



Universidad Miguel Hernández
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche
Grado en Derecho
Trabajo de Fin de Grado

**“EL ORIGEN Y LA EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO
LABORAL EN ESPAÑA”**

Curso académico 2020/2021

Alumna: María Candela Fuentes

Tutora: Yolanda Fernández López

TÍTULO: EL ORIGEN Y LA EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL EN ESPAÑA

- **RESUMEN/ ABSTRACT**
- **PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS**

- 1. INTRODUCCIÓN..... (pág.1)**
- 2. CONTEXTO HISTÓRICO**
 - 2.1 Mujeres y trabajo: breve recorrido por la historia.....(págs.2-6)**
 - a) Siglos XVI, XVII Y XVIII
 - b) Siglo XIX
 - c) Siglo XX
- 3. NORMATIVA NACIONAL DE REGULACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL**
 - 3.1 Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo desde un punto de vista constitucional..... (págs. 7-9)**
 - 3.2 Ley 3/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral..... (págs.10-13)**
 - 3.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres..... (págs. 14-16)**
 - 3.3.1 Obligación de las empresas de realizar un plan de igualdad efectiva..... (págs. 16-19)**
 - 3.3.2 Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso Laboral..... (págs. 22-26)**
 - a) Normativa
 - b) Objeto
 - c) Contenido
 - d) Desarrollo
 - e) Consecuencias
 - 3.4 Estatuto de los Trabajadores: protección a la maternidad..... (págs. 27-31)**
- 4. EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES**
 - 4.1 Tipo de jornada laboral..... (págs. 32-33)**
 - 4.2 Modalidad de contratación: indefinido y temporal..... (págs. 33-35)**
 - 4.3 Brecha salarial..... (págs. 35-39)**
 - 4.4 Techo de cristal..... (págs. 39-41)**
- 5. EL TRABAJO DE LA MUJER EN TIEMPOS DE COVID-19..... (págs. 41-44)**

6. CONCLUSIONES..... (pág. 45)

7. BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

El presente Trabajo de Final de Grado (TFG) está centrado en el análisis del mercado laboral femenino, incluyendo tanto la aparición de la mujer en el ámbito del trabajo como la evolución de la misma a lo largo de los años hasta la actualidad.

Las mujeres continúan enfrentándose a importantes barreras para ingresar en el mercado de trabajo. Con este análisis descriptivo, he podido estudiar las desigualdades entre hombres y mujeres respecto a salarios y oportunidades, así como, las posibilidades con las que cuenta la mujer desempleada para acceder a un trabajo o aceptar empleos considerados de peor índole.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la mujer sigue siendo un problema que afirma la desigualdad de género en el trabajo.

PALABRAS CLAVE: mujer, desigualdad, género, techo de cristal, brecha salarial, mercado laboral

ABSTRACT

This End-of-degree project focuses on the analysis of the female labour market, including both the appearance of women in the field of work and their evolution over the years to the current day.

Women continue to face significant barriers to entering the labour market. With this descriptive analysis, I have been able to study the inequalities between men and women respecting wages and opportunities, as well as the possibilities that unemployed women have to access a job or accept jobs considered of a worse nature.

The reconciliation of women's personal, family and working lives remains a problem that affirms gender inequality at work.

KEYWORDS: woman, inequality, gender, glass ceiling, salary gap, labour market

1. INTRODUCCIÓN

A mitad del siglo XIX, existía una división por género del trabajo, de tal manera que se distinguía entre “*trabajo productivo*” (producción de bienes y servicios a cambio de un salario), el cual era realizado fundamentalmente por hombres, y el “*trabajo reproductivo*” (actividades aseguradoras del reemplazo generacional, que consistía en el cuidado de los hijos, sostenimiento del hogar ... entre otros). Esta clase de trabajos era realizada principalmente por mujeres y no estaba remunerada¹.

Esta distinción dio lugar a la discriminación de la mujer en el mercado laboral.

A finales del siglo XX, se produjo un cambio de mentalidad respecto a las labores del hogar, entendiéndose que no solo el colectivo femenino tenía que realizarlas. A esto se añade la aprobación de medidas por los gobiernos que facilitaron la conciliación de la vida laboral y familiar.

Estos factores dieron lugar a una participación visible de las mujeres en el mundo laboral, pero con algunas desigualdades que analizaremos más adelante.

El presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) constituye un análisis descriptivo de la discriminación de la mujer en el mercado laboral, desde su inserción hasta la actualidad, así como las medidas legislativas de nuestro derecho laboral como solución a este problema social.

El objetivo del mismo es el estudio de las diferencias entre los hombres y mujeres en el trabajo, así como la protección del principio de igualdad y no discriminación y el cumplimiento de la normativa aplicable.

Respecto a la estructura, el trabajo consta de los siguientes apartados:

- A- Análisis del contexto que dio lugar a la incorporación de la mujer en el mundo laboral y las desigualdades observadas en el mismo
- B- Análisis del derecho laboral aplicable a esta situación de desigualdad
- C- Análisis de los nuevos conceptos que aparecen durante la mujer como figura que participa en el trabajo
- D- Análisis de la influencia del sector femenino en el mercado laboral

¹ (Benería, 2006)

E- Análisis de la mujer en tiempos de Cobid-19 y la conciliación del teletrabajo con la vida familiar

2. CONTEXTO HISTÓRICO: MUJERES Y TRABAJO, UN BREVE RECORRIDO POR LA HISTORIA

Las mujeres han sido ignoradas a lo largo de la historia en lo que respecta a ocupar puestos que tenían una relación con lo público y con el poder dentro de marcos institucionales.

De tal manera que la acción de las mujeres aparecía en la historia si estaba abordada desde la perspectiva de la vida cotidiana, la vida familiar, pues la familia en las sociedades preindustriales era considerada una manera de subsistir. Sus formas predominaban en las estructuras organizativas, artesanas y empresariales.

El trabajo femenino no sólo se dedicaba al estrictamente doméstico, las mujeres realizaban actividades textiles (tejer o hilar) e incluso la recolecta de la cosecha, entre otras.²

- Siglos XVI, XVII y XVIII

En la Edad Media, la vida era consolidada como un todo en el que el hombre era el centro y giraba en torno a los conocimientos religiosos, donde la figura de la mujer no tenía otra visión que la de esposa y madre. Con la llegada de la burguesía, el panorama cambió, y la mujer empezó a ver pequeñas posibilidades para acercarse al trabajo fuera de sus hogares y como forma de ayudar al sustento económico de su hogar.

El inicio de la Época Moderna trajo consigo una progresiva oposición hombre-mujer, pues en España esto se pudo constatar en los modelos literarios y en la ofensiva religiosa propia de la Contrarreforma que caracterizó a la sociedad española del Siglo XVI y XVII.

La mujer trabajaba al lado del marido, y las hijas contribuían a la subsistencia familiar, como el servicio doméstico, pero también tenía presencia en los medios productivos, aunque se podía observar en esta clase de actividades, la degradación de su condición laboral y como consecuencia su discriminación salarial.

Respecto al trabajo de campo, las mujeres participaban en tareas como el pastoreo, escarda, o recogida de aceitunas, y en ocasiones llegaban a ser asalariadas o incluso propietarias de tierras.

Respecto al trabajo a domicilio, este era ocupado por un creciente número de mujeres, en épocas en las que el trabajo agrícola quedaba paralizado. Destacan actividades como la hilanza de la seda, el lino, la lana y posteriormente el algodón. Así pues, los gremios urbanos veían a las campesinas como una obra de mano más barata que la existente en la ciudad. En España tuvo una especial incidencia en Andalucía con la seda (Sevilla y Granada) y en Galicia con un gran desarrollo de la hilanza del lino.

² Seminario de pensamiento De la Fundación Universitaria Española, *Mujer y trabajo a lo largo de la historia*, 23 marzo; vid. [youtube.com/watch?v=LjzM66r7Xco&t=2156s](https://www.youtube.com/watch?v=LjzM66r7Xco&t=2156s)

Este panorama sufrió un gran cambio con la llegada de la Ilustración, especialmente visible en la industria doméstica. Así, con el ejercicio de la hilanza lo que se pretendía era que ninguna mujer permanezca “ociosa”, que estas sean caparse de mantenerse.

El salir del campo, abandonar la actividad agrícola, y asentarse en las ciudades, permitió a las mujeres dedicarse a distintas labores, entre las cuales destacaban las de comadronas, vendedoras, lavanderas, entre otras. La más numerosa fue la del servicio doméstico, que ocupó una joven mano de obra, entre quince y veinticinco años.

En esta época, surgió la llamada “Fórmula de la carta de soldada”, mediante la cual, una menor de edad permanecía por un tiempo de ocho a quince años al servicio de un señor, familia o institución.

Pero no será hasta el siglo XVII donde se podrá apreciar a la mujer participando en las actividades del gremio, ya fuera ayudando a su marido en las tareas de taller, o en el trabajo textil el cual era donde más mujeres se podían observar, las cuales elaboraban encajes y puntas. Hablamos de una actividad exclusivamente femenina ya que se les enseñaba a las niñas en las ciudades por parte de maestras del oficio.

Es necesario hacer mención de las corporaciones asistenciales o hermandades, pues absorbían gran parte de la actividad gremial femenina. Era una actividad de carácter benéfico, pero también religioso, y solían ocuparse de los accidentados laborales, invalidez, vejez... entre otros. Aunque también existían asociaciones destinadas al seguro de maternidad y enfermedades causadas por el embarazo o parto.

La legislación empezó a tomar una forma favorecedora para el trabajo femenino a finales del Siglo XVIII, donde se promulgaron distintas leyes que liberalizaban la entrada en el gremio, como miembro de pleno derecho a la mujer.

En el año 1780, se establecieron escuelas especializadas en la enseñanza de “los primeros elementos o principios de las labores propias de su sexo” dirigida a las mujeres y niñas de hospitales.

Pero estas nuevas medidas legislativas todavía no incorporaban a la mujer en cargos de oficial y maestros, cuyas causas se encontraban en la oposición de los agremiados y el declive de estas corporaciones.

Con la llegada de las primeras fábricas, nació una nueva forma de producción, que provocó un cambio en la naturaleza y explotación del trabajo. En este contexto, la mujer dejaría de realizar ciertas tareas que hasta el momento le eran asignadas desde que nacía por el simple hecho de ser mujer, y muchos hombres empezarían a realizar tareas como tejer, o incluso ocuparían los puestos de urdidores en algunas zonas.

Aunque en las fábricas reales a la mujer se le continuaban asignando tareas que precisaban poco esfuerzo físico, en ocasiones se podía observar a familias enteras realizando la misma actividad, es decir, mientras el hombre tejía, la mujer y sus hijos hilaban.

En nuestro país, tuvo gran importancia:

- Una importante fábrica de lana en Sevilla, cuya relevancia se debía a una gran participación femenina. Así pues, su personal estaba compuesto por 450 hiladeras de estambre y 120 de trama, otras 25 mujeres para el desmotado, 6 enrodeladoras,

2 urdidadoras y 9 dispensadoras. En total esta fábrica contó en su día con 612 mujeres, y 72 hombres.³

- En las fábricas catalanas las mujeres representaban el 21% del personal de las fábricas, se diferenciaba de la fábrica catalana en la inexistencia de los trabajos de hilanza.

Tras analizar estos tres siglos anteriores a la industrialización, podemos deducir que el porcentaje de mujeres dedicadas a las tareas de producción todavía era insignificante.

El matrimonio significará el abandono de la tarea productiva, pero no lo es menos que en la mayoría de ocasiones la mujer no permanecerá inactiva. Incluso en las cárceles, hospitales y conventos se llegaron a desarrollar duras jornadas de trabajo que no eran remuneradas o apenas se les pagaban, llegando a extenderse tal situación incluso en los siglos XIX y XX.

- Siglo XIX:

El trabajo de la mujer fue evolucionando conforme se desarrollaba el proceso de industrialización. Con la llegada de la maquinaria, se fueron atenuando las diferencias respecto a la fuerza física entre hombres y mujeres. Por otro lado, la proliferación de las fábricas dio lugar a la desaparición del concepto de “hogar” como espacio tradicional de producción.

Todo esto trajo consigo el crecimiento de las ciudades y la expansión de los centros fabriles, de tal manera que nace la necesidad de que la mujer salga del hogar para incorporarse al mundo productivo.

La industrialización incorporó unas pautas de comportamiento social propias de la burguesía, la cual se convirtió en la nueva clase dominante. Estas pautas situaban a la mujer en la sociedad como parte del matrimonio y responsable del cuidado del hogar, centrando su función en la reproducción tanto biológica como social. Eso supondría un retroceso en la inserción de la mujer en el mundo laboral, ya que al asignarle este rol dificultaría su acceso al mercado laboral, convirtiendo así su trabajo en marginal.

