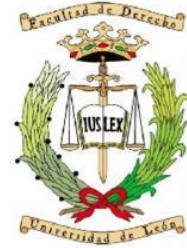




universidad
de león



FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2021/2022

LA MUJER EN EL MERCADO
LABORAL
(WOMAN IN LABOUR MARKET)

MÁSTER EN ABOGACÍA

AUTOR/A: D^{ÑA}. LAURA MORÁN SANTIAGO

TUTOR/A: D. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

ÍNDICE

ABSTRACT	2
OBJETO	3
METODOLOGÍA	4
I. INTRODUCCIÓN	5
II. LA FORMACIÓN DE LA MUJER	8
1. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	9
2. ESTUDIOS EN FORMACIÓN PROFESIONAL	10
3. INFRACUALIFICACIÓN, SOBRECUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUADA	12
3.1. INFRACUALIFICACIÓN Y DÉFICIT EN LA FORMACIÓN OCUPACIONAL.....	12
3.2. SOBRECUALIFICACIÓN Y TECHO DE CRISTAL	14
III. FACTORES QUE REPERCUTEN EN LA CONTRATACIÓN DE LA MUJER: AUSENCIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO	15
1. APOYOS INDIRECTOS.....	16
1.1. INCENTIVOS Y BONIFICACIONES	16
1.2. CLÁUSULAS SOCIALES	18
1.3. CUOTAS.....	19
2. MEDIDAS DIRECTAS.....	20
IV. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LA MUJER. DIAGNÓSTICO Y VÍAS DE SOLUCIÓN	21
1. PRECARIEDAD	21
2. TEMPORALIDAD.....	21
3. CONTRATACIÓN EN FRAUDE DE LEY	23
4. PARCIALIDAD	27
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL	29
6. ABANDONO DEL PUESTO DE TRABAJO.....	31
7. EL DENOMINADO “SUELO PEGAJOSO” Y EL “TECHO DE CRISTAL”	33
7.1. EL “SUELO PEGAJOSO”	33
7.2. EL “TECHO DE CRISTAL”	34
7.2.1. BARRERAS INTERNAS: AUTOPERCEPCIÓN FEMENINA.....	36
7.2.2. BARRERAS EXTERNAS: DISCRIMINACIÓN INDIRECTA Y ABANDONO TEMPORAL DEL TRABAJO	37
8. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL.....	38
V. LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL EMBARAZO EN TODOS SUS ESTADIOS	39
1. FASE PREVIA. LA PROTECCIÓN DE LA PROCREACIÓN.....	39
2. LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO Y EL PARTO.....	40
3. LA PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA NATURAL.....	42
VI. EN PARTICULAR, EL DESPIDO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA.	43
1. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y SU INTERPRETACIÓN DEL DESPIDO A TRABAJADORAS EMBARAZADAS	44
2. LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL	45
VII. CONCLUSIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	51

RESUMEN

El estudio sometido a consideración del tribunal construye por aluvión distintas imágenes de la mujer en el mercado de trabajo. No aspira, por tanto, más que a dejar una noticia hilvanada de algunos aspectos señeros que conducen a su postergación en la actualidad. El repaso lleva, de esta manera, a preocuparse por una formación desvinculada de los intereses empresariales, la falta de contundencia en los apoyos directos e indirectos a su contratación, los síntomas profundos de precariedad bajo la forma de temporalidad, parcialidad, ausencia de corresponsabilidad o cuanto conduce a un suelo pegajoso y a un techo de cristal que confinan su realización como personas a partir de un trabajo digno. Concluye con uno de los aspectos más salientes que pudiera encontrar el jurista, como es la protección legal del proceso de gestación en todos sus momentos; en particular, por su actualidad en los últimos tiempos, la valoración por la jurisprudencia del despido de las trabajadoras embarazadas.

ABSTRACT

The study submitted to the consideration of the court constructs by alluvium different images of women in the labour market. It does not aspire, therefore, more than to leave some outlined news of certain outstanding aspects that lead to its postponement at present. The review leads, in this way, to worry about a training that is disconnected from business interests, the lack of forcefulness in the direct and indirect support for their recruitment, the deep symptoms of precariousness in the form of temporality, partiality, lack of co-responsibility or everything that leads to a sticky floor and a glass ceiling that confine their fulfilment as people through gainful employment concludes with one of the most salient aspects, such as the legal protection of pregnancy at all times and in particular, due to its relevance in recent times, the judicial assessment of the dismissal of pregnant workers.

OBJETO

Desde una preocupación como mujer por la mujer, el objetivo primero y guía constante de este trabajo ha sido el de conocer y transmitir los problemas fundamentales que llevan a la desigualdad de trato de las mujeres en el mercado de trabajo.

En todo momento el discurso es femenino y feminista, pero sin perder la objetividad que proporcionan los datos, medidos a través de encuestas o sentencias. Así, cabe aspirar a dibujar un panorama en el cual destacan varios aspectos con luz propia:

En primer término, la acentuada disparidad entre unos excelentes resultados académicos y la mala situación laboral de las mujeres. En este sentido, cabrá comprobar el déficit formativo que presentan las mujeres en materias técnicas de formación profesional, así como en STEM ya dentro de la universidad, para lastrar de partida su acceso a algunos de los puestos más solicitados, estables y mejor pagados dentro de la actividad industrial y de servicios.

Sobra cualificación, pero falta formación específica y continuada. Y tal vacío no se cubre con unas insatisfactorias medidas de apoyo indirectas (incentivos, cuotas o cláusulas sociales) o directas a través de subvenciones, pues la precariedad tiene otros síntomas profundos a los que se debe llegar con detalle: la temporalidad y la parcialidad, vinculadas al fenómeno de la doble jornada o a la ausencia de desarrollo de la corresponsabilidad que cercena desde las raíces cualesquiera expectativas de conciliación de la vida personal y familiar, proporciona caldo de cultivo al fraude derivado de la necesidad de ingresos adicionales para la unidad económica o favorece unos entornos laborales poco propicios al desarrollo profesional en medio de la segmentación del mercado y de un ambiente presidido por valores masculinos que, a través de distintos cauces, sitúan un techo de cristal (casi de acero) infranqueable para las mujeres.

No cabrá terminar la exposición sin atender al elemento diferencial por antonomasia entre el hombre y la mujer, cual es la capacidad de procreación. El reto exige describir con un cierto detalle las medidas legales que intentan proteger a la mujer en este estadio concreto de su vida y, en particular, en el momento clave de la gestación, capaz de dar lugar a uno de los supuestos de nulidad de la extinción de la relación laboral más flagrantes a los cuales un jurista pueda acercarse.

METODOLOGÍA.

Los objetivos bajo los cuales ha sido concebido este estudio signan de manera indeleble el método seleccionado para satisfacerlos, presidido por una doble fase: la primera, netamente inductiva; la segunda, abiertamente axiológica.

En este sentido, la fase inductiva ha respondido a la tarea primera en trabajos de este tipo, consistente en la recolección de fuentes de información a partir de las cuales construir los conceptos que hilvanan un discurso. Para la ocasión, y amén de alguna bibliografía sugerida por quien ha tutorizado el esfuerzo, se ha entendido preferible acudir a otras fuentes capaces de ilustrar de manera incluso más gráfica cuanto se ha querido transmitir; recurriendo, por tanto, directamente a las estadísticas y a los pronunciamientos de los tribunales, para así obtener una visión más vívida y más acorde al título al cual se aspira tras la defensa de este Trabajo Fin de Máster.

Por cuanto hace a la axiología jurídica, resulta sencillo argumentar que no cabe una aproximación neutral a un tema del máximo interés de actualidad en el foro. Si los datos examinados no mueven la conciencia y orientan las palabras, el jurista estará seco de su esencia, que consiste en abogar por la Justicia. En esta ocasión, la que merecen las mujeres en el mercado de trabajo.

I. INTRODUCCIÓN

En los años que analiza la autora de finales del XIX y principios del XX (entre 1875 y 1936), las diferencias entre hombres y mujeres no obedecían a su sexo sino a estereotipos sociales. Muestra de manera fehaciente que los elementos de separación apenas si existen, los crea la sociedad y son situaciones que modifican, incluso, su forma de socializar y comportarse y se reflejan en numerosos ámbitos, entre otros, el laboral¹.

A principios del siglo XX, se equiparaba el trabajo femenino con el trabajo infantil. Ambos despertaban un gran interés tanto para los empresarios como para los propios obreros, pues sus bajos salarios (era muy grande la desigualdad retributiva entre hombres frente a mujeres y niños) compensaban una baja productividad y la escasa competitividad de las industrias².

Con el avance de los años, las oportunidades educativas para las féminas fueron aumentando en todas las esferas, aunque el ritmo era lento como consecuencia de las barreras existentes de tipo legal (pues seguía vigente el modelo anteriormente mencionado), social o psíquico. En ese momento todavía se pretendía que las mujeres fuesen buenas madres y esposas; tarea para la cual eran totalmente prescindibles los estudios. Aún así, muchas derribaron esas barreras y lograron acceder a una preparación más acabada.

