación a los hijos e hijas, y los hombres asuman plenamente su responsabilidad en los quehaceres familiares, en relación al disfrute del permiso de maternidad.
- Al redactar este permiso en el texto de los convenios colectivos, por un lado, deberían utilizarse expresiones neutras o en los dos géneros (trabajador y trabajadora, el padre o la madre, etc.) y por otro lado, debería estar dirigido tanto a las trabajadoras como a los trabajadores.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL  
PERMISO DE  
PATERNIDAD**

**3.7.14**

- Al redactar este permiso en los textos de los convenios colectivos deberían utilizarse expresiones que no impliquen connotaciones sexistas; así por ejemplo “en caso de nacimiento de hijo o hija”. Además, debería estar dirigido tanto al trabajador como a la trabajadora.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN AL  
PERMISO DE  
LACTANCIA**

**3.7.15**

- La negociación colectiva debiera constituir un marco favorecedor de derechos más amplios que los recogidos en las leyes estatales por lo que los convenios colectivos no sólo debieran recoger el permiso de lactancia, sino que además tendrían que reconocer expresamente la posibilidad de que el padre pueda disfrutar del permiso sin ningún tipo de condición específica no establecida para el caso de la madre.
- Es importante potenciar el cambio de roles sociales evitando cualquier medida que pueda constituirse en obstáculo para la consecución de una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, real y efectiva.
- Debería reconocerse el permiso de lactancia en todos los convenios colectivos.
- Al redactar este permiso en el texto de los convenios colectivos, por un lado se deberían utilizar términos neutros o el género masculino-femenino, y por otro lado, debería estar dirigido tanto a la madre como al padre.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN A LA  
REDUCCIÓN DE  
JORNADA POR  
GUARDA LEGAL**

**3.7.16**

- Los permisos relacionados con las responsabilidades familiares, como puede ser el de la posibilidad de la reducción de la jornada de trabajo por guarda legal, deberían ser reconocidos en todos los convenios colectivos estableciendo como beneficiarios y beneficiarias de los mismos tanto al padre como a la madre, indistintamente.
- Al redactar este permiso en el texto de los convenios colectivos, por un lado, se deberían utilizar siempre términos neutros o el género masculino-femenino conjuntamente (por ejemplo hijos e hijas menores de 9 meses, etc.), y por otro lado, debería estar dirigido tanto a la madre como al padre.

**PROPUESTAS EN  
RELACIÓN  
AL PERMISO DE  
ASISTENCIA A  
TÉCNICAS DE  
PREPARACIÓN  
AL PARTO**

**3.7.17**

- Sería interesante que todos los convenios colectivos recogiesen expresamente la posibilidad de conceder permisos a las trabajadoras embarazadas para asistir a cursos sobre preparación al parto.

- Al redactar este permiso en el texto de los convenios colectivos debería tenerse en cuenta que también los padres pueden disfrutar de este permiso de asistencia a técnicas de preparación al parto. Sería conveniente que los padres se implicaran de manera más directa y más activa en todo lo relacionado con la maternidad, en concreto, y con el trabajo reproductivo, en general.

**PROPUESTAS PARA  
LA INTRODUCCIÓN,  
EN EL TEXTO DE  
LOS CONVENIOS  
COLECTIVOS,  
DE ASPECTOS  
FAVORECEDORES DE  
LA CONSECUCIÓN  
DE LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES  
ENTRE TRABAJADORAS  
Y TRABAJADORES**

## **3.8**

- Incluir como contenido mínimo de los convenios colectivos una cláusula específica de no discriminación por razón de sexo.
- Incluir en el capítulo de jornada laboral la posibilidad de la flexibilización de la jornada de trabajo, a través de posibles reducciones de la jornada máxima, acumulación de descansos, acumulación de horas y posibilidad de tener días libres, etc.
- Introducir el cómputo anual, exclusivamente o junto a otros, como instrumento de medida de las horas máximas de trabajo efectivo a realizar por cada trabajador y trabajadora.
- Introducir una progresiva reducción de horas para años posteriores.
- Incluir un capítulo, o un artículo, específico sobre la formación profesional de las mujeres, donde se señalen sus necesidades de formación y se ofrezca una formación específica y exclusiva para mujeres.
- Incluir un capítulo, o un artículo, específico sobre la necesidad de promoción profesional de las mujeres y ofrecer vías de promoción profesional exclusivas para mujeres, especialmente en las ramas más masculinizadas y en cargos directivos y puestos de responsabilidad.
- Sustituir las viejas categorías profesionales por unos pocos grupos y categorías profesionales, más flexibles de cara a la movilidad funcional.
- Denominar las categorías profesionales utilizando términos neutros o el masculino-femenino conjuntamente, evitando connotaciones sexistas y limitándose a identificar sólo la función o funciones atribuidas, sin identificar el sexo de las personas.
- Utilizar criterios de valoración objetivos, no discriminatorios por razón de sexo, a la hora de valorar los diferentes puestos de trabajo para ubicarlos en una determinada categoría con su correspondiente nivel retributivo.

- Revisar las tablas salariales y suprimir las diferencias retributivas entre hombres y mujeres que desempeñen el mismo puesto de trabajo, tengan la misma categoría profesional, o que desempeñen trabajos de igual valor.
- Incluir a las mujeres en el sistema de incentivos reconociendo como factores de riesgo o merecedoras de complementos aquellas situaciones que se dan predominantemente en trabajos ocupados en su mayoría por mujeres.
- Regular todos los permisos relacionados con la maternidad y el cuidado de los hijos e hijas reconociendo expresamente la posibilidad de que el padre disfrute de dichos permisos, siempre que sea posible, sin establecer condiciones o requisitos específicos no exigidos, en su caso, a la madre.
- Utilizar un lenguaje no sexista a la hora de denominar a los beneficiarios y beneficiarias de los permisos relacionados con la maternidad.
- Establecer una participación igualitaria de hombres y mujeres en el seno de la comisión paritaria, procurando obtener igual número de hombres y de mujeres tanto en la parte económica como en la parte social.
- Establecer la participación igualitaria de hombres y mujeres en la comisión negociadora, procurando obtener un número igual de miembros de uno y otro sexo, en las distintas partes negociadoras.