No obstante, en este siglo nació un derecho del trabajo con particular incidencia en la cuestión social, pues se trataba de disposiciones legislativas dictadas por el Estado que pretendían corregir las llamadas “características deshumanizadoras del trabajo” de esta nueva época.

Así pues, en el ámbito legislativo, tanto la mujer como los niños fueron el objetivo predilecto de esta normativa jurídica al considerarse como uno de los grupos débiles. Destacamos:

- Un primer ámbito de protección se refiere a ella como trabajadora, y en él se busca mejorar las condiciones físicas del trabajo atendiendo a su sexo, según los valores propios del momento.

³ (Garrido-González, Luis El trabajo remunerado de la mujer en el, 2019)

- Un segundo ámbito que hace referencia a la maternidad, pues lo que se procuraba era evitar la actividad en los días anteriores y posteriores al parto

En 1892, se promulgó una ley que prohibía el trabajo de las mujeres en este supuesto para la industria y los trabajos subterráneos, prohibiéndose así lo que era una práctica habitual.

Como conclusión, en el siglo XIX se produjo un aumento del trabajo femenino, observándose tanto en el campo como en las ciudades, dónde cobra especial importancia el trabajo doméstico en las zonas urbanas, pues fue donde más se apreció el aumento de la participación femenina. Sin embargo, estas mujeres se vieron afectadas por una falta de formación profesional que impedía el acceso a funciones de responsabilidad, por lo que la mujer quedaba limitada al acceso a trabajos con la condición de mano de obra barata y de carácter secundario.

- Siglo XX:

En el siglo XX, aumentó el número de mujeres en el sector terciario, especialmente para el desarrollo de actividades comercio y sobre todo en el servicio doméstico. Así pues, las dependientas de comercia eran habitualmente mujeres solteras o viudas que soportaban largas jornadas de trabajo, estando controladas por los dependientes masculinos, los cuales recibían una remuneración muy superior a aquellas.⁴

En el 1910, las mujeres tenían pleno derecho a trabajar, pero si estas estaban casadas, necesitaban la autorización del marido para poder hacerlo. En este año el porcentaje de mujeres universitarias era muy bajo pues el 60% de mujeres eran analfabetas.

En el 1920, se produjo un importante cambio legislativo: la mujer ya podía cobrar su salario directamente sin la necesidad de la mediación de su respectivo cónyuge. No obstante, el nivel de mujeres analfabetas seguía siendo alto.

A principios del 1930, con el bando republicano, la mujer disponía de los mismos derechos que el hombre, gracias a la promulgación de la Constitución de 1931.

Esto permitió que la mujer pudiera desempeñar otra clase de trabajos, pudiendo ocupar puestos en la administración e incluso ser diputada notaria. En este año se produjo un gran paso al reconocer el derecho a la no discriminación laboral.

A finales de los años 30 y en los 40, esta situación fue en declive como consecuencia de la Guerra Civil Española. Con la llegada del franquismo se negó totalmente a las mujeres el derecho a trabajar si estaban casadas. Pero los efectos de la contienda hicieron necesario que muchas mujeres, viudas o con maridos presos, realizasen trabajos duros y serviles para poder subsistir frente a esta legislación contraria al trabajo de las mujeres casadas y que prohibía ciertas profesiones.

En general, el franquismo plasmaría en la práctica las constantes históricas del trabajo femenino:

⁴ López Ayala, Ángeles y Braulio, *mujer y trabajo*:
<http://www.vallenajerilla.com/berceo/lopezayala/mujerytrabajo.htm>

- En la agricultura destaca la diversidad regional, con zonas donde la familia es el medio de trabajo y zonas donde las mujeres se ocupan como jornaleras en los niveles más bajos de peonaje. La población femenina rural tenderá al envejecimiento y tendrá pocas salidas profesionales.
- En la industria trabajaban pocas mujeres debido a la falta de cualificación profesional y su empleo en ocupaciones manuales en aquellos sectores considerados tradicionalmente como femeninos.
- El servicio doméstico seguía ocupando a muchas mujeres

Pero el Fuero del Trabajo de 1938, determinó que liberaba a la mujer casada del trabajo en el taller y la fábrica.

En los años 50, seguían sin tener derecho a trabajar en talleres o industrias si estaban casadas. Además, no se les permitía a las mujeres firmar un contrato de trabajo. Tampoco se les permitía realizar acciones como sacarse el carné de conducir o pedir el pasaporte, e incluso abrir una cuenta bancaria sin la autorización de su debido cónyuge.

En esta época, se pudo apreciar un claro retroceso respecto a los años 30, pues era impensable imaginarse a mujeres ejerciendo de juezas o diplomáticas.

Además, en el año 1957, se les prohibió por ley trabajar en mataderos, canteras, industrias químicas, en la construcción y minería.

Respecto a los años 60, en el año 1961, se promulgó la ley⁵ sobre los derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer la cual permitía trabajar fuera de casa si la mujer estaba casada. Fue a partir de 1966 cuando las mujeres ya podían ocupar puestos de trabajo como juezas o fiscales, aunque hasta el 1977 no ingresó la primera mujer como fiscal.

Se produjo una notable mejora con la promulgación de la Constitución de 1978, que venía acompañada del reconocimiento del derecho a no ser discriminada por ser mujer. Sin embargo, a nivel social se podía apreciar todavía una falta de concienciación, lo cual daba lugar a ciertas desigualdades.

En esta etapa las mujeres ya se les permitió firmar un contrato de trabajo sin necesidad de una autorización del marido.

Con la llegada de los años 80, trajeron consigo ciertos avances que favorecían en cierto modo a la mujer, como la ley del divorcio, la patria potestad de los hijos y ciertas medidas que permitían conciliar la vida laboral con la vida familiar.

En los 90, las mujeres no podían ser legionarias ni ingresar en cuerpos especiales del Ejército, pero si podían ser militares e incluso trabajar dentro de una mina.

Finalmente entramos en el siglo XXI, el cual analizaremos más adelante en el último epígrafe del presente trabajo. En definitiva, si echamos la mirada al pasado podremos observar una evolución progresiva tanto en el ámbito social como legislativo, que poco a poco ha ayudado a la introducción de la mujer en el mundo laboral. No obstante, factores

⁵ (Ley 51/1961, de 22 de julio, de Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer , 1961)

como el “techo de cristal” o la “brecha salarial” siguen impidiendo la total igualdad entre hombres y mujeres a la hora de trabajar.

3. NORMATIVA NACIONAL DE REGULACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

En el ámbito del derecho y la legislación española, es necesario tener presente la normativa comunitaria, pues la Unión Europea, desde su constitución con el Tratado de Roma, establece la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras y prohíbe la discriminación salarial por razón de sexo, estableciendo que cada Estado Miembro tendrá que asegurar la aplicación de este principio.

Además de los tratados en los que se afirma la igualdad salarial entre hombres y mujeres, se establecen algunas directivas como la Directiva 2002/73 (necesidad de integrar la igualdad de trato forma activa) o la Directiva 76/207 (igualdad de trato en el acceso al trabajo, formación o condiciones de trabajo).

Estas son normas comunitarias de obligado cumplimiento para los Estados miembros y necesitan ser ratificadas por el ordenamiento interno de estos para lograr ser aplicadas.

Todas estas directivas y tratados de la UE, son los que han hecho que el Estado español vaya introduciendo normativa sobre la legislación de igualdad entre hombres y mujeres, de manera que se cumpla con las exigencias de la UE.

3.1 Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo desde un punto de vista constitucional

La Constitución Española de 1978 establece a lo largo de su articulado numerosas referencias a la igualdad. Además, supuso un punto de inflexión, ya que prohíbe cualquier clase de discriminación y ordena a los poderes públicos a fomentar y facilitar la participación social real de todos los ciudadanos.

Realmente son tres los puntos claves que vamos a resaltar, pues estos hacen que nuestra Constitución ocupe un espacio predominante independientemente de las referencias específicas que puedan encontrarse a mayores. Una de estas referencias es el **art. 23.2** CE, el cual recoge el acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad:

*“Asimismo, **tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad** a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.”⁶*

Ahora bien, los puntos clave a los que nos referíamos son, por un lado, **el artículo 1.1**, el cual sitúa la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico a la igualdad:

⁶ (Constitución Española, 1978)

*“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, **la igualdad** y el pluralismo político”⁷*

Por otro lado, en su **artículo 14**, recoge el principio de igualdad y no discriminación y que dice así:

*“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer **discriminación alguna por razón** de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”⁸*

Como último punto clave tenemos el **artículo 9.2**, donde se establece un mandato a los poderes públicos para que la igualdad se materialice haciéndose efectiva en la praxis, estableciendo lo siguiente:

*“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la **igualdad del individuo** y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”⁹*

No obstante, no debemos olvidarnos del **artículo 35.1**, que reconoce a todos los españoles el derecho y deber al trabajo, a la promoción profesional y la remuneración, sin que pueda haber discriminación por razón de sexo:

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

Con este artículo, la Constitución encomienda la regulación de los derechos laborales al Estatuto de los Trabajadores.

Junto con estos puntos clave y las referencias específicas que se encuentran en el Texto Constitucional, se debe tener presente que el principio de igualdad tiene excepciones, dentro de la Carta Magna, como puede verse en el **artículo 57.1**, relativa a la sucesión al trono, donde se puede observar la preferencia del varón sobre la mujer:

*“La Corona de España es hereditaria en los sucesores de S. M. Don Juan Carlos I de Borbón, legítimo heredero de la dinastía histórica. La sucesión en el trono seguirá el orden regular de primogenitura y representación, siendo preferida siempre la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; en el mismo grado, **el varón a la mujer**, y en el mismo sexo, la persona de más edad a la de menos.”*

Esta preferencia hecha por la Carta Magna es un caso concreto que podía entenderse en el momento que fue redactada la Constitución.

⁷ (Constitución Española, 1978)

⁸ (Constitución Española, 1978)

⁹ (Constitución Española, 1978)

Podemos afirmar que la igualdad ha sido un tema al que se le ha dotado de mucha consideración a medida que ha pasado el tiempo, pues lo podemos observar en el amplio proceso que han recibido los Textos que tienen una relevancia más grande en el ámbito nacional, pudiendo citar varios que sirvan a modo de ejemplo:

a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge en su artículo 7:

*“Todos **son iguales ante la ley** y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”¹⁰*

b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, establece en su artículo 26:

*“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y **garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social**”¹¹*

c) El convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, en el artículo 14:

“Todas las personas son iguales ante la ley», y el 21 que establece el derecho a la no discriminación:

*1. Se prohíbe toda **discriminación**, y en particular la **ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.***

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de la Constitución y sin perjuicio de sus disposiciones particulares¹²”

Estos son algunos de los instrumentos en los que se regula el principio de igualdad, pero debemos analizar si existen diferencias entre este y el principio de no discriminación.

El principio de igualdad supone el tratamiento igualitario de los ciudadanos en la aplicación de la ley y en el contenido de la ley. En cambio, la discriminación es un tipo específico de diferencia de trato injustificada que se vincula a la atribución de una persona a un grupo o categoría social.

El principio de igualdad debe ponderarse con otros derechos intentando encontrar una relación de proporcionalidad. En cambio, la prohibición de discriminación es una regla establecida en la Constitución Española en términos concretos “(...) sin que pueda prevalecer discriminación alguna”.

¹⁰ (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

¹¹ (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966)

¹² (Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1950)

De esta forma ya que, en los diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional Español, en relación con el principio de igualdad se ha dejado claro que no se trata de un principio absoluto, sino que con una justificación objetiva y razonable es posible una desigualdad.

Este mismo tribunal ha traído a colación la doctrina establecida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, al indicar que el principio de igualdad no va a suponer que no sea viable el establecimiento de cualquier diferencia de trato en todos los casos existentes, si no que va a considerar que se produce una vulneración de la igualdad cuando se produce un trato diferente en el contexto de unas situaciones iguales o equiparables.

Como conclusión, la igualdad es hoy en día un principio y un valor que se tiene que tener presente en la vida, pues las normas intentan entablar una regulación sin ninguna discriminación.

3.2 Ley 3/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un plan para facilitar la obtención de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pues se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres pueden hacer compatibles las distintas facetas de su vida: empleo, familia, ocio y tiempo personal.

Para ello, esta requiere una serie de cuestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad).
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medida en las organizaciones laborales que posibiliten a los trabajadores desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y trabajo.

Todo lo mencionado supone un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello, la participación de todos los agentes sociales desde una visión de corresponsabilidad.

En la actualidad, el mundo empresarial está sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos que requieren una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y de los recursos humanos.