Con la llegada de la Dictadura Franquista el retroceso fue patente, con un significativo refuerzo de la imagen anterior de la mujer, la tradicional. Se retomaron aquellos valores de la buena esposa y buena madre, así como su inferioridad respecto del hombre, convirtiéndolas en ciudadanas de segunda clase. Buen ejemplo es el dato de que incluso se dividían las materias de estudio por sexo; haciendo que para las mujeres fuera obligatoria la “enseñanza del hogar” o, más tarde, las opciones de estudio lo fueran para las mujeres en determinadas disciplinas vinculadas al hogar, a los cuidados o al arte, frente a la atención económica o profesionalizante de las que se ofrecían al varón.

A modo de muestra, el Fuero del Trabajo, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1938, recogió que “el Estado (...) prohibirá el trabajo nocturno

¹ NASH, M.: *Mujer, familia y trabajo en España (1875-1936)*, en AA.VV.: *Historia, ideas y textos*, Vol. 5, Barcelona (Anthropos), 1983, pág. 11.

² TIANA FERRER, A.: “Educación obligatoria, asistencia escolar y trabajo infantil en España en el primer tercio del siglo XX”, *Historia de la Educación: Revista Interuniversitaria*, núm. 6, 1987, págs. 47 y 48.

de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica”. Con la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer fue posible asistir a ciertos avances, aun cuando seguía existiendo una expresa discriminación como la recogida en el artículo 3, donde se plasmaba la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oposiciones, concurso-oposiciones o cualquier sistema para la provisión de plazas de Administraciones Públicas y, sin embargo, el apartado 2 del mismo precepto contenía la imposibilidad de acceder al Ejército, Institutos Armados y Cuerpos y Servicios que implicaran la utilización de armas; dentro de la Administración de Justicia no podían alcanzar el cargo de Juez, Magistrado o Fiscal; y por último, tampoco podían incorporarse a la Marina Mercante.

Por fortuna para el colectivo femenino, con la llegada de la democracia se equiparó su posición en el entorno educativo frente a los hombres, lo cual provocó un aumento del número de mujeres dedicadas a tareas productivas: tenían acceso a los estudios y tal dato quedó reflejado en el ámbito laboral³.

Con todo, en la actualidad las mujeres siguen sufriendo discriminación en muchos aspectos de su vida, no siendo el laboral una excepción, aún cuando cada vez sea más difícil reconocer esas situaciones, al ser menos perceptibles. La mujer no es considerada solo para la maternidad y el hogar de forma expresa (aunque sí de forma implícita, al dar por supuesto que le corresponde el deber de ser la garante del cuidado familiar), pero siguen persistiendo actitudes que dificultan su acceso al trabajo, o la promoción correspondiente⁴.

La discriminación en el trabajo consiste en tener oportunidades distintas según el candidato sea, en este caso, hombre o mujer. En este sentido, el sexo del individuo determina sus oportunidades futuras tanto en el acceso al mercado laboral, especialmente en determinadas profesiones, como en su permanencia o en las posibilidades de promoción. Queda en un segundo plano la preparación académica, aptitudes o capacidad, pues apreciará primero su idoneidad al puesto en relación con su sexo, obviando su capacidad personal para desarrollarlo de una forma efectiva.

³ RUIZ DE AZÚA Y MARTÍNEZ DE EZQUERCOCHA, E.: “Un primer balance de la educación en España en el siglo XX”, *Cuadernos de Historia Contemporánea*, núm. 22, 2000, págs. 173 a 179.

⁴ HERRERO MACHANCOSES, F.; ORTEGA FERNÁNDEZ, M.; ÍÑIGUEZ RECATALÁ, L.: “Discriminación de la mujer en el trabajo”, *Fòrum de Recerca*, núm. 15, 2010, págs. 470 y 471.

El acceso presenta unas determinadas barreras muy claras, fortalecidas una vez dentro del trabajo, donde obra una importante segregación por sexos, tanto sectorial como por el tipo de trabajo (siendo ellas el colectivo con mayor número de contratos temporales y con contrato a tiempo parcial), y en función del puesto a ocupar. Por lo general, ocupan puestos de trabajo necesitado de menor preparación y más precario⁵.

La contratación de hombres ha sido la elección preferente para muchas empresas por diversos motivos, siendo el más básico, y objeto del presente estudio, la posibilidad de concebir de las mujeres trabajadoras. El embarazo trae consigo la propia baja por maternidad, pruebas que requieren ausentarse del puesto de trabajo, lactancia y la asunción por parte de la sociedad de la idea de que el cuidado del recién nacido recae sobre la madre. Llegado el momento de enfrentar las obligaciones familiares, el papel como trabajadora no es convenientemente valorado; además, y como consecuencia de la mayor cantidad de mujeres contratadas a tiempo parcial, se percibe el trabajo femenino como residual, restándole importancia.

Ante tal panorama discriminatorio, el legislador ha tratado de hacerle frente y eliminar las barreras, aún cuando dista de haberse logrado tal objetivo por el momento⁶.

Esta labor de protección encuentra una primera pieza de convicción en Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. A su través, el legislador pretendió una adaptación a los cambios sociales, y también adecuar el ordenamiento jurídico nacional a las normas comunitarias e internacionales. Así, introdujo varios supuestos de despido nulo en el caso de trabajadoras embarazadas o que ya eran madres y se esforzó en mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH) introdujo una ampliación de las posibles causas de despido nulo como, por ejemplo, durante el disfrute de la excedencia por cuidado de hijos. También tuvo en cuenta a las trabajadoras víctimas de violencia de género si el despido era motivado por la reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, cambio de centro o suspensión de la relación. Por último, dotó de protección específica a los trabajadores y

⁵ DEL RÍO OTERO, C.; GRADÍN LAGO, C.; CANTÓ SÁNCHEZ, O.: “La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y sus efectos sobre la pobreza”, *Administración & Ciudadanía: Revista da Escola Galega de Administración Pública*, Vol. 1, núm. 3, 2006, págs. 33 a 36.

⁶ MUNÍN SÁNCHEZ, L.M.: “La trabajadora embarazada frente a las distintas extinciones de su contrato de trabajo”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, núm. 18, 2014, págs. 258 y 259.

trabajadoras en el momento de su vuelta al trabajo tras disfrutar determinados permisos, siempre y cuando no excediera de 9 meses.

En este rápido apunte, como ultimo hito destacable, 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, amplió a doce meses la protección para la reincorporación al trabajo.

En definitiva, y por cuanto aquí importa como más saliente, la protección fundamental de la trabajadora embarazada ante un posible despido aparece recogida en el artículo 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET). Este precepto invierte la carga de la prueba, siendo el empresario quien deberá acreditar la existencia de una causa motivadora del despido; por otro lado, permite considerar irrelevante el conocimiento o desconocimiento del embarazo por el empleador, pues tal dato pertenece a la esfera más íntima de la persona⁷.

El presente trabajo busca proporcionar una respuesta a la cuestión en virtud de la cual las trabajadoras embarazadas son quienes resultan más prescindibles en una empresa. Dicha respuesta ha sido obtenida tras el análisis de cuatro variables: formación, ocupabilidad, protección de la maternidad en todos sus estadios y, por último, la interpretación por los tribunales de los despidos efectuados a trabajadoras embarazadas.

II. LA FORMACIÓN DE LA MUJER

Dos breves pinceladas servirán para poner de relieve el problema probablemente más importante en la preparación de la mujer para acceder o conservar un puesto de trabajo en el actual mercado laboral: la abierta separación entre los intereses femeninos y cuantos exigen los empleadores.

⁷ POQUET CATALÁ, R.: “Análisis del despido nulo ex art. 55.5. ET”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, núm. 3, 2020, págs. 84 a 86.

1. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Para conocer la posición de la mujer en el mercado preciso será acudir a los datos que proporcionan las estadísticas. Así, En el curso 2020-2021, las mujeres ocuparon el 56% de las matrículas de grado y ciclo; sin embargo, presentaron una escasa representación en ciertas ramas, especialmente relacionadas con las ciencias (por ejemplo, en informática los hombres ocuparon un 85,8% de las plazas) y, por otro lado, fueron ampliamente mayoritarias en estudios relacionadas con los cuidados (así, por ejemplo, en enseñanza infantil supusieron el 91,5%).

Este patrón se refleja también en otros niveles educativos, donde las mujeres ocupan el 55,4% de los estudiantes totales de máster, presentando una mayor igualdad en el supuesto de los doctorados, pues apenas hay 234 mujeres más que hombres.

Gráfica 1. Matriculados en Grado y Ciclo por ámbito de estudio y sexo. Curso 2020-21.