En este contexto, las adversidades que implica no poder compatibilizar la vida laboral con la familia y la vida personal trae consecuencias negativas para las empresas. Por esto, se requiere que las organizaciones sean flexibles, que reconozcan a sus trabajadoras y trabajadores como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector.

En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad en la gestión de recursos humanos.

Esta perspectiva viene regulada por la **Ley 39/1999**, que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta ley fue aprobada en el Boletín Oficial del Estado (BOE), el 5 de noviembre de 1999, y conlleva avanzar para eliminar los obstáculos que encuentran las mujeres por el papel social que se les asigna.

Como precisa la Exposición de Motivos de la norma, la necesidad de conciliación de trabajo y familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social.

Así pues, se plantea una difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

Se introducen una serie de cambios legislativos en el ámbito laboral que permiten que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, permitiendo así la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

También se intenta conseguir un equilibrio para favorecer los permisos de maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

Del mismo modo que se facilita que los hombres participen en el cuidado de los niños, en el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Algunas de las modificaciones que introdujo esta ley son:

- a) **Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo:
 - Modificaciones relativas a los permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares, suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo y suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.
 - Se introducen modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo referente a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social, como indica la Ley de 1999.
 - Se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.
 - Las modificaciones relativas a la extinción del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores son la declaración expresa de nulidad de la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los

trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

b) **Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril:

- Referencia a la extinción del contrato de trabajo y la modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de la jornada por motivos familiares.
- Se introducen modificaciones para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante el procedimiento urgente y de tramitación preferente.

Este cambio legislativo tuvo lugar frente a la necesidad de configurar un sistema que permita la incorporación de las nuevas relaciones sociales, y también fomentar medidas que permitan la cooperación y compromiso entre personas de ambos sexos, con la finalidad de poder compatibilizar el ámbito profesional con el familiar y personal.

En la Comunidad Valenciana se han desarrollado diferentes leyes al respecto.

Destacamos el **Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, concretamente en el Título IX, artículo 80.1:**

“La Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien remunerado, estable y en condiciones de igualdad y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores”¹³

Así mismo establece en el **apartado 3** de este mismo artículo, que para hacer posible la compatibilidad entre la vida profesional y familiar, a toda persona trabajadora, la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, garantizará el derecho:

- a) *A ser protegida por la Ley frente al despido motivado por la maternidad.*
- b) *A un permiso retribuido por causa de maternidad en la forma que determine la Ley.*
- c) *A un permiso parental con motivo del nacimiento de un hijo. También por motivo de adopción se tendrá derecho a un permiso parental proporcionado.¹⁴*

También es interesante hacer referencia al **Título II**, en referencia “De los derechos de los valencianos y valencianas”, **en su art. 11**, que establece:

“La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social,

¹³ (Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, Título IX, , 1982)

¹⁴ (Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, 1982)

*familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo haga en igualdad de condiciones”.*¹⁵

Más allá del Estatuto Autonómico de la Comunidad Valencia, la Dirección General de la Mujer se encarga de elaborar, promover y ejecutar las medidas para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida económica, política, cultural, social y laboral de la Comunidad Valenciana.

Para se implementó el **Decreto 120/2003** de 11 de julio, del Consell de la Generalitat, que aprobó el **Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Bienestar Social**.

Destacamos sus funciones principales:

- Estudio y propuesta de programas, medidas y normas que tengan por objeto promover el ejercicio efectivo de los derechos de la mujer
- Incrementar su participación en la vida económica, laboral, social y cultural
- Eliminar discriminaciones entre sexos.

Por último, considero necesario destacar las principales ayudas que ofrece las empresas de la Comunidad Valenciana para la conciliación y estrategias.

Así pues, con el objeto de fomentar y mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Destacamos algunas de las ayudas que se pueden solicitar a la Administración Pública Autonómica contempladas en la **Ley 9/2003, 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establecidas en los arts. 17 a 20:**

- Ampliación, por parte de la Administración Autonómica, de la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los periodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de 3 años y en periodo de vacaciones a los mayores de 3 años.
- Flexibilidad de los horarios de manera que las Administraciones Publicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión, en los convenios colectivos de empresa y de ámbito superior, de acuerdos sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio.
- Permisos parentales con el fin de fomentar el permiso parental compartido, la Administración Autonómica pondrá en marcha campañas de sensibilización y tomará medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio.
- Planes de Igualdad en las empresas que son incentivados por la Administración Autonómica con el fin de corregir las desigualdades de género, y que

¹⁵ (Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, Título II, 1982)

proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

- Ampliación de horarios de apertura de centros de educación.
- Incentivación de la organización de actividades extraescolares en los centros educativos, para atender a las niñas y niños fuera del horario escolar y en periodos vacacionales.
- Medidas de fomento del empleo de manera que se activarán programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de la vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y sectores de la economía valenciana en los que estén infrarrepresentadas.

Cabe destacar la incorporación de medidas destinadas específicamente a las mujeres víctimas de maltrato de género, entre las que destaca la reducción de la jornada para que puedan hacer efectivo su derecho a la asistencia social íntegra, cuya reducción será con disminución proporcional de retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

Como conclusión, podemos decir que a legislación nacional y autonómica ha reaccionado en pro de defensa de derecho de las mujeres y del fomento de medidas que permitan la cooperación y compromiso entre las personas de ambos sexos, con la finalidad de poder compatibilizar el ámbito profesional con el familiar y personal.

3.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

A lo largo de nuestro proceso de socialización, según seamos hombre o mujer, aprendemos y ponemos en práctica una serie de comportamientos aceptados como “femeninos” o “masculinos”, los cuales se denominan “roles de género” y están directamente relacionadas con el reparto de tareas entre hombres y mujeres.

Como hemos visto en el primer epígrafe, las mujeres se le venían asignando roles vinculados con el desempeño de tareas en el ámbito doméstico, como el cuidado del hogar y el cuidado de la familia, mientras que a los hombres se le atribuían roles relacionados con el ámbito público, es decir, un empleo remunerado y la participación en los órganos de toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad.

Otro obstáculo para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres son los estereotipos de género que hacen referencia a una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y hombres.

Antes de la aprobación de la LO 3/2007, hemos analizado anteriormente otras leyes mencionadas en nuestro ordenamiento jurídico que propugnaban la igualdad, de las cuales destacamos:

- La Constitución Española de 1978
- La Ley de conciliación de la vida familiar y laboral (39/1999, de 5 de noviembre)
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

Cabe destacar la creación del Instituto de la Mujer en el año 1983, el cual puso en marcha cuatro Planes de Igualdad.

Tras este panorama, en el año 2007, se aprobó la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, la cual tiene como objeto alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres,¹⁶ regulado en el **artículo 1** de la misma.

En el **apartado 2** de este artículo, se añade que a efecto de conseguir dicho objeto, la Ley establece:

1. Principios de actuación de los Poderes Públicos
2. Regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas
3. Prevé medidas destinada a eliminar y corregir, en los sectores públicos y privados, toda forma de discriminación por sexo

En el **artículo 2** se determina el ámbito de aplicación de la Ley, disponiéndose:

“1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.”¹⁷

Atendiendo a la exposición de motivos establecida en la misma ley, las grandes líneas que persigue son:

- a) La primera de ellas es la transversalidad del principio de igualdad de trato, recogido en el **art. 15**:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de

¹⁶ (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007)

¹⁷ (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007)

políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

A lo que hay que añadirle lo establecido en el **art. 4:**

“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.”¹⁸

Lo cual quiere decir que en definitiva busca la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

- b) Se busca garantizar el acceso al empleo en condiciones de igualdad, **art. 5** de la misma ley:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”

Con esta premisa la ley da por hecho que la regulación en esta materia es insuficiente y que debería ampliarse.

En este mismo artículo, la ley hace una distinción entre lo que constituye discriminación en la entrada al empleo y lo que no lo es, estableciendo que:

“No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”

Es decir, sí que se permite hacer diferencias entre hombres y mujeres por características que le son propias, cuando esté justificado por la naturaleza de la actividad profesional.

- c) Aumentar la presencia de la mujer en el mercado de trabajo, en concreto en los puestos de mando:

Está contemplado en los **Títulos V y VII** de la ley.

- d) **El Título VII**, contempla acciones voluntarias que pueden llevar a cabo en materia de igualdad las empresas, así como la inclusión del principio de presencia equilibrada en los consejos de Administración de las sociedades de capital con el objetivo de alcanzar en 8 años un 40% de presencia femenina.

¹⁸ (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007)

e) Utilización de la conciliación de la vida laboral y familiar como instrumento básico para igualdad. Lo recoge así en el **art. 44**:

“1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”

f) Por último, cabe destacar la creación de los poderes públicos establecida por la ley, para la creación de instituciones y mecanismo que sirvan para materializar el principio de igualdad. Entre las medidas destacan:

- Aprobación periódica por el gobierno de un plan estratégico de igualdad de oportunidades
- Informes periódicos en materia de igualdad de las entidades a las que el Estado entrega subvenciones.

3.3.1 Obligación de las empresas a realizar un plan de igualdad

Esta ley además presenta una gran novedad, y es la proyección de la igualdad empresarial recogida en el Título IV.

La ley obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y el deber de adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Además, la empresa está obligada a negociar y llegar a un acuerdo sobre la aplicación de planes de igualdad.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen una medida ordenada que se toma tras realizar un diagnóstico de situación, encaminada a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, así como la eliminación de la discriminación por razón de género.

El artículo **46.1 de la Ley Orgánica 3/2007** sobre la Igualdad Efectiva, define los planes de igualdad de la siguiente manera:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

Esto significa que los planes de igualdad buscan establecer en las organizaciones la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexos pueda existir en una empresa, para lo que se hace necesario definir, englobar, especificar y analizar un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Así pues, **el apartado 3** de dicho artículo concreta:

“3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”

El propósito del plan de igualdad de una empresa es fortalecer su compromiso en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la igualdad dentro del cumplimiento del principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos.

Los motivos para la elaboración del plan vienen a coincidir con los principios de actuación en materia de igualdad y son:

- Encontrar y eliminar por completo la discriminación basada en el género (discriminación directa o indirecta)

Diferenciamos entre discriminación directa e indirecta:

La *discriminación directa* por razón de sexo será cuando la situación en la que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación comparable o cuando se dé un trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Respecto a la *discriminación indirecta* por razón de sexo, se da en aquellas situaciones en las que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo. También se considerará discriminación indirecta cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo de igualdad de trato entre mujeres y hombres¹⁹.

- La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos
- La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.
- Prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Implementar un código de conducta que proteja a empleados y empresa

¹⁹ (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007)

- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa

Por otro lado, si profundizamos más en la obligación de tener un plan de igualdad en la empresa, es necesario destacar que tras las modificaciones realizadas por el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sobre el **art. 45 de la LO de Igualdad Efectiva**, se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un Plan de Igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores –dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019.

Este periodo se respeta tras el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**.

Por tanto, se exige la obligación de implementar un Plan de igualdad en dos casos:

- Según el número de personas trabajadoras en plantilla, de tal manera que:
 - Hasta el 06/03/2020, están obligadas las empresas de más de 250 trabajadores
 - A partir del 07/03/2020, están obligadas las empresas de entre 151 a 250 personas trabajadoras
 - A partir del 07/03/2021, están obligadas las empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras
 - A partir del 07/03/2022, estarán obligadas las empresas de entre 50 a 100 trabajadores
- Cuando lo establezca el convenio colectivo que sea aplicable
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan
- En el caso de las Administraciones Públicas, destacamos el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, el cual establece para todas las Administraciones Públicas, la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para lo que:

“Deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”²⁰

²⁰ (Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, 2015)

Por último y a modo de conclusión, desarrollar un plan de igualdad puede traer los siguientes beneficios:

- Mejora de la imagen de la empresa o corporación, proyectando una imagen más justa y equitativa
- Mejora del ambiente laboral, mediante la promulgación de mensajes de no discriminación, implantación de medidas de mediación
- Eliminación de costes generados por la discriminación de género ante eventuales demandas de los trabajadores
- Mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento
- Utilizar la formación impartida a los trabajadores dentro de una política de no discriminación
- En circunstancias obligatorias, se evitará la imposición de sanciones por la Autoridad Laboral
- Cumplimiento de los requisitos sobre implementación de políticas de igualdad que se puedan fijar en las bases reguladoras de subvenciones a las que se pueda optar²¹

No obstante, el **Código de Comercio recoge en el artículo 49.5**, la obligación de relejar medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, planes de igualdad, así como protocolos contra el acoso sexual.²²

Esto será obligatorio para las sociedades que cumplan los siguientes requisitos:

- Que el número medio de trabajadores empleados por las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a
- Que o bien, tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan a la fecha de cierre de cada uno de ellos, alguna de las siguientes circunstancias: que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20 millones de euros o que le importe neto d la cifra anal de negocios consolidada supere los 40 millones de euros.
- Que el número medio de trabajadores durante el ejercicio sea superior a 250

²¹ (Iberley, 2021)

²² (Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio., 1885)

3.3.2 Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso Laboral

a) Normativa

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, reconoce en su **artículo 48**, la necesidad de establecer unas medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”²³

Por lo que podemos afirmar que la prevención y sensibilización frente al acoso sexual en el trabajo es una obligación para todas las empresas.

No obstante, esta obligación ya existía de manera implícita tanto en el **Estatuto de los Trabajadores** como en la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**.

En el **ET 4.2**, se establece el derecho de todo trabajador a lo no discriminación y al respecto a la intimidad y la consideración de su dignidad, pues dice así:

Art. 4.2 d) ET: *“los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene”.*

Art. 4.2 e) ET: *“establece como derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.”²⁴*

Por otro lado, la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, impone a las empresas el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, identificando los riesgos no sólo de carácter físico, sino también aquellos de carácter psicosocial que puedan causar un deterioro en la salud.

Destacamos el **artículo 22 sobre vigilancia de la salud**, concretamente los apartados 1 y 2:

²³ (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007)

²⁴ (Estatuto de los Trabajadores, 2015)

“1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.”²⁵

No obstante, en materia de acoso sexual, es conveniente nombrar el **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el Orden Social.

Así pues, en su **artículo 8 apartado 13 y 13 bis**, se reconoce expresamente que el acoso sexual por razón de sexo es una infracción muy grande en materia de relaciones laborales individuales y colectivas:

“13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.”²⁶

Y en el **artículo 40** de esta misma ley, se hace referencia a las cuantías de las multas, estableciendo en su grado mínimo de 62 a 25.000 euros y en su grado máximo, de 100.000 a 187.515 euros.

Importante tener en cuenta también que el **artículo 148** del Código Penal, establece el acoso sexual como delito que puede acarrear prisión y multa.²⁷

²⁵ (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, 1995)

²⁶ (Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, 2000)

²⁷ (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, 1995)

b) Objeto

Dejando a un lado la normativa, podemos afirmar que el objetivo del protocolo de prevención y actuación por acoso es definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Respecto a que se entiende por “acoso”, podemos distinguir tres tipos:

- Acoso moral, laboral o también conocido como “mobbing”: es la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce sobre un trabajador en su puesto de trabajo una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado con la finalidad de destruir sus redes de comunicación y su reputación, así como perturbar el ejercicio de sus labores, con el fin de que la persona abandone su puesto de trabajo.
- Acoso sexual: es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito de atentar contra la dignidad de la persona.
- Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y crear así un entorno intimidatorio y degradante, así como cualquier efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, denuncia, recurso o demanda, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.²⁸

Así pues, todas las empresas, independientemente del número de personas que constituyan la plantilla, tienen la obligatoriedad de desarrollar medidas de actuación, protección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

c) Contenido

La ley no recoge como tal el contenido que debe tener todo plan de prevención de acoso laboral en el ámbito privado.

Sin embargo, en el ámbito de la Función Pública, contamos con una normativa²⁹ que regula el plan de actuación frente al acoso laboral y sexual.

Analizada dicha resolución, podríamos estructurar cualquier Plan de prevención de Acoso de la siguiente manera:

- En primer lugar, debe aparecer la declaración de principios de la empresa, el objeto del protocolo y el ámbito de aplicación. En el mismo plan debería definirse

²⁸ (https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Interurbana_de_Autobuses_Protocolo_prevenccion_y_actuacion_por_acoso, s.f.)

²⁹ (Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado de Función Pública, 2011)

que situaciones se entienden como “acoso laboral”, “acoso sexual” o “acoso por razón de sexo”.

- En segundo lugar, debe establecerse los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y la dirección de la empresa.
- Por último, se desarrollará en él, cómo es el procedimiento de actuación ante un supuesto de acoso, ya sea laboral, sexual o por razón de sexo, así como las garantías con las que contará tal procedimiento.

d) Desarrollo

El procedimiento de actuación frente al acoso laboral, o acoso por razón de sexo en el ámbito empresarial, se desarrolla en tres fases:

1ª Fase: partimos de un procedimiento de comunicación del acoso sufrido, que se puede realizar bien a través de *denuncia interna* o bien, a través de *denuncia externa*.

Así pues, se entiende como “*denuncia interna*” la comunicación verbal o por escrito de información sobre infracciones dentro de una entidad jurídica de los sectores privado o público:

- Ha de definirse en un canal de denuncias adecuado y un formato específico para las mismas. Por canal adecuado, entendemos un portal del empleado o buzón de correo, o un escrito ante el departamento de Recursos Humanos³⁰. Esto significa que nuestro protocolo debe aclarar a quién debe dirigirse los trabajadores para denunciar estas situaciones.
- El procedimiento en este caso se inicia una vez la persona acosada haya presentado el escrito de denuncia
- Es recomendable permitir las denuncias anónimas o verbales
- Si la denuncia se hiciese por escrito, debe tener un contenido mínimo formado por: identificación y firma del trabajador denunciante, descripción de los hechos y naturaleza del acoso, persona o personas que están cometiendo el acoso, y cualquier información que facilite dicha investigación
- Es necesario el acuse de recibo al denunciante de manera que quede constancia de que ha denunciado una situación de acoso

Por otro lado, se entiende como “*denuncia externa*” la comunicación verbal o por escrito de información sobre infracciones ante las autoridades competentes.³¹:

- Estamos ante una vía complementaria a la denuncia interna
- Surge la obligación empresarial de facilitar información sobre los procedimientos de denuncia investigados a las autoridades competentes que lo soliciten

³⁰ (Boutureira, 2021)

³¹ (Boutureira, 2021)

2ª Fase: una vez puesta la denuncia pasamos a la fase central del procedimiento, conocida como instrucción del expediente y el resultado del mismo.

Contamos con dos tipos de procedimientos: el *procedimiento formal* y el *procedimiento informal*:

El *procedimiento informal* es aplicable cuando se haya detectado una conducta sexista pero que no llega a considerarse como “acoso sexual” o “acoso por razón de sexo”, con el fin de solucionar el problema de forma ágil y rápida.

Se podrá realizar de forma verbal o escrita y una vez transmitida la queja y la actuación a seguir, se deberá incluir un procedimiento de investigación, el cual contará con un plazo máximo.

Este procedimiento se da por finalizado una vez se ha expedido el informe como resultado del mismo, y transmitido a dirección poniendo fin al proceso. También cabe la posibilidad de que en caso de considerarse necesario, se comenzará con el procedimiento formal.

En cambio, el *procedimiento formal* se aplicará cuando se detecte una conducta que sea considerada como “acoso sexual” o “acoso por razón de sexo”

Se formaliza de forma escrita por parte de la víctima y supone la presentación de la queja, reclamación o denuncia, con el fin de impedir su discriminación, y exigir que se cumpla el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Al igual que el informal, una vez se conocida la denuncia, se lleva a cabo un proceso de investigación sujeto a un plazo máximo.

Se escuchará a las partes estableciendo medidas preventivas si es necesario.

Una vez emitido el informe, se adoptarán medidas correctivas en función de la gravedad de la falta, y el convenio impondrá la sanción correspondiente.

3ª Fase: A modo de conclusión, el proceso finaliza cuando la Dirección toma alguna de estas decisiones:

- Se archiva la denuncia
- Se llevan a cabo medidas disciplinarias, como puede ser el despido, la suspensión del trabajo o incluso la suspensión del sueldo
- O bien se llevan a cabo medidas penales.

e) Consecuencias

El incumplimiento del protocolo de prevención y actuación frente al acoso trae como consecuencia la imposición de posibles sanciones.

Así pues, el **artículo 48 de la LOI**, obliga a las empresas y a los representantes de los trabajadores a promover condiciones de trabajo que eviten situaciones de acoso, y por tanto a llevar a cabo los procedimientos necesarios de actuación y prevención:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su

prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.³²”

Por tanto, no contar con procedimientos y medidas específicas para la prevención del acoso y para encausar las comunicaciones y denuncias de los trabajadores, y o aplicar dichos procedimientos, supone una infracción grave según el art. **7.10 de la LISOS**:

“Son infracciones graves:

10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.”³³

Del mismo modo que si existe un acoso conocido dentro del ámbito laboral y no se toman las medidas necesarias para prevenir ese acoso, supondrá el incumplimiento del **art 4.2 del Estatuto de los Trabajadores**:

“e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”³⁴

Y esto traerá consigo la consideración de infracción muy grave de acuerdo con el art. **8.13 LISOS**):

Son infracciones muy graves:

“13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.”³⁵

³² (Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, 2007)

³³ (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social., 2000)

³⁴ (Estatuto de los Trabajadores, 2015)

³⁵ (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social., 2000)

3.4 Estatuto de los Trabajadores: protección a la maternidad

En la actualidad, muchas empresas se han mostrado reacias a contratar mujeres en edad fértil o embarazadas, pues presuponen que a mujer dejará de ser productiva ya que priorizará el cuidado de los hijos sobre su empleo.

Así pues, la reducción de la jornada, o la baja por maternidad, así como la ausencia por enfermedades de los hijos, son problemas que muchos contratantes tienen en cuenta a la hora de incorporar mujeres a sus puestos de trabajo.

En relación con el apartado anterior, podemos afirmar que existe una “discriminación laboral”, pues en ocasiones dan a elegir entre su maternidad o el puesto, y muchas veces esta lucha concluye con el despido de las trabajadoras.

Según datos de una encuesta electrónica elaborada entre 768 madres, el porcentaje se dispara al 89% entre las funcionarias que han tenido miedo de perder su trabajo por la maternidad., y se afirmó que el *mobbing maternal*³⁶, afecta al 63% de las españolas.³⁷

El informe elaborado por la Plataforma “*Women Of The World*”,³⁸ ha afirmado que en pleno siglo XXI, este tipo de acoso laboral sigue sin solucionarse. Los resultados muestran datos alarmantes como los siguientes:

- El 61% de las mujeres entrevistadas se han sentido incómodas al anunciar que estaban embarazadas en su trabajo
- El 56% de funcionarias han tenido problemas al comunicar una reducción de jornada por razón de maternidad frente al 43% de las trabajadoras por cuenta ajena
- El 75% de trabajadoras autónomas afirman haber sido cuestionadas entrevistas de trabajo por su voluntad de tener hijos³⁹

Ante esta situación, nuestra normativa da soluciones frente a los derechos de las madres trabajadoras. Vamos a centrarnos en el Estatuto de los Trabajadores, ya que establece una serie de permisos, o en su caso, la suspensión del contrato en los casos de maternidad.

Por ello, el art. **37.4 del ET**, regula el derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante los primeros 9 meses de vida del bebé, aunque este derecho solo puede ser ejercido por uno de los progenitores:

“4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se

³⁶ El denominado *mobbing maternal* es un tipo de acoso laboral, recurrente y sistemático, cuyas víctimas son mujeres en estado de gestación, aunque en ocasiones, el acoso se mantiene aun después del nacimiento del niño.

³⁷ (Anónimo, PERIÓDICO NACIONAL ABC, 28 Julio , 2019)

³⁸ Plataforma global para la defensa de la mujer y el valor de la maternidad

³⁹ (Plataforma Women of the World, Informe, 2019)

incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.”⁴⁰

Respecto a la suspensión del contrato, destacamos el **art. 45.1 del ET**:

“El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.”⁴¹*

Este artículo va conectado con el **art. 48.4 y el 48 bis del Estatuto de los Trabajadores**, pues en ellos se reconocen los derechos de suspensión del contrato por maternidad y paternidad.

Por un lado, el **art. 48.4** recoge el derecho de suspensión del contrato en casos de parto o adopción:

“El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

⁴⁰ (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., 2015)

⁴¹ (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., 2015)

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.”

42

De este precepto destacamos la obligación por parte de la madre a disfrutar de la suspensión del contrato garantizando la reserva del puesto durante las 6 semanas posteriores al parto, así como el reconocimiento del derecho a ceder parte del permiso de maternidad (16 semanas) al padre, siempre que las 6 primeras sean disfrutadas por la madre.

Esto significa que en los casos en los que el padre quiera optar a la maternidad, deberá ser cedida por la madre. Existe una excepción a esto, que es el caso de que el hijo o hija fallezca, en ese caso el padre podrá disfrutar del periodo de maternidad que reste.