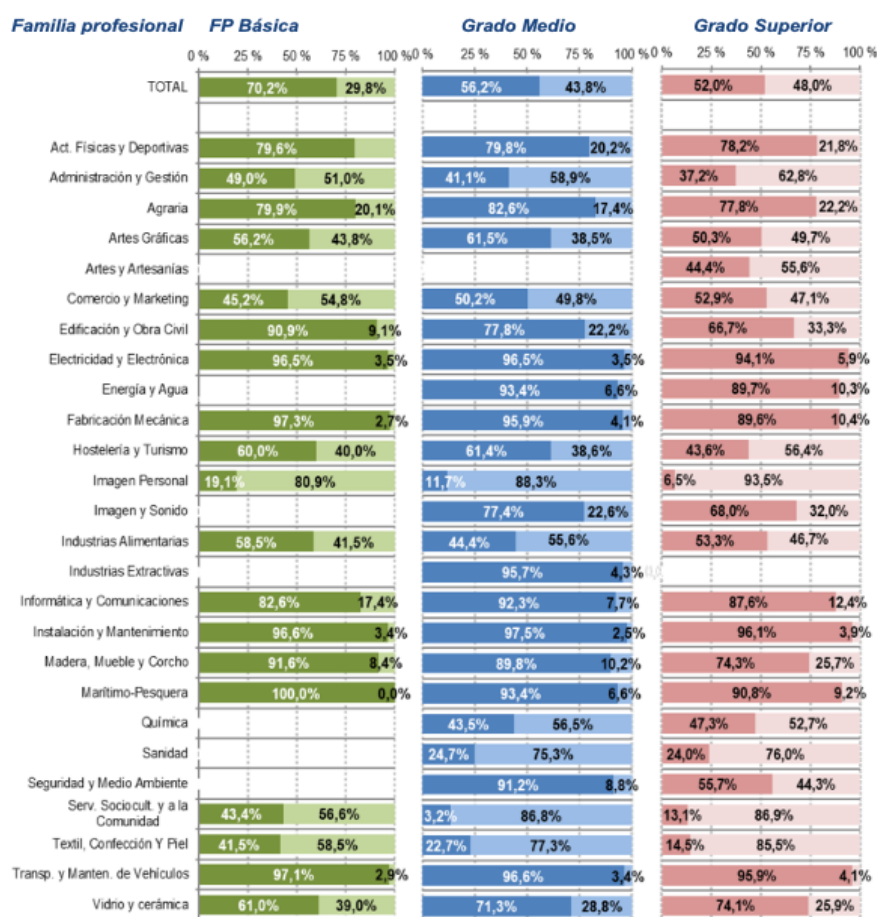
Fuente: Ministerio de Universidades⁸.

⁸ MINISTERIO DE UNIVERSIDADES. *Estadística de Estudiantes Universitarios (EEU). Curso 2020-21*, Madrid (Gobierno de España), 2021, pág. 3.

2. ESTUDIOS EN FORMACIÓN PROFESIONAL

De descender de nivel, en Formación Profesional la representación femenina es ligeramente inferior a la masculina en grados medios y superiores; en el supuesto de la básica están muy poco representadas, con apenas un 29,8%. Al igual que ocurre con la formación universitaria, las mayores diferencias se aprecian en función de la rama de estudios; por ejemplo, en imagen personal en Grado Superior los hombres ocupan solamente el 6,5% de las plazas, o en transporte y mantenimiento de vehículos, la representación femenina supone un escaso 4,1%.

Gráfica 2. Formación Profesional.

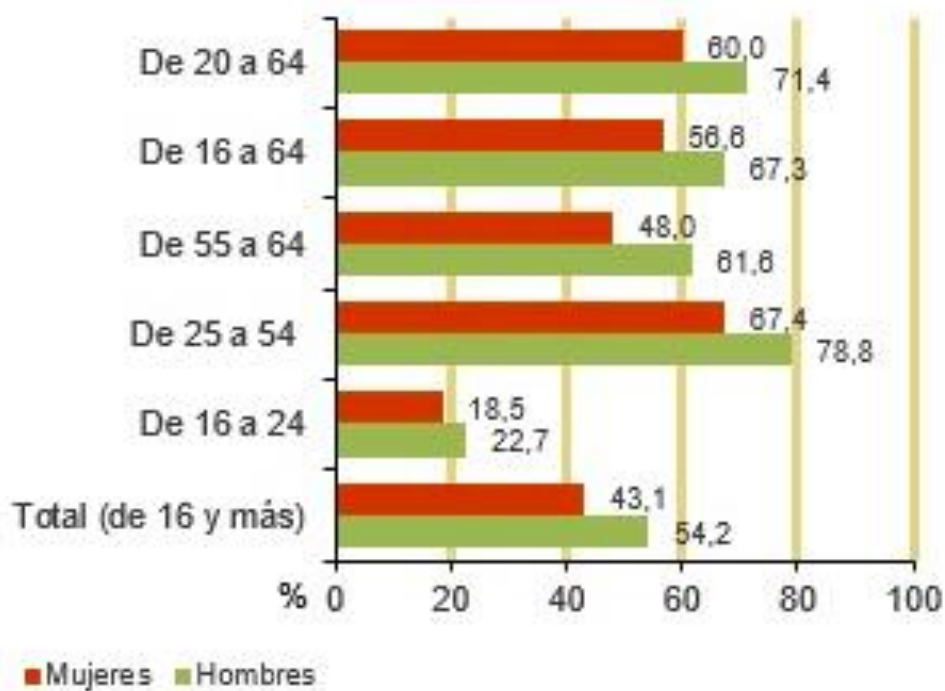


Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional⁹.

⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: *Estadísticas del alumnado de Formación Profesional-Estadísticas de las enseñanzas universitarias*, Madrid (Gobierno de España), 2021, pág. 8.

Con independencia del tipo de estudios, ya sean de nivel secundario o universitarios, los datos apuntan a una misma dirección: diferencias en función de la rama del saber. Y este es el dato definitivo, pues aún siendo mejor los resultados de las mujeres con carácter general, su nivel de desempleo es superior en todas y cada una de las franjas de edad, lo cual alude a un problema importante: de inicio, las mujeres están mal orientadas en las capacidades y conocimientos que va a demandar el mercado.

Gráfica 3. Tasa de empleo según grupos de edad.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE ¹⁰

La desigual posición de partida a través de la elección de los estudios no solo provoca dificultades a la hora de acceder al mercado, sino que también van a traducirse en sobrecualificación y peores condiciones laborales. La única solución parece encontrarse en reaccionar frente a esta inercia y actuar desde los primeros niveles

¹⁰ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Tasas de empleo según grupos de edad. Brecha de género*, Madrid (INE), 2020, pág. 3.

educativos, para así vencer los estereotipos y atender por igual las motivaciones de niños y niñas¹¹.

3. INFRACUALIFICACIÓN, SOBRECUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUADA

La primera tríada a ponderar pone en relación las competencias que se poseen y las que demandan las empresas para dejar ver cuándo no se llega, los supuestos en los cuales se sobrepasa, y una constante dada por la formación continuada.

3.1. INFRACUALIFICACIÓN Y DÉFICIT EN LA FORMACIÓN OCUPACIONAL

La infracualificación es aquella situación en la cual la formación recibida no es suficiente para desempeñar las tareas propias del puesto de trabajo a desarrollar¹². Este fenómeno tiene lugar dentro del colectivo femenino en el sector de las TIC. Bien cabrá sostener que los avances tecnológicos han traído como resultado una mayor oferta de empleo en esta materia, lo cual, a su vez, ha provocado la necesidad de personas con este tipo de formación específica. Paradójicamente, el interés por esta materia ha descendido de manera especialmente notoria en el caso de las mujeres (bastando como ejemplo el caso de la informática); es decir, el balance en la formación del colectivo muestra un desequilibrio cada vez mayor, por cuanto la mujer sigue decantándose por las ramas de conocimiento menos demandadas. Situación agravada en la misma medida en la cual inclina su opción por la formación universitaria, y no por la técnica vinculada a la formación profesional cuyo nivel de ocupabilidad es máximo.

A la postre, la formación en materias tecnológicas podría llevar aparejado un ingreso en el mundo laboral mucho más sencillo que la correlativa en otras materias y, en

¹¹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Talento y trabajo bajo una perspectiva de género: infracualificación y sobrecualificación”, en AA.VV.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Madrid (Sepin), 2019, págs.102 a 104.

¹² MICHAVILA, F.; MARTÍNEZ, J.M.; GARCÍA-PEÑALVO, F.J.; CRUZ-BENITO, J.; VÁZQUEZ-INGELMO, A.: “Barómetro de empleabilidad y empleo universitarios. Edición Máster 2017”, *Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios*, 2018, pág. 29.

el caso de las mujeres, podría ser una opción útil, muy interesante, para lograr la tan ansiada igualdad en el trabajo¹³.

Además de este punto de partida desigual, cabrá otorgar la importancia que merece a la formación continuada, cuyo propósito radica en adaptar a la persona a las demandas de cualificación de los puestos de trabajo, evitando su obsolescencia. En España tan trascendental labor de preparación se ha dejado a un lado con carácter general y, de adoptar un enfoque de género, los datos permiten apreciar una preocupante descualificación obediente a un triple factor: problemas de financiación, precariedad en el empleo y falta de corresponsabilidad familiar.

En primer lugar, la financiación pública no es la adecuada al aparecer dirigida a competencias de carácter genérico y básico; por el contrario, las grandes empresas, las únicas que apuestan por una inversión privada rentable, eligen a quienes, de entrada, están más cualificados (también después de su experiencia profesional) y facilitan una formación específica centrada en el crecimiento del negocio.

En segundo puesto, las mujeres ocupan puestos de trabajo temporales y a tiempo parcial en un porcentaje claramente superior a los varones. Desde este nivel de precariedad es difícil poder robar tiempo a otros menesteres para dedicarlo a una formación que, si no es ofrecida en tiempo de trabajo, pierde cualquier interés para las féminas.

En último término, la falta de corresponsabilidad de los hogares españoles lleva a que las mujeres asuman el cuidado de la familia y del hogar. Esto significa muchas renunciaciones profesionales a traducir en dobles jornadas y dificultad para conciliar la vida laboral y familiar. De este modo, y conjugando los dos factores anteriores, difícilmente accederán a los programas elitistas de las empresas más poderosas; pero, a la par, tampoco tendrán tiempo siquiera para dedicarlo a los genéricos programas de formación pública que pudieran llevar, a modo de simple muestra, a poder actualizar el déficit tecnológico patente en cualquiera de los análisis que al respecto se han realizado¹⁴.