Por otro lado, el art. **48 bis del ET**, establece lo siguiente en materia de suspensión del contrato de trabajo por paternidad:

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la

⁴² (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., 2015)

suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.”⁴³

Tras diversas prórrogas, fue a partir del 1 de enero de 2107, cuando este artículo reconoció al padre trabajador el derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas (un mes), ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Por ello, el trabajador podrá suspender su contrato durante 13 días desde la finalización del periodo por nacimiento de hijo, que será independiente del disfrute compartido de la maternidad y se le reconocerá el derecho a la prestación económica de la Seguridad Social que sustituirá el salario a percibir al cesar temporalmente su puesto de trabajo

Cabe destacar que estamos ante un derecho de ejercicio potestativo y no obligatorio, de modo que el trabajador puede no ejercerlo. Pero se exigirá siempre la comunicación al empresario con la debida antelación.

Por último, es necesario destacar el **artículo 46.3 del ET**, en materia del cuidado de los hijos, que reconoce un periodo de excedencia para el cuidado de cada hijo de no superior a 3 años:

“3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.”

Este derecho puede considerarse un beneficio, ya que el periodo de excedencia se cuenta para el cómputo de la antigüedad. No obstante, el trabajador solo conservará su derecho a reservar el puesto durante el primer año, pero si la persona trabajadora acredita su

⁴³ (Redacción del Art. 48 bis introducida por la Ley 9/2009, de 6 de Octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011., Redacción del Art. 48 bis introducida por la Ley 9/2009, de 6 de Octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011.)

condición de familia numerosa, podrá extender el derecho a reservar su puesto hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.⁴⁴

Como conclusión, podemos afirmar que el articulado del Estatuto de los Trabajadores contiene menciones expresas a la no discriminación laboral o en contra del “mobbing maternal”, y que aunque existe una protección a la maternidad y a la conciliación de la vida laboral y familiar respaldada por nuestro ordenamiento jurídico, la discriminación sigue siendo un problema, pues las mujeres trabajadoras al hacer uso de estos derecho, reducen su vida laboral y disminuyen sus posibilidades promoción y de formación profesional.

4. EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

Como hemos visto en el primer epígrafe, en los siglos anteriores la mujer estaba destinada al ámbito familiar y al trabajo doméstico, mientras que el hombre ocupaba puestos de carácter público.

En España, a partir de los años 60, gracias a la promulgación de la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos y profesionales y de trabajo de la mujer, se eliminaba cualquier discriminación laboral por razón de sexo, salvo en Justicia, Ejército y Marina Mercante.

Destacamos su artículo primero, el cual establecía:

“La Ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley.”⁴⁵

En efecto, la ley reconocía los mismos derechos a las mujeres y a los hombres para el desempeño de funciones políticas y profesionales, pero las mujeres además de ser la excepción a esta ley por no poder acceder al Ejército y a la Marina Mercante, tampoco podían trabajar en trabajos denominados como peligrosos.

En el caso de la Administración de Justicia, seguían teniendo prohibido el desempeño de los cargos de magistrado, juez y fiscal.

Fue en el 1966 cuando las abogadas españolas fueron admitidas a la carrera judicial y fiscal con la Ley del 28 de diciembre.

Pero el cambio notorio vino con la promulgación de la Constitución Española de 1978, ya que fue el punto clave para superar la desigualdad que venía existiendo entre el hombre y la mujer.

A partir de los años 80, se produjo un ingreso masivo de la mujer en el mercado laboral, tanto por las medidas especificadas en la Constitución Española del 1978, como la

⁴⁴ (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., 2015)

⁴⁵ (Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, 1961)

ratificación en 1983 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Desde el 1994 hasta el 2007, podemos apreciar un importante crecimiento económico acompañado el aumento de la empleabilidad de la mujer, donde influyó la promulgación de la LOI 3/2007.⁴⁶

En el siglo XXI, la mujer ha conseguido un gran avance en su inserción en el mundo laboral, sin embargo, la conciliación del trabajo remunerado con las tareas domésticas o la desigualdad salarial, son algunas de las cuestiones que condicionan laboralmente a las mujeres.

4.1 Tipo de jornada laboral

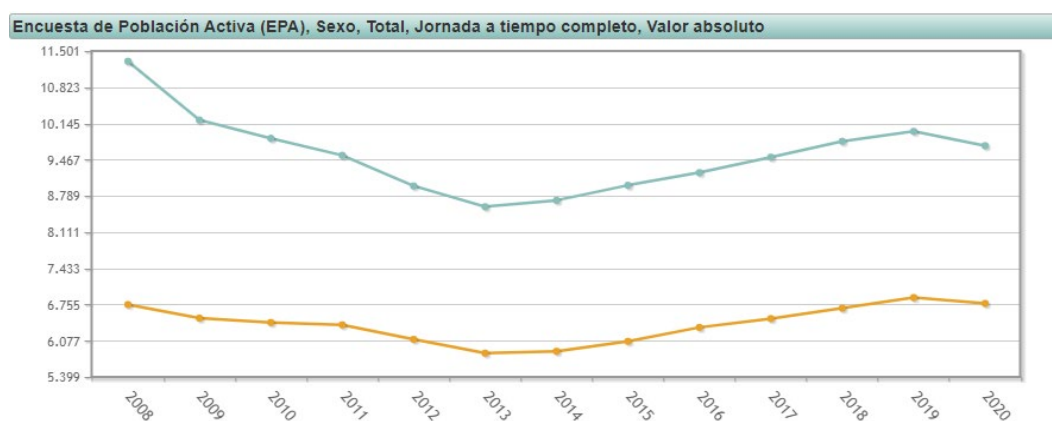
Las mujeres desde la crisis económica del 2007, su participación en los contratos a tiempo completo se ha visto reducida. El porcentaje de hombres ocupados a tiempo completo fue del 95,90%, mientras que el de las mujeres fue del 77,20%.⁴⁷

La principal característica que diferencia a los dos tipos de jornadas es el número de horas que el trabajador dedica a su trabajo semanalmente.

Así pues, en la jornada completa, la jornada habitual semanal es superior a 30 horas pero no puede excederse de 40 horas semanales en el cómputo anual. En cambio, en la jornada parcial, se trabaja por debajo de la jornada ordinaria, es decir, el tiempo de trabajo no puede exceder de 30 horas semanales en el cómputo anual.⁴⁸

Según la Encuesta de Población Activa (EPA)⁴⁹, podemos observar en los siguientes gráficos, como ha evolucionado el número de mujeres y hombres ocupados a tiempo completo, desde el 2008 hasta el 2020:

GRÁFICO 1:



Fuente: EPA - INE

⁴⁶ (Artículo científico, González, Marina Hernando, Universidad Complutense de Madrid, 2017)

⁴⁷ (Instituto Nacional de Estadística, 2007)

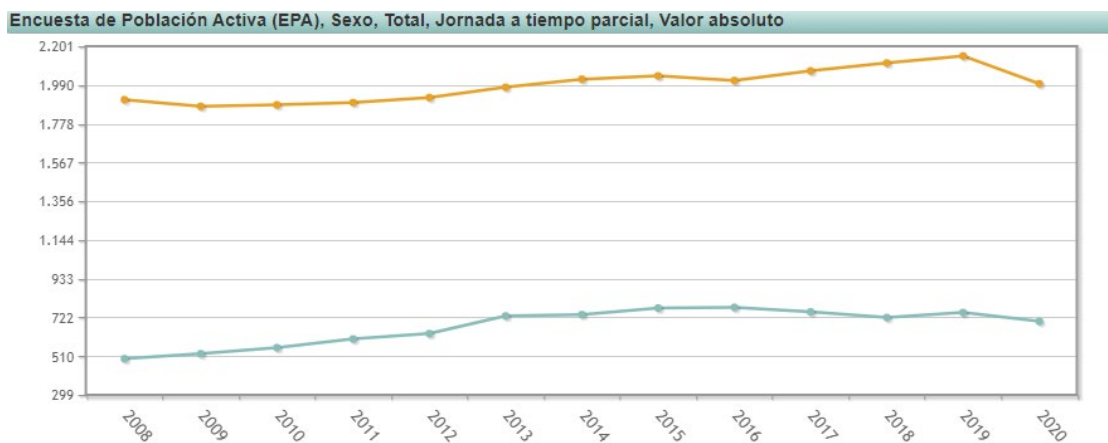
⁴⁸ (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015)

⁴⁹ (Encuesta de Población Activa, 2008-2020)

Las **mujeres** tuvieron un descenso en el 2013 al igual que los **hombres**. A pesar de que ambos evolucionaron paralelamente, desde el 2008 hasta el 2020, el número de hombres contratados a tiempo completo es mayor al de las mujeres, pues en 2020, 6.750 mujeres fueron contratadas a tiempo completo, frente a los casi 10.500 hombres.

Por lo que respecta a la jornada parcial, observamos el siguiente gráfico sacado de la EPA:

GRÁFICO 2:



Fuente: EPA-INE

Podemos apreciar en el *Gráfico 2*, que tanto **mujeres** como **hombres** en estos 12 años también han evolucionado de forma paralela sin cambios muy drásticos, sin embargo, en este caso el número de hombres contratados a tiempo parcial, es más inferior que el de las mujeres. Así pues, en el año pasado 772 hombres fueron contratados a jornada parcial mientras que 1990 fueron las mujeres contratadas con este tipo de jornada laboral.

Esta desigualdad se debe a que la jornada a tiempo parcial ha sido un recurso habitual utilizado por las empresas de nuestro entorno como forma de flexibilizar la conciliación de la vida laboral y familiar, de manera que las mujeres se muestran de forma más vulnerable, ya que tienen una menor protección económica y social, y que se han sido percibidas por los empleadores como mano de obra flexible, barata, y con menos expectativas de desarrollo de una carrera profesional.

No obstante, en España, se recurre más a la contratación a tiempo completo, pues se parte de la premisa de que los trabajadores tienen que tener dedicación plena al empleo y el trabajo se mide más en el tiempo dedicado al mismo (horas) que los objetivos cumplidos.

4.2 Modalidad de contratación: indefinido y temporal

Otra cuestión que debemos analizar para saber si realmente la figura de la mujer en el mundo laboral ha evolucionado con el paso de los años es el tipo de contrato que se les ha venido asignando desde el principio de las crisis del 2007 hasta la actualidad.

Partimos de dos modalidades, el contrato *indefinido* y el contrato *temporal*:

Por contrato *indefinido* se entiende como aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios en cuanto a la duración del contrato. Puede ser verbal o escrito y se celebra a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Por otro lado, el contrato *temporal* es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial, se formalizará por escrito.⁵⁰

Hay que tener en cuenta que los contratos indefinidos cuentan con más ventajas que los temporales, pues el trabajador lo asimila con una permanencia más duradera en su puesto de trabajo.

La mayor diferencia entre ambos es la indemnización que el trabajador percibe al final de la relación laboral. Así pues, muchas empresas pretenden ahorrarse el despido y por ello se decantan por un contrato temporal. Es por esto por lo que el gobierno ha introducido bonificaciones para fomentar esta modalidad de contratación.⁵¹

Dejando claro estos conceptos, el Instituto de las Mujeres adscrito al Ministerio⁵² de Igualdad del Gobierno de España, nos facilita la siguiente tabla donde se muestran las cifras de la *población asalariada según el tipo de contrato o relación laboral*:

TABLA 1:

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Mujeres (en miles)														
TOTAL	7.705,6	7.972,0	7.752,6	7.512,9	7.276,9	7.065,2	6.874,8	6.795,4	6.999,0	7.258,2	7.279,6	7.315,4	7.521,4	7.376,2
DURACIÓN INDEFINIDA. TOTAL	5.729,0	5.803,0	5.603,5	5.444,4	5.355,6	5.282,3	5.189,0	5.154,9	5.255,3	5.338,0	5.383,0	5.329,2	5.174,1	4.947,7
Permanente a lo largo del tiempo	5.530,1	5.572,0	5.385,5	5.232,6	5.162,5	5.104,3	5.010,2	4.982,1	5.085,1	5.165,0	5.227,6	5.182,1	5.026,2	4.790,7
Discontinuo	198,9	231,0	218,0	211,8	193,1	178,0	178,8	172,9	170,2	173,1	155,5	147,1	147,9	156,9
TEMPORAL. TOTAL	1.976,6	2.169,0	2.149,1	2.068,5	1.921,3	1.782,9	1.685,8	1.640,4	1.743,7	1.920,2	1.896,6	1.986,2	2.347,3	2.428,5
Eventual por circunstancias de la producción	400,5	456,7	467,2	438,3	373,4	346,5	339,9	317,8	339,7	351,9	332,6	328,2	437,1	453,2
De aprendizaje, formación o práctica	71,2	86,9	84,9	89,6	93,9	92,4	80,1	72,2	56,2	68,0	70,8	72,5	79,1	91,1
Estacional o de temporada	122,0	155,2	154,5	136,4	125,3	128,5	141,4	137,9	130,9	130,1	132,4	141,8	170,9	189,4
En periodo de prueba	16,8	22,3	21,5	18,2	20,4	14,0	15,3	13,3	15,2	18,3	18,9	21,3	35,4	46,8
Cubre la ausencia total o parcial de otro/a trabajador	402,8	418,7	407,8	376,7	350,8	311,2	277,6	255,4	285,7	322,1	312,9	323,9	340,4	314,1
Para obra o servicio determinado	650,2	679,7	691,8	718,0	677,8	616,1	546,9	530,5	552,3	601,2	586,7	590,8	640,8	623,6
Verbal, no incluido en las opciones anteriores	85,2	99,3	101,6	98,3	102,0	106,7	109,7	122,0	154,3	198,8	204,3	209,7	260,0	307,3
Otro tipo	98,6	95,9	72,0	52,9	59,6	54,1	52,7	66,5	70,1	88,4	85,0	91,9	111,9	104,3
No sabe	129,3	154,4	147,8	139,1	118,1	113,5	122,2	124,7	139,3	141,5	152,9	206,0	271,7	298,9
Varones (en miles)														
TOTAL	8.403,5	8.698,6	8.481,6	8.202,1	7.951,3	7.708,3	7.411,0	7.273,8	7.574,4	8.136,0	8.312,7	8.565,8	9.339,8	9.591,9
DURACIÓN INDEFINIDA. TOTAL	6.503,3	6.490,6	6.278,8	6.079,7	5.904,7	5.777,0	5.668,1	5.658,7	5.906,7	6.186,8	6.351,8	6.548,5	6.780,7	6.666,3
Permanente a lo largo del tiempo	6.366,0	6.348,8	6.144,6	5.951,9	5.783,4	5.675,2	5.575,7	5.568,1	5.818,8	6.101,7	6.268,0	6.472,6	6.705,4	6.579,3
Discontinuo	137,3	141,8	134,2	127,9	121,2	101,8	92,4	90,6	87,9	85,2	83,8	76,0	75,3	86,9
TEMPORAL. TOTAL	1.900,3	2.208,0	2.202,8	2.122,4	2.046,6	1.931,3	1.742,9	1.615,1	1.667,8	1.949,2	1.960,9	2.017,2	2.559,2	2.925,6
Eventual por circunstancias de la producción	384,4	454,0	456,3	449,9	419,4	377,0	343,0	317,9	316,9	368,5	313,1	316,3	409,4	444,6
De aprendizaje, formación o práctica	84,0	97,1	96,2	91,1	92,4	85,6	71,8	63,4	61,3	69,6	69,2	65,0	86,8	111,2
Estacional o de temporada	167,0	186,1	200,6	168,6	162,2	168,1	178,3	161,0	148,4	166,6	156,2	141,9	151,1	172,4
En periodo de prueba	19,1	28,4	25,3	22,4	18,0	19,8	13,8	16,9	19,4	19,9	19,9	21,9	42,0	49,8
Cubre la ausencia total o parcial de otro/a trabajador	159,4	169,8	167,0	150,1	142,8	132,2	124,9	108,3	119,4	130,8	134,3	124,0	118,2	122,9
Para obra o servicio determinado	842,5	974,2	988,1	1.010,3	979,1	908,8	774,4	712,9	741,1	881,3	941,4	974,5	1.239,3	1.415,5
Verbal, no incluido en las opciones anteriores	39,2	50,9	46,9	44,9	56,4	60,7	57,0	59,4	65,8	88,5	100,4	93,8	132,5	144,8
Otro tipo	59,4	59,3	50,2	35,8	39,8	40,4	36,7	39,5	46,0	55,6	53,8	67,4	64,5	74,7
No sabe	145,5	188,3	172,1	149,2	136,4	138,7	142,9	135,8	152,0	168,9	172,6	212,6	315,4	389,7

Fuente: EPA- INE

Podemos observar en la *Tabla 1*, que el número de mujeres con contrato indefinido ha ido aumentando progresivamente desde el 2007 hasta el 2019, pues en el año 2007, 4.947,7 mujeres contaban con un contrato indefinido, mientras que en el 2019 ya eran

⁵⁰ (Definiciones extraídas de la Web del SEPE (Servicio Estatal Público de Empleo), s.f.)

⁵¹ (Artículo del blog de Anfix, Fernández Eva, 2014)

⁵² (Web oficial del Instituto de Mujeres del Gobierno de España, Tabla actualizada en marzo de 2021)

5.603,5. Sin embargo esta cifra disminuyó en el 2020, año de pandemia donde el empleo se vio afectado por la enfermedad Covid-19, pasando a ser 5.729 mujeres.

Respecto a los contratos temporales, la cifra de mujeres contratadas ha ido bajando y subiendo conforme han ido pasando los años, hasta el año pasado, 1.900,3 mujeres eran las que disponían de esta clase de contratos.

Si comparamos los contratos temporales con los indefinidos, podemos afirmar que a lo largo de estos 13 años, ha habido un mayor número de mujeres con contratos indefinidos, que aquellas con contratos temporales.

Si analizamos el sexo opuesto, la cifra de varones contratados ha ido disminuyendo y aumentando en ambas modalidades de contratación, sin mantenerse una constante fija. Al compararlo con el total de las mujeres, afirmamos que:

- Son más los hombres que cuentan con un contrato indefinido frente al número de mujeres
- Pero las cifras respecto al contrato temporal son bastantes similares en ambos sexos

Como conclusión, los contratos indefinidos siguen predominando frente a los temporales para ambos sexos, pero el hecho de que los hombres tengan una mayor cifra de contratados con contratos indefinidos respecto de las mujeres, nos hace pensar en la precariedad laboral a la que se expone la mujer, como consecuencia de la brecha salarial de la cual hablaremos en el siguiente apartado.

4.3 Brecha Salarial

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio percibido por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral. Pero para que esta medición sea válida, se debe comparar los sueldos entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.⁵³

De lo contrario, no podríamos hablar de brecha salarial a partir de unos datos basados en el salario medio percibido por el desempeño de puestos de trabajos diferentes, con diferente tipología de contrato, por hombres y mujeres, es decir, el trabajo tiene que ser de “igual valor”⁵⁴.

Existen normas que prohíben la *discriminación salarial*⁵⁵ por razón de sexo:

⁵³ (Grupo Ático34; Tablado, Fernando, 2021)

⁵⁴ Según la especificación que se da en el nuevo art. 28 ET, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres establece en su **art.5** que el principio de igualdad debe regir tanto en el empleo privado como en el empleo público también en las condiciones retributivas:

*“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en **las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas** y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.”⁵⁶*

- Por otro lado, el **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores**, establece la igualdad de remuneración por razón de sexo:

*“1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor **la misma retribución**, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”⁵⁷*

Por ello, la discriminación por razón de sexo en una empresa es considerada como una infracción, pues el **artículo 8, apartado 12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, determina que se considerarán infracciones “muy graves” las decisiones unilaterales de la empresa que se originen por razón de sexo. Además, en los casos más extremos las multas podrían pasar a ser hasta de 90.000 euros:

“Son infracciones muy graves:

*Apartado 12) Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en **materia de retribuciones**, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, **por circunstancias de sexo**, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”*

⁵⁵ Según la Organización Internacional del Trabajo es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de trato en el empleo o la ocupación”. Es decir, cuando dos empleados realizan el mismo trabajo, pero tienen salarios diferentes es discriminación salarial. Y está tipificado como un delito.

⁵⁶ (Ley Orgánica 3/2007. de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007)

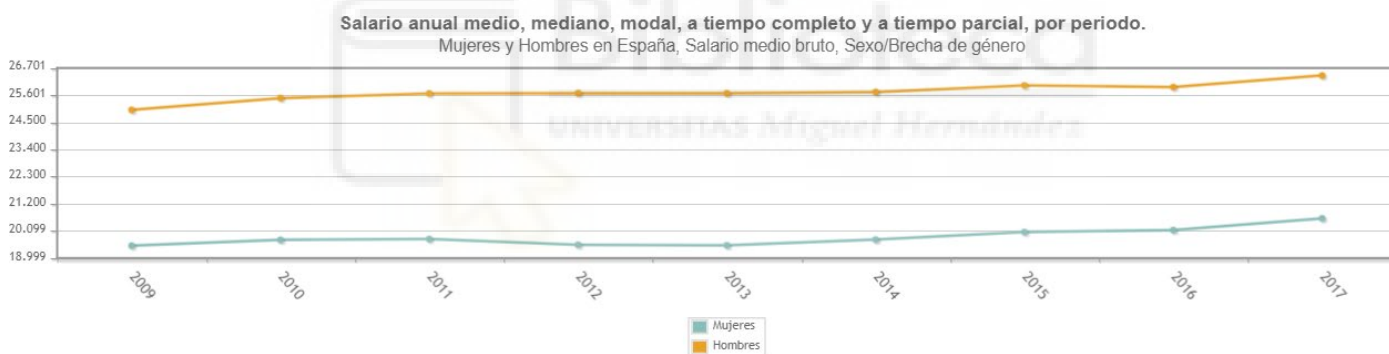
⁵⁷ (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., 2015)

El siguiente paso es pasar de lo laboral a lo penal, por lo que el **artículo 314 del Código Penal** establece una pena de prisión de 6 a meses a dos años, ya que tipifica como delito contra los trabajadores:

“Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.”⁵⁸

Respecto a la pregunta de si los hombres cobran más que las mujeres, la respuesta es totalmente afirmativa. Si observamos el siguiente gráfico, podemos observar que el salario anual medio bruto de los hombres siempre ha sido superior al de las mujeres desde el 2009 hasta el 2017, que es el último dato que nos ofrece el INE:

GRÁFICO 3:



Fuente: Encuestas de Estructura Salarial - INE

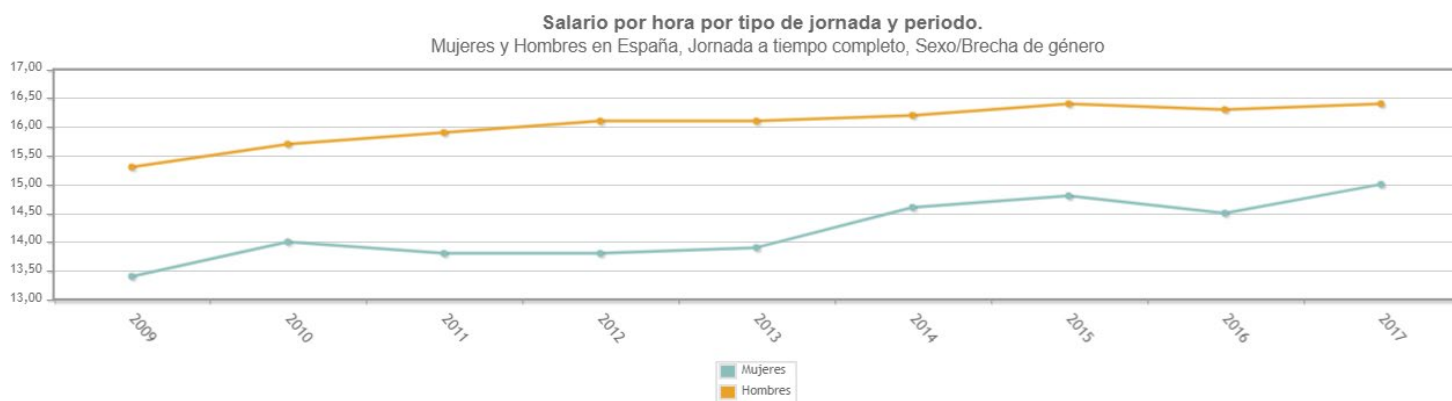
Esta realidad no es porque hayan desempeñado el mismo trabajo, esta diferencia salarial se debe a unas diferencias *cualitativas* y *cuantitativas*:

a) Cuantitativas:

- Como hemos visto en el apartado anterior, en España de media los hombres trabajan más horas semanales que las mujeres, pues estas desempeñan más trabajos a tiempo parcial. Por ende, el salario bruto va a ser inferior. Por lo que para poder poner de manifiesto las diferencias salariales de género, es necesario tener en cuenta el salario por hora y el tipo de jornada.

⁵⁸ (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal., 1995)

GRÁFICO 4:



Fuente: Encuestas de Estructura Salarial – INE

Si comparamos el GRÁFICO 3 con el GRÁFICO 4, podemos observar que en este último la brecha salarial es inferior. El salario medio por hora trabajada de hombres se paga a 16,1 euros por hora trabajada, mientras que el de las mujeres es de 13,9 euros por hora.