¹³ DURÁN BERNARDINO, M.: “Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 21, 2021, págs. 5 a 7.

¹⁴ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Inclusión digital de las mujeres. Especial referencia a la infracualificación tecnológica como elemento de género”, en AA.VV.: *4a Revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y en la economía digital*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2018, págs. 6 a 7.

3.2. SOBRECUALIFICACIÓN Y TECHO DE CRISTAL

Desde la segunda de las perspectivas apuntadas, el nivel de estudios y los óptimos resultados obtenidos en comparación con el varón no se traduce en mejores puestos de trabajo; antes al contrario, casi siempre ocupan un puesto que está por debajo de la capacidad y conocimientos que derivan de su título.

Obvio es que mucho tiene que ver con la ley de la oferta y de la demanda; por ello, titulaciones no requeridas llevan a ocupar puestos no queridos como única alternativa de ocupabilidad. Además de este factor, que es el principal, no cabrá desconocer otro de gran importancia, cual es el proporcionado por un ambiente laboral masculinizado.

La prueba más fehaciente a este respecto aparece, o puede encontrarse, en la escasa presencia de la mujer en puestos directivos. “Techo de cristal”, que nada tiene que ver con la formación y sí, de nuevo, con las responsabilidades familiares y domésticas que vedan o dificultan el progreso y con una forma de proceder en las empresas no muy alejada de un pensamiento discriminatorio.

Ni previsiones como las contenidas en el artículo 17.4 ET, ni el contenido generoso del artículo 24.2 ET, ni las posibilidades suscitadas al calor de los planes de igualdad recogidos en el artículo 46.2 LOIMH han conseguido frenar los numerosos supuestos de trato desigual por razón de sexo en materia de ascensos. Baste comprobar, por ejemplo, el mantenimiento de la antigüedad como criterio fundamental para la promoción profesional, cuando la maternidad ha lastrado en muchos casos tal componente aun cuando la mujer se hubiera incorporado a la unidad productiva con anterioridad a sus compañeros. En este sentido, bien cabrá de sostener que la negociación colectiva no ha aprovechado las herramientas a su alcance y no ha establecido medidas de preferencia a favor del sexo menos representado en supuestos de igualdad de condiciones. A día de hoy las escasas propuestas en esta materia se centran en el sistema de cuotas, como única vía que la imaginación de los interlocutores sociales ha descubierto para permitir el acceso del colectivo femenino a los consejos de administración, no estableciéndose nada respecto de puestos inferiores.

La idea preferente bien puede quedar sintetizada en aquella postulada por la doctrina a cuyo tenor, aun cuando las mujeres poseen un nivel de estudios que podría ser

envidiado por los hombres, ocupan puestos inferiores y han de hacer frente a lo largo de su vida a numerosos impedimentos a la hora de promocionar. Aún más breve, están ampliamente sobrecualificadas para los puestos de trabajo que ocupan¹⁵.

El resultado expuesto toma el “techo de cristal” como lugar más visible, pero no oculta nunca el suelo pegajoso de la brecha de género. En el ámbito de la formación esta brecha tiene un adjetivo, digital, para hacer referencia al desigual acceso al conocimiento tecnológico entre hombres y mujeres.

Es esta brecha digital el paradigma de la sobrecualificación genérica con la infracualificación específica, y alude a la contraposición frecuente entre conocimientos teóricos y prácticos; a su vez, entre conocimientos demandados y no demandados. Refleja, en suma, muchas habilidades y competencias de las féminas, pero una ausencia lamentable de preparación tecnológica al no conocer ni cómo se accede, ni cómo se maneja, ni qué uso hacer de las tecnologías, situándolas en peor posición frente al hombre¹⁶.

III. FACTORES QUE REPERCUTEN EN LA CONTRATACIÓN DE LA MUJER: AUSENCIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los poderes públicos, como así recoge la Constitución en su artículo 9.2, deben “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”. Bien cabría sostener que las mujeres, como colectivo, están socialmente infravaloradas; por ende, y a tenor del precepto reproducido, habrían de ser destinatarias de medidas a partir de las cuales se consiguiera alcanzar el objetivo de un futuro con igualdad efectiva entre géneros, pues a día de hoy las oportunidades entre uno y otro son distintas¹⁷.

¹⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución”, *Documentación Laboral*, núm. 113, 2018, págs. 15 a 17.

¹⁶ ARENAS RAMIRO, M.: “Brecha digital de género: la mujer y las nuevas tecnologías”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, núm. 4, 2011, págs. 108 a 112.

¹⁷ ZOCO ZABALA, C.: “Igualdad entre hombres y mujeres tras 40 años de Constitución Española”, *Revista de Derecho Político*, nº 100, 2017, págs. 219 y 220.

Ante tal situación, cabe aplaudir las políticas activas de empleo bajo las cuales la mujer puede aspirar a igualar sus posibilidades, acudiendo entre otros instrumentos, a planes de igualdad de distinta dimensión. Estas iniciativas públicas encuentran reflejo en distintas normas, tanto estatales como autonómicas aunque, desafortunadamente, la crisis siempre nubla en parte este objetivo, en particular si su enfoque aparece dirigido a mejorar la situación de la mujer. Un repaso apresurado de estos mecanismos de corrección en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo llevaría a diferenciar los apoyos indirectos de aquellos otros que bien cabría denominar como directamente encaminados a la equiparación de sexos¹⁸.

1. APOYOS INDIRECTOS

Hasta tres especies significativas merecen ser compendiadas al calor de este impulso indirecto a la igualdad.

1.1. INCENTIVOS Y BONIFICACIONES

Las bonificaciones e incentivos de diversa naturaleza son estímulos proporcionados por el Estado y las Comunidades Autónomas a cuantas empresas contraten a personas desempleadas. Dentro de los beneficiarios con un lugar específico, y privilegiado, está el colectivo femenino, en aras de facilitar su acceso al mundo laboral¹⁹.

La normativa a este respecto, sin dejar de considerar a la mujer en general como colectivo vulnerable a la hora de la contratación, con el paso del tiempo ha preferido identificar a grupos concretos de mujeres para tratar de corregir los supuestos de doble, triple o cuádruple discriminación, que toman al género como base, pero le añaden adjetivos como discapacitada, extranjera, mayor de edad, víctima (de violencia de género), etcétera.

¹⁸ ORDÓÑEZ PASCUA, N.: “Olvido e infrautilización de los incentivos y bonificaciones destinados a la contratación de mujeres”, cit., pág. 19.

¹⁹ GARCIA SANCHEZ, M.: “Políticas activas de empleo: implantación de las políticas activas, efectos y principales problemas”, *Revista Universitaria Europea*, núm. 28, 2018, pág. 81.

En un rápido itinerario cabría recordar la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y desempleo, cuyo artículo 4.2) recogía una bonificación mensual durante cuatro años a contar desde la vuelta al trabajo para aquellos supuestos en los cuales se contratara de forma indefinida a mujeres reincorporadas a su puesto con posterioridad a haber sido madres o a disfrutar de una excedencia por cuidado de hijos, o bien si en el momento de retomar su actividad pasaban de un contrato temporal a uno indefinido. Bonificación muy conocida y con pingües beneficios que, no obstante, fue derogada por la Ley 3/2012²⁰.

Antes de llegar a este resultado, en modo alguno plausible, la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de Medidas Urgentes para el Mantenimiento y el Fomento del Empleo y la Protección de Personas Desempleadas, apremió al Gobierno a realizar un dictamen evaluable en el cual evaluara si las bonificaciones contenidas en aquella norma, y más en concreto en su Disposición Adicional Tercera, merecían ser mantenidas²¹. Interrogante que presagiaba una lectura llena de falta de confianza. La impresión queda corroborada cuando la ley 35/2010 equiparó en gran medida el régimen de bonificaciones femenino al masculino, siendo las únicas diferencias las atinentes a requisitos muy singulares y duración de la ayuda; de esta manera, la igualdad de trato a favor de los hombres dejó de beneficiar a las mujeres en el acceso a un contrato indefinido.

Desde estas líneas cabe seguir que aquel igualitarismo supuso el fin de algo que no deja de ser sino un problema económico con una repercusión por razón de género, “sexista”, y de discriminación a las féminas. Idea que sumada a la derogación de la norma de 2006 trajo aparejado como resultado una disminución notable en la contratación de mujeres, patente en la medida en que solo subsisten dos bonificaciones en la actualidad: la establecida a favor de la trabajadora-madre y la mujer víctima de violencia de género y doméstica²². Cuando la ley 3/2012, de 6 de julio, favoreció a los convenios de empresa, provocó el golpe mortal en la posición de la mujer, pues cualquier beneficio que pudiera derivar de una política de contrataciones bonificadas o incentivadas cayó por su base ante

²⁰ LOPERA CASTILLEJO, M.J.: “Las bonificaciones por la contratación de mujeres y la igualdad de oportunidades tras las últimas reformas legales”, *Aequalitas, Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 31, 2012, págs. 24 a 26.

²¹ ORDÓÑEZ PASCUA, N.: “Olvido e infrautilización de los incentivos y bonificaciones destinados a la contratación de mujeres”, cit., pág. 26.