Por tanto, la diferencia de salarios por sexo disminuye si se compara la ganancia por hora, de forma que las mujeres **pasaron de ingresar un 21,9 % menos** que los hombres, a percibir un 13,5 % menos⁵⁹.

Para explicar el por qué la hora trabajada de una mujer se paga un 13.5% menos que la hora trabajada de un hombre, debemos hablar de diferencias cualitativas.

b) Cualitativas:

Las mujeres y los hombres no desempeñan el mismo trabajo en términos agregados dentro de España. Con respecto al puesto de trabajo, los hombres ocupan puestos de trabajo de más antigüedad, de categorías profesionales de mayor rango y con mayores responsabilidades en términos de supervisión que los puestos de trabajo de las mujeres. Por lo que no podemos decir que desempeñan los mismos tipos de empleo, y por ello los sectores mejor remunerados están ocupados por hombres y los peores remunerados por mujeres.

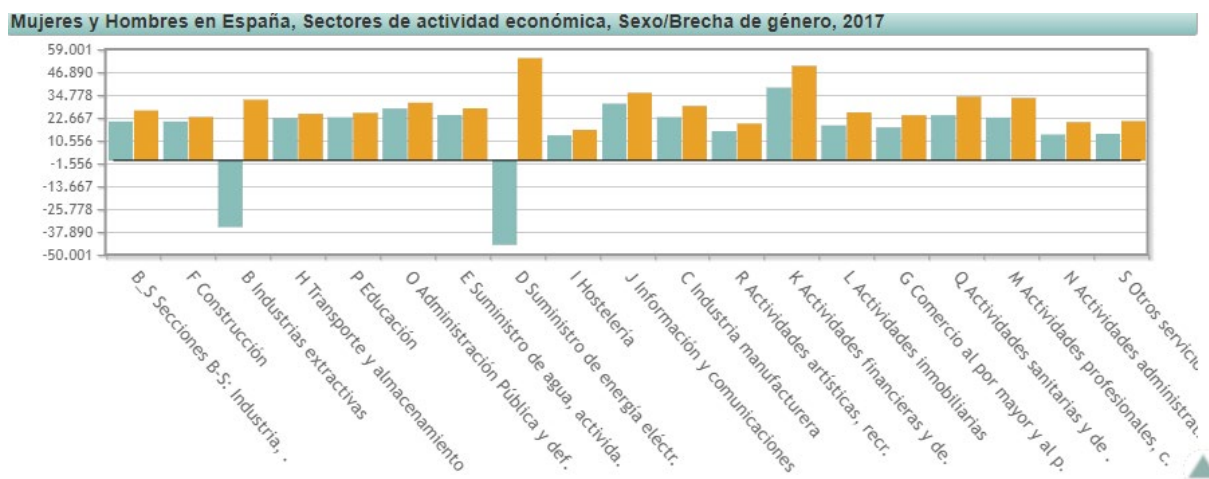
Según el Instituto Nacional de Estadística, los sectores mejores pagados son: suministro de energía eléctrica, gas y vapor, industrias extractivas e información y comunicaciones.

Y los peores pagados son: hostelería, actividades administrativas, así como otros servicios.

Si observamos el siguiente gráfico, podemos observar que los hombres en el año 2017, que es el último año del que contamos con datos, los sectores mejores remunerados estaban mayormente ocupados por hombres, y los peor remunerados por mujeres:

⁵⁹ (Periódico El Confidencial; Agencias, 2019)

GRÁFICO 5:



Fuente: INE

Con todo este análisis, afirmamos la existencia de la brecha salarial, pero para acercarnos más a la realidad, hay que tener en cuenta factores como el tipo de jornada, el tipo de contrato, el precio de la hora trabajada, ya que no podemos hablar de diferencia salarial, si no están desempeñando un trabajo de igual valor. Otro factor que debemos tener en cuenta es el “*techo de cristal*” del que hablaremos en el siguiente apartado.

4.4 Techo de cristal

El concepto “*techo de cristal*” se puede definir como una barrera invisible con la que se encuentran las mujeres en sus esfuerzos por avanzar en su carrera profesional, incluso si son iguales o están mejores cualificadas que sus compañeros de trabajo, impidiéndoles así, ocupar altos cargo en organizaciones privadas y públicas, así como en el ámbito de la política.

Hablamos de una barrera invisible, intangible, pues nuestro ordenamiento jurídico no cuenta con unas leyes o unos códigos específicos que impongan limitaciones a las mujeres en su vida profesional.

Son normas no escritas, que mayoritariamente derivan de estereotipos y estructuras socioculturales que asignan ciertas características y roles a hombres y mujeres, así como las expectativas profesionales.

La primera aparición de este término fue en 1978, cuando la consultora laboral estadounidense Marilyn Loden argumentaba en una mesa redonda que las mujeres no ascendíamos debido a una cultura que obstruye nuestras aspiraciones y no fomenta la igualdad de oportunidades.

Catorce años después, en el 1986, Carol Hymowitz y Timothy D. Schellhardt hicieron un artículo en el cual acuñaban a las “*Glass Ceiling Barriers*” (barreras de techo de cristal) para la revista “*Wall Street Journal*”.

En la siguiente tabla podemos observar claramente la desigualdad que existe entre hombres y mujeres a la hora de ocupar puestos directivos o altos cargos en la actualidad, concretamente en el primer trimestre del 2021, ya que son los datos más recientes que nos ofrece el Instituto Nacional de Estadística:

TABLA 2:

Resultados nacionales		
Ocupados		
Ocupados por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo		
Unidades: Miles Personas		
	Hombres	Mujeres
	Valor absoluto	Valor absoluto
	2021T1	2021T1
1 Directores y gerentes	510,4	268,9
11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos	26,3	16,3
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	130,8	86,5
13 Directores de producción y operaciones	168,6	71,1
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	115,8	54,1
15 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	68,4	40,9
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	418,4	170,4
25 Profesionales en derecho	118,4	111,1
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	152,3	138,9
0 Ocupaciones militares	93,4	11,2

Fuente: INE

En la *Tabla 2*, se muestra como absolutamente todos los altos cargos seleccionados están mayoritariamente ocupados por hombres, especialmente los puestos de “Directores y gerentes” donde el número de hombres que lo desempeñan es de 510,4 mil mientras que la cifra en el caso de las mujeres es de 268,8 mil.

Otro cargo claramente destacable es el de “Profesiones de las ciencias físicas, químicas, matemáticas de y de las ingenieras”, en el cual hay una diferencia de 248 mil personas entre ambos sexos, siendo el hombre la figura que abarca más este sector.

Respecto a las causas que pueden provocar el techo de cristal, destacamos las siguientes:

- Los roles de género: como explicamos en el primer apartado del presente trabajo, a las mujeres desde los siglos anteriores se les venía atribuyendo las tareas del hogar y el cuidado de la familia, que hasta el día de hoy en algunos casos se sigue manteniendo, por lo que estas mujeres en esta situación acaban recurriendo a reducciones de jornada para poder conciliar ambas cosas, vida familiar y trabajo.
- Una cultura empresarial predominantemente masculinizada: como se aprecia en la *Tabla 2*, la mayoría de las empresas de los puestos más importantes y por ende, mejor remunerados, apuestan más por los hombres que las mujeres, y esto da lugar a hablar de la existencia de los “trabajos feminizados⁶⁰”, es decir, aquellos trabajos que históricamente se le han asignado a las mujeres, como pueden ser la profesión de cuidadora de niños, enfermería o limpiadora.
- Prejuicios socioculturales: el pensamiento de que las mujeres no están hechas para puestos de liderazgo es un hecho que nos hace replantearnos que tanto nuestra cultura y nuestra sociedad necesitan rehacerse desde la base, remarcando la igualdad de género, pero sobretodo, eliminando los roles de género.

⁶⁰ (Anónimo;Vidamujer.es, s.f.)

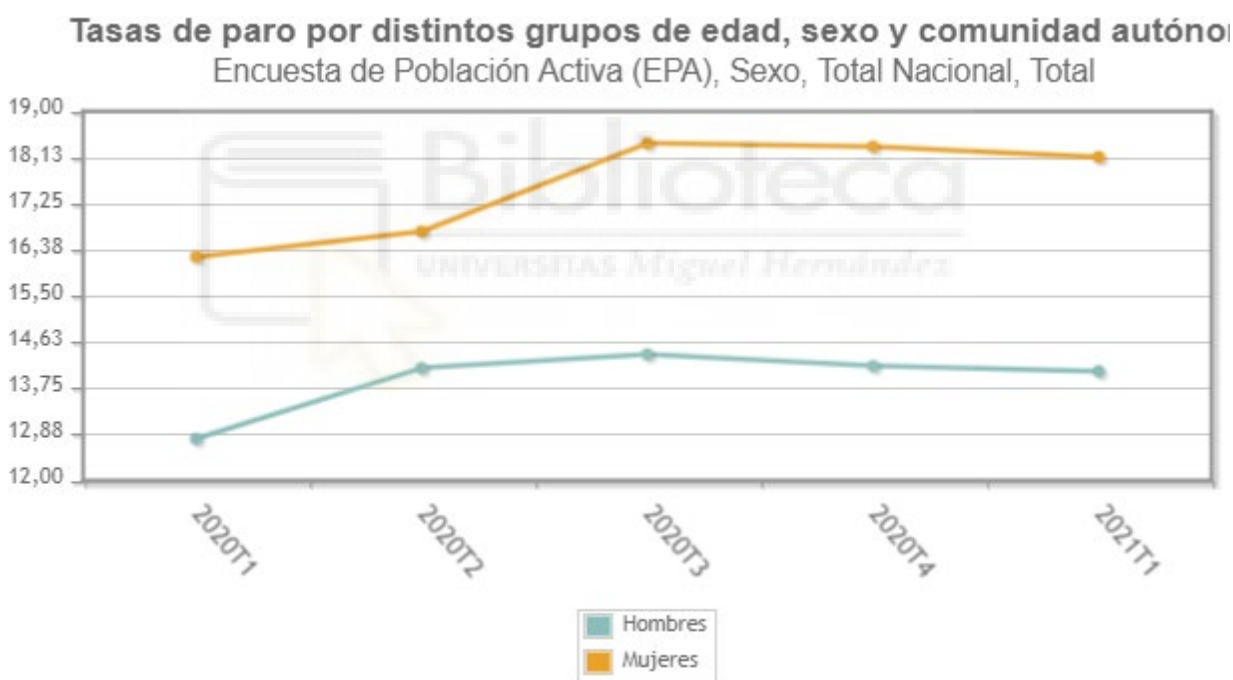
Como conclusión, el techo de cristal podría desaparecer evitando estas causas que provocan la barrera invisible, por lo que las empresas deben impulsar la igualdad de género mediante el desarrollo y la implantación de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, como sería establecer Planes de Igualdad, o incluir en la plantilla un agente de igualdad de género que asesore y ayude a la promoción de estas medidas.

5. EL TRABAJO DE LA MUJER EN TIEMPOS DE COVID-19

Con la llegada a España de la pandemia causada por el Covid-19, la tasa de paro subió al 16,1% y a finales del 2020, se habían destruido 622.600 puestos de trabajo, pero no afectó por igual a ambos sexos.⁶¹

El siguiente gráfico muestra el aumento de desempleo entre hombres y mujeres desde el primer trimestre del 2020, pues la pandemia se disparó en marzo, hasta el primer trimestre del 2021:

GRÁFICO 5:



Fuente: EPA-INE

Podemos apreciar como en el periodo en el que más contagios habían (de marzo a mayo de 2020, Segundo Trimestre), la tasa de paro de las mujeres se disparó mucho más que la de los hombres, siendo la del sexo femenino del 18,13% y la del sexo masculino de 14%.

Por otra parte, como analizamos en apartados anteriores del presente trabajo, las mujeres ocupan mayoritariamente los sectores de servicios, hostelería y comercio, los cuales también se les conoce como “trabajos feminizados”.

⁶¹ (Encuesta Población Activa 2019-2020, s.f.)

El 14 de marzo de 2020, el Gobierno de España declaraba oficialmente el Estado de Alarma mediante el **Real Decreto 463/2020**, para la gestión de la situación de la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, por lo que la mayoría de mujeres dedicadas a este sector se vieron considerablemente afectadas.

En el **art. 10** de este Real Decreto, se suspendía la apertura de aquellos comercios que no se considerasen de primera necesidad y las actividades de hostelería y restauración:

“Artículo 10. Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.

1. Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías. Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio.

*2. La permanencia en los establecimientos comerciales cuya apertura esté permitida deberá ser la estrictamente necesaria para que los consumidores puedan realizar la **adquisición de alimentos y productos de primera necesidad**, quedando suspendida la posibilidad de consumo de productos en los propios establecimientos. En todo caso, se evitarán aglomeraciones y se controlará que consumidores y empleados mantengan la distancia de seguridad de al menos un metro a fin de evitar posibles contagios.*

3. Se suspende la apertura al público de los museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio indicados en el anexo del presente real decreto.