²² MORALES ORTEGA, J.M.: “El régimen de incentivos a la contratación tras la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 107, 2010, págs. 394 a 396.

la escasa preocupación en estos ámbitos por la defensa de la igualdad²³. El periplo se debe cerrar con un recuerdo al Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, el cual derogó la bonificación para contratar a una mujer cuando fuera su primer empleo joven; también hizo lo propio con el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores y la consiguiente bonificación a la contratación de mujeres en aquellos sectores donde estaba infrarrepresentada²⁴.

Mucho se ha escrito, y no siempre bien, sobre el efecto boomerang de los incentivos a la contratación o de las bonificaciones en materia de seguridad social. El delito de sospecha que encubren no deja de ser sino un arma arrojadiza contra el colectivo femenino al poner en cuestión un instrumento que cuando existió, funcionó.

1.2. CLÁUSULAS SOCIALES

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, incluye entre su articulado medidas tendentes a lograr la igualdad entre ambos sexos. Así lo refleja su artículo 1.3, cuando alude a la incorporación “de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato”. Con ello, la ley abre la posibilidad de recoger consideraciones sociales a la hora de materializar la contratación pública con el objetivo de hacer efectivos los derechos de personas con “especiales dificultades de inserción en el mercado laboral; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo”.

De este modo, las cláusulas sociales aspiran a beneficiar a cuantas empresas muestran conciencia social con la exclusión que sufren ciertos colectivos a la hora de acceder o mantener un empleo, y el colectivo femenino es uno de ellos²⁵.

²³ RÍOS RODRÍGUEZ, M.: “Discriminación por razón de género y negociación colectiva tras la ley 3/2012”, *Revista de Estudios Fronterizos del Estrecho de Gibraltar*, núm. 2, 2015, págs. 10 a 13.

²⁴ BERAZA GARMENDIA, J.M.: “Modalidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios”, *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 2008, pág. 99 y 100.

²⁵ ORDÓÑEZ PASCUA, N.: “Olvido e infrautilización de los incentivos y bonificaciones destinados a la contratación de mujeres”, *cit.*, págs. 31 y 32.

1.3. CUOTAS

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, recoge en su artículo 14.2 que “los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objeto sea legítimo y el requisito proporcionado”.

En el ordenamiento interno, por su parte, el ET incluye en su artículo 17.4 la obligatoriedad de alcanzar este tipo de medidas a través de la negociación colectiva. Aspiración apenas si cumplida, pues son escasos cuantos convenios colectivos han contemplado esta iniciativa.

Dos razones vendrían a avalar la reticencia de la negociación colectiva: de un lado, la dificultad para probar la discriminación en el acceso al empleo, al ser una situación justamente anterior a la formalización de una relación laboral; por otra, el poco ejemplo que proporciona el sector público, pues generalmente se aparta de decisiones de tal calibre inclinándose por una igualdad formal²⁶. De hecho, únicamente la Comunidad Autónoma Valenciana y el País Vasco pueden constituir ejemplo de un criterio selectivo en cuanto a cuotas se refiere, aunque no existe mecanismo de corrección funcional²⁷.

Por tanto, bien cabría afirmar que en la actualidad solo el colectivo de féminas con discapacidad disfruta de este tipo de medidas y, por lo tanto, ve protegido su derecho a la no discriminación a través del artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, donde se recoge la

²⁶ RUEDA MONROY, J.A.: “La virtualidad jurídica de las reservas y preferencias en el empleo a favor de la mujer en el ordenamiento español”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, núm. 4, 2020, págs. 218 a 220.

²⁷ GARCÍA VIÑA, J.: “La Formación Profesional Dual en España como mecanismo de creación de empleo para los jóvenes”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 443, 2020, págs. 47 y ss.

obligatoriedad por parte de las empresas (tanto públicas como privadas con al menos 50 trabajadores) a reservar mínimo el 2% de los puestos de trabajo²⁸.

2. MEDIDAS DIRECTAS

Frente a las anteriores vías que pretenden lograr una finalidad a partir de cauces mediatos, al fin pretendido, cabrá aludir a otras que no utilizan tal subterfugio. Su máximo exponente son las subvenciones, es decir, aportaciones llevadas a cabo por las Administraciones con el objetivo de desarrollar planes enfocados a la creación de empleo. Pretenden, a su través, cubrir con carácter previo los gastos ocasionados, estableciendo para ello unos requisitos específicos para poder ser beneficiarios.

En este sentido, merece especial atención el contenido del artículo 8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, cuyo apartado 1 recoge de manera expresa que “los órganos de las Administraciones públicas o cualesquiera entes que propongan el establecimiento de subvenciones, con carácter previo, deberán concretar en un plan estratégico de subvenciones los objetivos y efectos que se pretenden con su aplicación, el plazo necesario para su consecución, los costes previsibles y sus fuentes de financiación, supeditándose en todo caso al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria”.

El 30 de junio del 2020, fue aprobado por la titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social el Plan Estratégico de Subvenciones (PES) 2020-2022. Recoge veintisiete líneas de subvención, encargándose la Secretaría de Estado de Empleo de veinticinco de ellas, y la Subsecretaría de las dos restantes. Cabrá señalar en este momento una nota harto significativa y preocupante: no existe entre sus líneas una referencia específica a la mujer como colectivo vulnerable en cuanto a empleabilidad se refiere; alude, en distintos pasajes, al colectivo femenino dentro de otros subgrupos, pero ningún pilar queda dedicado a incentivos directos que tengan a la mujer por único sujeto.

²⁸ ORDÓÑEZ PASCUA, N.: “Olvido e infrautilización de los incentivos y bonificaciones destinados a la contratación de mujeres”, cit., pág. 32.

IV. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LA MUJER. DIAGNÓSTICO Y VÍAS DE SOLUCIÓN

El contexto actual, además de revisar estadísticas y apuntes generales de medidas e iniciativas públicas, exige plantear los problemas de empleo de la mujer en torno a algunos de los núcleos temáticos a renglón seguido analizados.

1. PRECARIEDAD

Por precariedad laboral cabe entender el conjunto de características que definen en la actualidad un empleo cuyos límites son la vulnerabilidad y una escasa seguridad; acompañados en su realidad material de salarios bajos y diversas condiciones que aluden a un manifiesto retroceso profesional²⁹.

Además de lo material o más tangible, también constituye un factor de riesgo psicosocial, que en las mujeres repercute de forma negativa no solo en el aspecto psíquico, sino también físico. En este sentido, la doctrina apunta que acceden a puestos de estas características por mor de la necesidad de compatibilizar el aspecto de mujer trabajadora (faceta, por otro lado, muy infravalorada) y una labor tan feminizada como es el cuidado de la familia y el hogar³⁰.

En cuanto tal, por tanto, esta lacra que asola a la mitad de la población laboral mundial puede ser examinada bajo sesgos de muy distinta especie, pero de seguro los tres que nunca faltarán son la temporalidad en el trabajo, el desconocimiento de la ley y la corresponsabilidad en el hogar.

2. TEMPORALIDAD

La lectura del mercado empareja tenaz y trágicamente a la mujer y a la contratación sometida a término o condición. Durante este último año, la brecha entre

²⁹ TORNOS, T.: “La precariedad laboral en España: ¿es cosa de mujeres?”, en AA.VV.: *Crisis y precariedad vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013, pág. 173.

³⁰ AGRA VIFORCOS, B.: “Mujer y salud laboral”, cit., pág. 135.

hombres y mujeres ha sido aún mas notoria y, así, en el último trimestre del año 2020 los porcentajes de actividad, empleo y paro divididos por sexos ofrecen los resultados siguientes:

- Actividad: 63,3% en el caso de los hombres; 53,35% en el caso de las mujeres.
- Empleo: 54,33% en el caso de los hombres; 43,57% en el caso de las mujeres.
- Paro: 14,17% en el caso de los hombres; 18,33% en el caso de las mujeres³¹.

Gráfica 4. Afiliación femenina en el régimen general según duración del contrato.

Modalidad contratación	Mujeres	Tasa mujeres (%)	% variación 2020/19
Contratos indefinidos	4.285.134	45,98	-0,38
Contratos temporales	2.047.000	51,82	-6,83
No consta	662.741	57,90	1,10
Total	6.994.875	48,52	-2,22

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021)³².

A la luz de estos datos, parece evidente la diferencia injustificada por razón de sexo, pues solamente un 43,57% de mujeres forma parte de la población total empleada, y dentro de ese porcentaje más de un 50% (el 51,82%) lo hacen a través de un contrato temporal.

Desde el punto de vista social la temporalidad supone una discriminación indirecta por sexo, como nota muy difícil de superar a lo largo de la historia, en particular de compararla con los datos sobre contratación indefinida. El motivo de este agravio radica en que quien se encuentra en una situación de temporalidad ve frustrados sus intentos o tiene miedo de exigir el respeto de sus derechos desde un plano de igualdad, pues está en peligro la continuidad de su relación laboral.

³¹ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres. Estatal. Datos 2020*, Madrid (Gobierno de España), 2021, pág. 22.

³² MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres. Estatal. Datos 2020*, cit., pág. 36.

Como co-factor de la precariedad reseñada obedece, a su vez, a numerosos factores, los cuales pueden ser agrupados en dos efectos característicos: la segregación vertical y la segregación horizontal³³.