*4. **Se suspenden las actividades de hostelería y restauración**, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.*

5. Se suspenden asimismo las verbenas, desfiles y fiestas populares”⁶²

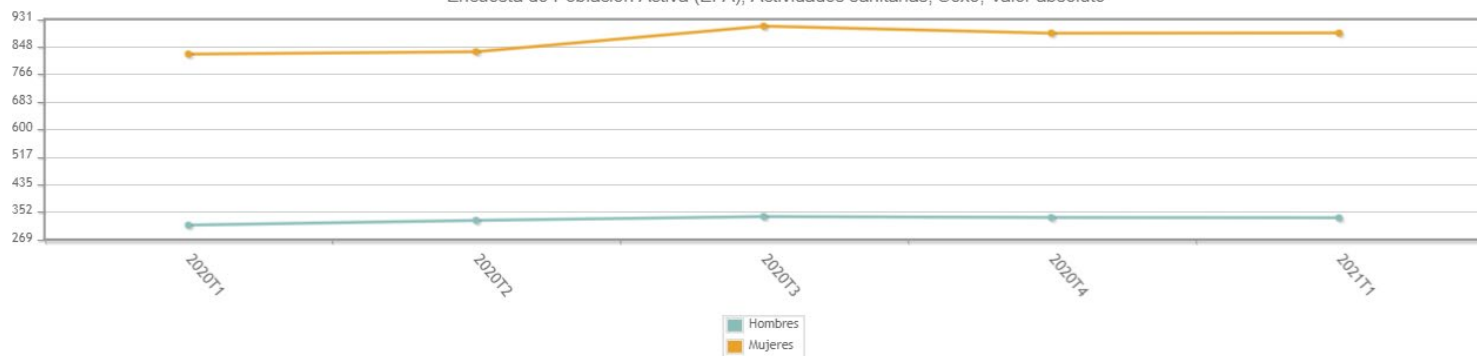
Además, las mujeres representan la mayoría de los trabajadores en el sector socio-sanitario, por lo que las sitúa en primera línea de cuidados y viéndose afectadas directamente por el Covid-19.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), el porcentaje de mujeres ocupadas en el sector socio-sanitario 62%:

⁶² (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de Alarma, 2020)

GRÁFICO 6:

Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo
Encuesta de Población Activa (EPA), Actividades sanitarias, Sexo, Valor absoluto



Fuente: EPA-INE

En el *Gráfico 6*, se puede observar como del segundo trimestre al tercer trimestre del 2020, en plena ola de contagios, hubo un incremento del número de mujeres como personal sanitario, pasando a ser 909,9 mil mujeres, frente a los 338,2 mil hombres.

Respecto a los trabajos que se solían desempeñar en oficinas, una de las respuestas a esta normativa provisional fue el “teletrabajo”⁶³, el cual no siempre benefició a las mujeres, pues aquí entra en juego la conciliación de la vida familiar y laboral.

El cierre de centros educativos y de guarderías, así como el cierre de los centros de día y de noche, e inclusive el retiro en ocasiones de las personas mayores en las residencias por miedo al contagio, trajo consigo un incremento de la demanda de cuidados.

De tal manera, que las mujeres que teletrabajan ven alargadas sus jornadas de trabajo, pues al estar en casa se multiplican sus tareas, teniendo que organizarse para poder conciliar el trabajo laboral con el trabajo doméstico no remunerado. Esto provoca en las mujeres un aumento del estrés y reducción del horario de sueño.

Cabe destacar, que existe una normativa que regula el teletrabajo, y es el **Real Decreto 28/2020, del 28 de septiembre**, el cual establece en su **artículo 4, apartados 3 y 4**, el respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres:

*“3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, **particularmente por razón de sexo**, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.*

*Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y **planes de igualdad**.*

⁶³ La Organización Internacional del Trabajo define este concepto como “una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con compañeros de trabajo que estén en esa oficina, y como la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, **especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.**”⁶⁴

Además, este Real Decreto también puntualizó sobre las víctimas de violencia de género, pues la pandemia las ha confinado con su maltratador:

*“En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos socio-laborales de estas personas.”*⁶⁵

Aunque en materia de violencia de género en tiempos de pandemia, el Gobierno tuvo un avance mediante la aprobación del **Real Decreto Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género**, el cual prevé un Plan de Contingencia que contempla medidas de carácter estratégico y operativo para ayudar a prevenir, controlar y minimizar las posibles consecuencias negativas en la vida de muchas víctimas de este tipo de violencia a raíz de las medidas de confinamiento.

Como conclusión, si observamos el *Gráfico 5* y el *Gráfico 6*, es cierto que las mujeres con la llegada de la pandemia fueron las más afectadas en el mundo laboral, pero herramientas como el teletrabajo pueden resultar muy útiles para posibilitar una mayor inclusión de las mujeres, pero para ello hay que garantizar el acceso y la capacidad digital a las mujeres, así como asumir que la “*corresponsabilidad*”⁶⁶ es la única posibilidad para que los cuidados no recaigan solo en ellas.

También hay que entender que las políticas de cuidados afectan a los derechos de las personas y por ello deben asumirse desde lo público y tener un carácter redistributivo tanto en relación a la renta como a las cargas de trabajo.

⁶⁴ (Real Decreto 28/2020. de 28 de septiembre, de trabajo a distancia, 2020)

⁶⁵ (Real Decreto 28/2020. de 28 de septiembre, de trabajo a distancia, 2020)

⁶⁶ El Instituto de La Mujer del Gobierno de España la define como “el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

6. CONCLUSIONES

Tras analizar la historia de la mujer en el mundo laboral, podemos decir que no fue una tarea fácil su inserción en el mismo, pues desde el Siglo XVI se le venía adjudicando las tareas domésticas y a su vez, se le prohibía a la mujer la elaboración de otro tipo de trabajo, en especial en el ámbito de lo público, el cual era desempeñado por hombres.

Hubo una evolución clara con la llegada de la Revolución Industrial con un aumento del trabajo femenino en las fábricas, y a principios del Siglo XX aumentó el número de mujeres en el sector terciario, aunque más tarde con la llegada del franquismo se daría unos cuantos pasos para atrás, con una discriminación hacia las mujeres casadas.

Con la promulgación de la **Constitución Española de 1978**, se produjo un ingreso considerable de la mujer al mercado laboral, pues en su articulado se proclamaba el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Podemos afirmar que nuestro ordenamiento jurídico ampara a las mujeres en el ámbito laboral, gracias a la elaboración de leyes como la **Ley 3/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**, así como la **Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres**.

Esta última incluye la obligación de las empresas a realizar Planes de Igualdad y la protección frente al acoso mediante el Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso Laboral.

Todo esto nos lleva a pensar que en la actualidad existe la verdadera igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, pero nada más lejos de la realidad.

Conceptos como la “brecha salarial” o “techo de cristal” siguen presentes en nuestro día a día. Es una realidad que existe una desigualdad salarial, pero analizada siempre desde el desempeño del mismo tipo de trabajo, en las mismas condiciones, por un hombre y una mujer. También es cierto que las mujeres ocupan mayores cifras en el desempeño de trabajo a tiempo parcial, pues la reducción de jornada es un recurso para responder en casos de maternidad.

Por no hablar de que los puestos directivos o los altos cargos son ocupados en su mayoría por hombres, al igual que los puestos jurídicos.

Sin embargo, sí que podemos decir que en materia de maternidad tanto el Estatuto de los trabajadores como la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar han dado respuestas bastante beneficiosas para la figura femenina.

Pero este avance ha sufrido un retroceso con la llegada de la pandemia, donde el teletrabajo y el cuidado familiar en ocasiones es incompatible, aumentando el estrés de las mujeres. Por lo que es necesario seguir trabajando como en el ámbito social-cultural, como en el laboral, para eliminar cualquier desigualdad entre hombres y mujeres, ya sea mediante la educación con valores no discriminatorios, como la eliminación de la arraigada relación de la mujer con las tareas domésticas fomentando la corresponsabilidad.

Así pues, en el mundo laboral, podríamos impulsar el empleo femenino con medidas como guarderías en la propia empresa que faciliten compatibilizar la maternidad y el trabajo o llevar a cabo procesos de selección y promoción que sean justos y equitativos.

7. Bibliografía

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. (1995). *art. 22.*
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007).
Artículo 6.
- Anónimo, PERIÓDICO NACIONAL ABC, 28 Julio . (28 de Julio de 2019). *PERIÓDICO NACIONAL ABC.*
- Anónimo; Vidamujer.es. (s.f.). *Vidamujer.es*. Obtenido de <https://www.vidamujer.es/que-consideramos-trabajos-feminizados/#:~:text=Los%20trabajos%20feminizados%20son%20aquellos,o%20las%20labores%20del%20hogar>.
- Artículo científico, González, Marina Hernando, Universidad Complutense de Madrid. (2017). La evolución de la empleabilidad de la mujer en el mercado del trabajo español. *Journal de Ciencias Sociales, Revista Académica de la Facultad de Ciencias Sociales .*
- Artículo del blog de Anfix, Fernández Eva. (2 de Octubre de 2014).
- Benería, L. (2006). Trabajo Productivo/Reproductivo, pobreza y políticas de conciliación. 8-21.
- Boutureira, J. C. (19 de Abril de 2021). Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=aejlQJcB0xs>
- Bravo, M. A. (2019). *La mujer en la historia: ideología y realidad o cómo convertir el destino en oportunidad*. Jaén: MCGRAW-HILL.
- Constitución Española . (1978). *art. 9.2.*
- Constitución Española . (1978). *artículo 14.*
- Constitución Española. (1978). *art. 1.1.*
- Constitución Española. (1978). *art. 23.2.*
- Constitución Española 1978. (s.f.). *art. 9.2.*
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *art. 7.*
- Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres. (1957).
- Definiciones extraídas de la Web del SEPE (Servicio Estatal Público de Empleo). (s.f.). Obtenido de Sepe. es: <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. (2015). *art. 48.4.*
- eal Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (2000). *art. 8.*
- Encuesta de Población Activa. (2008-2020). *Hombres y Mujer en jornada a tiempo completo, valor absoluto.*

Encuesta Población Activa 2019-2020. (s.f.).

Estatuto de los Trabajadores. (2015). *art. 4*.

Garrido-González, Luis El trabajo remunerado de la mujer en el. (2019). El trabajo remunerado de la mujer en siglo XVII: Los casos de los contratoss femeninos en la industri textil de Andalucía (España) . 7-8.

Grupo Ático34; Tablado, Fernando. (4 de Febrero de 2021). Obtenido de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/brecha-salarial/>
https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Interurbana_de_Autobuses_Protocolo_prevencion_y_actuacion_por_acoso. (s.f.).

Iberley. (2021). Obtenido de <https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-empresa-10191>

Instituto Nacional de Estadística. (2007).

Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. (2007). *artículo 48*.

Ley 51/1961, de 22 de julio, de Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer . (1961).

Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer. (1961). *artículo primero*.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (1995). *art. 148*.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (1995). *Artículo 314*.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). *art. 1*.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). *art. 2*.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). *art. 4*.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). *artículo 1.2*.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). *art. 48* .

Ley Orgánica 3/2007. de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). *artículo 5*.

Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. (1982). *art. 3*.

Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, Título II. (1982). *art. 11*.

Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, Título IX, . (1982). *art. 80*.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1966).

Periódico El Confidencial; Agencias. (21 de Junio de 2019). La brecha salarial se reduce al 22%.

Plataforma Women of the World, Informe. (2019). *Informe sobre Mobbing Maternal*.

Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. (1950). *art. 14*.

Real Decreto 28/2020. de 28 de septiembre, de trabajo a distancia. (2020). *artículo 4*.

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de Alarma. (2020). *Art. 10*.

Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio. (1885). *art. 49.5*.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). *Artículo 34*.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). *art 37.4*.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). *art. 46.3*.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). *art. 48*.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). *art. 48*.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). *art. 84.4*. BOE-A-2015-11430.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). *Artículo 28*.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (2000). *art. 7*.

Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (2000). *art. 8*.

Real Decreto Legislativo 5/2015. por el que se aprueba la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público. (2015).

Redacción del Art. 48 bis introducida por la Ley 9/2009, de 6 de Octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011. (Redacción del Art. 48 bis introducida por la Ley 9/2009, de 6 de Octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011.). *art. 48 bis*.

Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado de Función Pública. (2011).

Web oficial del Insitoto de Mujeres del Gobierno de España. (Tabla actualizada en marzo de 2021). Obtenido de <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/Contratacion.htm>