- Por segregación horizontal cabe entender la presencia de trabajos divididos en función del sexo, es decir, trabajos considerados ‘de mujer’³⁴. Por lo general trabajos no manuales pero tampoco cualificados como, por ejemplo, el desarrollado por empleadas del hogar, cuidado de personas, sector de la belleza, elaboración de productos agrarios, venta al por mayor en grandes superficies y supermercados, etcétera.
- La segregación vertical, por su parte, hace referencia a la situación actual de los puestos directivos, con independencia del sector analizado, ya sea ‘femenino’, o ‘masculino’, para apuntar a una situación en la cual las mujeres apenas tienen espacio en puestos de trabajo con cierta responsabilidad, relacionados con la toma de decisiones; en definitiva, no se encargan de la dirección, por muy feminizado que esté el sector³⁵.

3. CONTRATACIÓN EN FRAUDE DE LEY

El artículo 6.4 del Código Civil entiende celebrados en fraude de ley aquellos “actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él”.

El artículo 15 ET, modificado por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, determina las ocasiones en las cuales aparece justificada la quiebra de la preferencia por un contrato indefinido para justificar la formalización de un contrato de duración determinada: cuando así lo requieran las circunstancias de la producción o por sustitución de una persona trabajadora; es decir, el

³³ QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “La incidencia de la contratación temporal en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”, cit., pág. 81.

³⁴ BARBERÁ, T.: “La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, en AA.VV.: *V International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*, Cartagena (Adingor), 2011, pág. 988.

³⁵ IGLESIAS FERNÁNDEZ, C.: “Evolución reciente de la segregación laboral por género”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 11, 2010, pág. 91.

incremento ocasional e imprevisible de la actividad, o bien oscilaciones que generan un desajuste temporal. La excepción llama a la exigencia de forma y de completitud. A tenor de lo primero, habrá de ser formalizado por escrito; a partir de lo segundo, deberá recoger con detalle las circunstancias concretas que motivan el recurso a la temporalidad y la conexión causal y funcional con la duración prevista.

Por su parte, el apartado cuarto del mencionado artículo recoge la consecuencia a seguir ante el incumplimiento de los requisitos mencionados: el trabajador o la trabajadora adquirirá la condición de fijo. De este modo, el fraude de ley, equivaliendo al desconocimiento material o formal de cuanto requiere el legislador supone la transformación de cuanto formalmente aparece como contrato temporal en cuanto materialmente la ley inviste de carácter indefinido.

Abundando en tan trascendental consecuencia cabrá observar cómo, en ocasiones, bajo un contrato temporal queda oculta la intención de la persona empleadora de evitar una relación estable, haciendo que en el panorama del mercado de trabajo sea común el encadenamiento de numerosos contratos de este tipo para disfrazar de coyuntural cuanto no dejan de ser necesidades permanentes de la empresa³⁶.

Bajo este dibujo, el fraude de ley se aprecia con nitidez pues del conjunto de contratos encadenados, con independencia de posibles períodos de inactividad más o menos largos entre uno y otro, cabrá seguir un Guadiana de relación laboral indefinida. Este es el sentido que cubre en último término la nueva redacción del apartado quinto: “las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción (...) adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas”. De comparar la redacción con similar previsión contenida en la anterior norma (encadenamiento de más de veinticuatro meses en un período de treinta) el precepto sugiere varios detalles para la reflexión:

1. El puesto de trabajo adquiere un sentido finalista para hacer referencia a la actividad en virtud de la cual se celebra el contrato temporal. Esta perspectiva

³⁶ ZALVIDE BASSADONE, A.: “Contratación temporal en el sistema universitario y su uso en fraude de ley. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2017”, *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 141, 2018, pág. 189.

puede implicar la imposibilidad de firmar otro contrato con el mismo sujeto aún cuando a la empresa le surjan nuevas necesidades temporales.

2. A fin de eludir el juego de la utilización de un grupo de empresas para avalar la contratación en diferentes ocasiones con una misma persona, la norma confiere validez al primero de los contratos y analiza la continuidad de la relación laboral con independencia del titular formal de la misma y el lugar en concreto donde se desarrolle. De este modo, el grupo de empresas será considerado un único empleador a todos los efectos, incluidos, por ejemplo, la inviabilidad de distintos periodos de prueba (siendo válido únicamente el primero), el reconocimiento de todos los derechos vinculados a la antigüedad, o la medición del encadenamiento de plazo máximo en el iter secuencial seguido con la entidad compleja³⁷.
3. Quien afirma la existencia de fraude debe acreditarlo, pero el legislador admite las pruebas tanto directas como indirectas y los tribunales prescinden del ánimo de quien contrata, por lo cual no es preciso argumentar intencionalidad o contestar con la ausencia de dolo o negligencia, bastará con constatar que existe el encadenamiento que objetivamente no quiere el ordenamiento laboral³⁸. Existen numerosos ejemplos de esta práctica, de los cuales se destacarán tres de ellos a continuación:
 - A) En primer lugar, aquel ejemplo recogido en la jurisprudencia del Tribunal Supremo cuando accede a su seno un despido colectivo impugnado por uno de los sindicatos en presencia dentro de la empresa. Por cuanto aquí interesa, aquella resolución destaca la situación individual de cada trabajador que figura en el mismo, monitores de actividades extraescolares contratados de forma temporal, a quienes cerca de la fecha de fin de curso se advertía de la proximidad del fin de su contrato. El Tribunal observa que no se trata de un supuesto de extinción de un contrato temporal seguido de la reanudación de otro nuevo o distinto, en práctica que cabe observar un año tras otro, sino de una rescisión que por su entidad merece ser calificada como un despido y, además, de carácter colectivo³⁹.

³⁷ POQUET CATALÁ, R.: “De nuevo con el contrato de obra o servicio determinado y el fraude de ley”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 6, núm. 2, 2016, págs. 190 a 194.

³⁸ TODOLÍ SIGNES, A.: “El fraude de ley como medida protectora ante el cambio normativo y otros supuestos”, *Revista de la Sala Segunda*, Vol. 13, 2016, pág. 38.

³⁹ STS 1108/2016, 22-12-2016 (rec. 10/2016).

B) Escenario semejante es el que deriva de quien ha sido contratado como Profesor Asociado de universidad e impartía siempre asignaturas troncales de la materia para la cual había sido contratado, lo cual equivale a decir asignaturas siempre presentes en el plan docente cuya impartición constituía una necesidad permanente para la empresa.

En esta ocasión, como en la anterior, el Tribunal Supremo opone lo esporádico o imprevisible a lo cíclico; estima a sus resultas, que no se trata de un vínculo contractual meramente temporal, sino fijo-discontinuo. Afirma que a la postre media un fraude de ley por tratar de cubrir con una figura temporal (la de profesor asociado) una necesidad estructural de la universidad⁴⁰.

C) También en el ámbito de la universidad, pero en este caso para cubrir labores de investigación, el Tribunal Supremo conoce de un supuesto en el cual un trabajador fue contratado desde 2002 a 2014 con sucesivos contratos de obra o servicio, pero sin especificar la entidad concreta de la obra o el servicio cubiertos a su amparo.

El discurso, convertido en jurisprudencia, no enerva la posibilidad de utilizar el contrato temporal, pero repudia el haber acudido a una modalidad sin haber individualizado la tarea principal que demuestre su ocasionalidad o provisionalidad, en el caso concreto desmentida por más de doce años de vinculación a labores de investigación⁴¹.

Las Universidades suelen tener dos actividades principales: docencia e investigación, pero ello no impide la posibilidad de utilizar esta modalidad contractual siempre y cuando la actividad a desarrollar sea individualizada y necesitada durante un tiempo determinado, o dicho de una forma más breve, no comprenda la actividad principal⁴².

4. No lejanos a los ejemplos y realidades anteriores son los supuestos de contratación al calor de contratas o subcontratas sin especificar la obra o servicio concretos a los que van destinados los afectados. De este modo, la externalización viene a ser leída como algo estrictamente coyuntural, lo cual no es cierto, pues lo importante

⁴⁰ STS 473/2017, 1-6-2017 (rec. 2890/2015).

⁴¹ STS 385/2018, 11-4-2018 (rec. 540/2016).

⁴² POQUET CATALÁ, R.: “De nuevo con el contrato de obra o servicio determinado y el fraude de ley”, cit., pág. 188 a 194.

no es exteriorizar o no una actividad, sino que la necesidad de esa actividad sea permanente o no: si es verdaderamente temporal justificará un contrato de este tipo; en otro caso, el contrato habrá de ser indefinido⁴³.

5. Por su actualidad, no cabrá ignorar la situación concreta de los trabajadores de las plataformas. Son muchas veces, y así lo ha declarado el Tribunal Supremo, falsos autónomos en la medida en la cual su realidad laboral puede ser cubierta por las notas características del artículo 1 ET: la plataforma organiza la producción y sus titulares recogen los frutos; en esta medida, los trabajadores no gestionan en ningún momento el pedido, ni tampoco fijan la cuantía a percibir por el mismo, sin poder considerar la tenencia de un móvil y un medio de transporte como elementos esenciales para apreciar una organización efectiva.

En este caso y en definitiva, como trabajadores por cuenta ajena que son, deberían recibir un salario acorde a las horas de trabajo realizadas y, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional. También procedería cotizar convenientemente a la Seguridad Social. Por último, ofrecerles protección ante el despido y ampararlos a partir de la conveniente representación sindical⁴⁴.

De comprobar los cinco aspectos anteriores y ponerlos en relación con el sexo como materia que aquí concita la atención, huelga cualquier explicación cuando las estadísticas son tenaces en el sentido arriba señalado.

4. PARCIALIDAD

Si una nota sirve para definir los problemas que tienen las mujeres para conciliar trabajo, familia e intereses personales, esta podría ser perfectamente el adjetivo parcial. Trabajo de estas características con evidente sesgo femenino según muestran todas las encuestas, aun cuando el motivo fundamental con carácter general sea el de no haber podido encontrar trabajo a jornada completa.

⁴³ SIERRA HERNÁIZ, E.: “Fraude de ley, contratación temporal y contrata o subcontrata de mano de obra o servicio”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 174, 2015, págs. 2 a 4.

⁴⁴ LILLO PÉREZ, E.: “Falsos autónomos y trabajo en plataformas”, *Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 200, 2019, págs. 15 y 16.

Gráfica 5. Razones del trabajo a tiempo parcial en España. 2020 (población de 15 a 64 años).



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat⁴⁵.

La productividad ha venido experimentando numerosos cambios en los últimos tiempos, y esto ha incrementado también las exigencias laborales. Estas demandas repercuten de manera negativa en la dedicación a la familia, constituyendo el principal motivo que lleva a optar a las mujeres trabajadoras por jornadas parciales, para así poder atender el cuidado de menores a cargo. En el caso de los hombres, por el contrario, no existe tal voluntad a la hora de semejante decantación, y son ellos los que engordan la encuesta cuando manifiesta cómo si trabajan a tiempo parcial lo hacen porque no encontraron un trabajo a tiempo completo⁴⁶.

La jornada parcial permitió años atrás el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, y a día de hoy imposibilita su plena incorporación al mismo. Las medidas de conciliación han sido principalmente dirigidas a las mujeres, conscientes de que la opción por la reducción de la jornada conlleva un perjuicio adicional, dado por la correspondiente

⁴⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar*, MADRID (INE), 2020, pág. 5.

⁴⁶ SABATER, M.C.: “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral” *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 30, 2014, págs. 171 a 184.

reducción del salario a percibir. El supuesto de adaptación de jornada es mucho más positivo a la hora de conciliar la vida personal y laboral, pues no lleva aparejada esa reducción en la retribución; sin embargo la trabajadora sigue siendo la principal solicitante. En este sentido las medidas de conciliación no han obtenido el resultado deseado, pues son ellas las principales solicitantes de las mismas y, fundamentalmente, para encargarse del cuidado de personas dependientes. Tal decisión evita a los hombres la necesidad de invertir tiempo en las tareas del cuidado de la familia, pudiendo dedicarlo a su carrera profesional. Bien cabría sostener que lejos de cuanto pretendieron en origen no han liberado a la mujer de la pesada carga de ser la garante de los cuidados familiares y también de trabajar; simplemente han hecho más sencillo el desarrollo de ambas facetas⁴⁷.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Años atrás, la sociedad española mostraba unos roles de género y una división del trabajo muy marcada. Era una sociedad patriarcal, donde el hombre actuaba en el ámbito público y asumía el reto de proporcionar el sustento familiar trabajando fuera del hogar; a su lado, la mujer estaba presente en el ámbito privado para dotar a la familia de los cuidados requeridos. No será hasta finales del siglo XX cuando las mujeres salgan del hogar y, poco a poco, comiencen a posicionarse en el ámbito laboral en atención a diversos motivos, siendo especialmente destacable la evolución técnico-económica y, con ella, la necesidad de más mano de obra; allegando, de este modo, unos ingresos que facilitaron a muchas familias la satisfacción de formarse académicamente.

Con el acceso de la mujer al mundo laboral los ingresos familiares aumentan, y el nivel de vida mejora de manera notoria. Con todo, tal mejora no provocó ningún conflicto capaz de activar los cambios en el modelo de familia anterior, de modo y manera que la incorporación de la mujer al mundo laboral no supuso una implicación mayor del hombre en el ámbito del hogar y de la familia, siendo ellas quienes seguían asumiendo esas tareas⁴⁸.

⁴⁷ SÁNCHEZ-GIRÓN MARTINEZ, B.: “El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6/2019” *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, núm. 24, 2020, págs. 23 a 26 y LÓPEZ DÍAZ, E.; SANTOS DEL CERRO, J.: “La mujer en el mercado laboral español”, *Economía española y Protección Social*, núm. 5, 2013, pág. 156.

⁴⁸ RUIZ DE LA CUESTA, S.; BAJO GARCÍA, I.: “Conciliación de la vida familiar y laboral”, *Feminismo/s*, núm. 8, 2006, págs. 132 a 134.

La alusión al trabajo familiar agrupa una referencia tanto al cuidado de los propios miembros de la familia, como a las tareas del hogar o tradicionalmente consideradas ‘femenina’⁴⁹. Su desempeño por las mujeres conlleva que estas deban hacer frente a la realidad de dos jornadas: laboral y familiar. En numerosas ocasiones, esta sobrecarga unida a una escasa posibilidad de conciliar lleva aparejada la decisión de dejar a un lado el desarrollo de una fructífera carrera en lo laboral para enfocar la atención en la familia, mucho más cuando el trabajo fuera precario⁵⁰.

Según los últimos datos disponible y para el grupo de edad comprendido entre los 25 y los 54 años, un 24,3% de mujeres con un hijo trabajan a tiempo parcial, frente a un escaso 4,1% de hombres⁵¹.

La organización del tiempo de cada sujeto aparece estrechamente relacionado con su lugar en el hogar y la familia. Pese a la evidente evolución en este ámbito, siguen siendo notables las diferencias entre cómo lo utiliza un hombre y cómo lo hace una mujer. Estas emplean gran parte del suyo en los cuidados, en una labor poco valorada por la sociedad en comparación con el trabajo asalariado. De este modo, la doble carga soportada por las féminas lleva, de manera paradójica, a una postergación, mientras que la simple dedicación al trabajo de los varones tiene la recompensa del reconocimiento social. Decisión que, por otra parte, no responde a una decisión deliberada de las féminas, sino una adquisición como competencia propia de forma intrínseca⁵².

Pese a la positiva tendencia de la LOIMH, cabe dar cuenta de una notoria reticencia a la hora de dejar a las mujeres prosperar más allá del hogar, de permitirles ocupar las altas esferas en el ámbito laboral, y dejar en sus manos la toma de decisiones. Los impedimentos a día de hoy únicamente obedecen a estereotipos, a unos roles de género aún muy marcados⁵³ haciendo imprescindible dirigir las medidas de conciliación también a los hombres con el único fin de que participen efectiva y eficazmente en los cuidados de forma equitativa⁵⁴.

⁴⁹ MAGANTO, J.M.; ETXEBERRÍA, J.; PORCEL, A.: “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación”, *Educatio Siglo XXI*, Vol. 28, núm. 1, págs. 75 a 78.

⁵⁰ AGRA VIFORCOS, B.: “Mujer y salud laboral”, cit., pág. 133.

⁵¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)*, Madrid (INE), 2020, pág. 2.

⁵² MONTES LÓPEZ, E.: “La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la academia”, *Feminismo/s*, núm. 29, 2017, págs. 224 a 226.

⁵³ MOLINA HERMOSILLA, O.: “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social”, *Revista de Antropología Experimental*, núm. 16, 2016, pág. 29.

⁵⁴ QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “La incidencia de la contratación temporal en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”, cit., pág. 91.

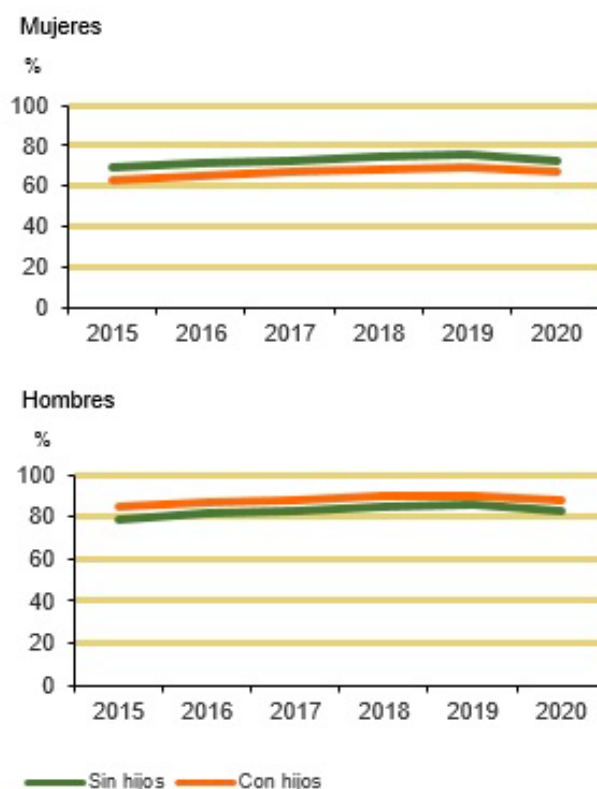
Un último aspecto restaría por abordar: la falta de corresponsabilidad. No es, por tanto, la conciliación el objetivo último a conseguir, sino que las políticas públicas habrán de dirigir sus esfuerzo a acomodar la intervención a los cambios sociales y abordar el problema de manera efectiva y en su raíz. Si el estímulo positivo a la participación del hombre en la esfera privada no ha dado resultado, la obligación a través de una norma se impone⁵⁵.

6. ABANDONO DEL PUESTO DE TRABAJO

Cuando la precaria conciliación a que conducen la temporalidad y la parcialidad no puede siquiera mantenerse la única opción para la mujer radica en abandonar cualquier expectativa profesional al menos momentáneamente. La razón para ello es tener que abandonar el mercado de trabajo.

⁵⁵ SABATER, M.C.: “la interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, cit., pág. 167.

Gráfica 6. Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos y con hijos (menores de 12 años).



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE⁵⁶

Así, la probabilidad de poner fin, definitiva o temporalmente, a la relación de trabajo es claramente superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Lamentable momento para la expectativa vital que obedece a distintas variables, entre las cuales cobra singular importancia el desarrollo de peores empleos, considerando por tal aquellos en peores condiciones laborales, motivo por el cual la elección en la pareja de trabajadores es clara en perjuicio de la fémina: su salario es más bajo, está preparada para cuidar de las personas y del hogar de manera más satisfactoria⁵⁷.

Hasta en dos momentos ha quedado escrito el término temporal para separar una decisión que en principio supone hacer un paréntesis a la espera de que los hijos crezcan o la situación de los familiares encuentre otras vías de solución. La independencia se

⁵⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos*, Madrid (INE), 2020, pág. 4.

⁵⁷ PRIETO RODRÍGUEZ, J.: “El abandono voluntario del mercado de trabajo”, *Revista de Economía Aplicada*, Vol. 12, núm. 35, 2004, págs. 84 y 85.

consigue cuando otras personas dependientes han conseguido la suya. Con todo, el problema surge a la hora de retomar la actividad, pues no son pocas las vicisitudes a las cuales deberán enfrentarse, en especial las mujeres con menor nivel educativo, cuyo destino parece abocado en exclusiva a trabajos precarios.

No es cuestión solo de necesidad de volver a trabajar, pues bajo un pensamiento todavía patriarcal muchas podrían considerarse afortunadas por no tener que hacerlo⁵⁸, sino que la cuestión adquiere un doble sesgo: de un lado algunas sí precisan volver a hacerlo y lo harán en malas condiciones; de otro no hay medidas correctoras que compensen el tiempo laboral perdido desde el plano de expectativas profesionales como pudieran ser la promoción.

7. EL DENOMINADO “SUELO PEGAJOSO” Y EL “TECHO DE CRISTAL”

Las consideraciones precedentes pueden ser reconducidas a dos términos que han alcanzado fortuna en los últimos años y que aluden, por una parte, a la dificultad para evitar ser postergadas en el mercado de trabajo; por otra, a los límites que cercenan la plena realización profesional de las mujeres.

7.1. EL “SUELO PEGAJOSO”

El “suelo pegajoso” podría ser definido como el fenómeno en virtud del cual las trabajadoras ocupan de forma constante puestos con peores características que los hombres, sin apenas responsabilidad y, en consecuencia, de menor remuneración frente a sus compañeros varones⁵⁹.

Esta situación no ha sido pasada por alto, y han sido diseñados mecanismos correctores a tal efecto como, por ejemplo, el contenido del ya mencionado artículo 17.4 ET, cuyo tenor indica que “la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción

⁵⁸ ALCANIZ MOSCARDÓ, M.: “Trabajo precario con trabajo de cuidados. La desigualdad laboral de las mujeres en España”, *Organizações e Trabalho*, núm. 41/42, 2016, pág. 69 a 71.

⁵⁹ MARTÍN LLAGUNO, M.: “La mujer en la industria publicitaria. la segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso”, *Zer: Revista de Estudos de Comunicação = Komunikazio Ikasketen Aldizkaria*, núm. 22, 2007, pág. 431.

positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate” aunque son medidas apenas utilizadas para evitar esta situación⁶⁰.

Desafortunadamente la voluntad del legislador no coincide con la de los interlocutores sociales, quienes son los llamados a hacer realidad tal propósito del legislador y son pocos los elementos de corrección de los que cabe dar cuenta, pudiendo aludir, no obstante, a algunos avances interesantes. Así, cabría mencionar el reconocimiento como periodos de antigüedad a todos los efectos de algunos de los periodos en los que la mujer debió abandonar el trabajo para cuidar de la familia; en la misma línea la consideración de una cuota reservada específicamente para el ascenso a favor de aquellas mujeres con responsabilidades familiares a su cargo; en fin, la previsión en los acuerdos alcanzados en consultas de despidos colectivos de la prioridad de permanencia de las mujeres que tengan personas a su cargo.

7.2. EL “TECHO DE CRISTAL”

El conocidísimo techo de cristal, al cual se ha efectuado reiteradas menciones en el discurso precedente, conduce a una realidad de fondo cuya dimensión última solo se explica a partir de un análisis de segregación. Esta se manifiesta de dos formas: horizontal y vertical. La primera hace referencia a los sectores más ocupados por hombres y mujeres; la segunda a los niveles ocupados por el colectivo femenino o masculino. Esta última, portadora del rasgo de jerarquía, es la que en sentido propio recoge la expresión techo de cristal.

Entre los factores desencadenantes de tal efecto obrarían todos los acumulados en los rápidos análisis hasta ahora acometidos: son ellas quienes mayores tasas de desempleo ostentan, quienes ocupan determinados puestos feminizados y menos valorados socialmente, quienes trabajan en mayor porcentaje a tiempo parcial, quienes tienen mayores dificultades a la hora de ascender, o quienes obtienen rentas inferiores. El

⁶⁰ NIETO ROJAS, P.: “La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español. propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, núm. 2, 2019, pág. 77.

resultado conduce a una escasa probabilidad de alcanzar los puestos con mayor responsabilidad⁶¹.

Las barreras a las cuales deben hacer frente las mujeres son muchas y sustanciales, y la mayor dificultad para superarlas radica en su invisibilidad, pues la norma actual no es discriminatoria, y la formación, según consta, no es inferior; a pesar de ello muy poco porcentaje de mujeres llega a desarrollar carreras laborales de éxito⁶².

Estas barreras pueden clasificarse en internas y externas: las primeras para hacer referencia a factores personales, como pudieran ser, por ejemplo, unas escasas expectativas en el crecimiento laboral. Las segundas obedientes a circunstancias propias del entorno laboral. Los límites entre las unas y las otras no son fáciles de diferenciar y, por ello, muchas veces resulta más sencillo fijar esas barreras en un momento anterior al acceso al mundo laboral, las posteriores a tal incorporación y, por último, las derivadas del reingreso al trabajo tras haberlo abandonado para centrarse en el cuidado de la familia:

- A la hora de acceder a un determinado puesto de trabajo, en la actualidad cabría aludir a discriminaciones de tipo informal. Este modo de diferenciar tiene lugar de forma muy sutil, poco perceptible, y consiste en valorar el sexo del candidato o candidata en función del puesto a ocupar. Si el sector es feminizado, será sencilla la incorporación de mujeres candidatas; por el contrario, si masculinizado, serán los hombres quienes ostenten preferencia.
- Una vez dentro, los obstáculos aparecen situados, sobre todo, en las posibilidades de promoción. Cuantas ocupan en mayor medida trabajos a tiempo parcial no van a ser ni siquiera tenidas en cuenta a la hora de afrontar retos, adoptar decisiones y, en general, ni siquiera son tomadas en serio por los superiores jerárquicos en sus opiniones.
- Por último, las mujeres que han hecho un paréntesis en su vida laboral habrán de arrostrar algunas consecuencias solo en parte paliadas hasta este momento, como son las derivadas de contar con menos años de servicio y amplios

⁶¹ SARRIO CATALÁ, M.; BARBERÁ HEREDIA, E.; RAMOS A.; CANDELAS AGULLÓ, C.: “El techo de cristal en la formación profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología Social*, Vol. 17, núm. 2, 2002, págs. 168 y 169.

⁶² BARBERÁ HEREDIA, E.; RAMOS, A.; SARRIO CATALÁ, M.; CANDELAS AGULLÓ, C.: “Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 40, 2002, pág. 40.

periodos sin cotización, lo cual signará de partida sus posibilidades de jubilación futura⁶³.

7.2.1. BARRERAS INTERNAS: AUTOPERCEPCIÓN FEMENINA

La identidad de género aparece estrechamente ligada a la identidad profesional. Así, desde pequeños y pequeñas, niños y niñas aprenden cómo deben comportarse y el lugar que han de ocupar dentro de la sociedad. Esto marcará su futuro y sus decisiones de tal forma que, incluso, las tomarán como si las hubieran adoptado de forma personal y libre.

La forma de socializar marca el desarrollo de comportamientos asociados según el género, y esto, en el supuesto del femenino, redundará negativamente en el ámbito profesional. En este aspecto, suele influir de manera negativa la idea presente en determinados ámbitos de que las mujeres carecen de la necesaria capacidad o, también, del lugar que se considera que le corresponde en la sociedad, dentro de la familia, como un objetivo que deben satisfacer.

En el caso de mujeres ocupando “espacios masculinos” como resulta ser el de la tecnología, no se perciben diferencias frente a sus compañeros varones, al menos en apariencia. Esta es la situación hasta tanto la mujer entra en situación fértil, y decide fundar una familia, pues a partir de ahí la promoción se convierte en prácticamente imposible. Además, y en este marco, el liderazgo de las mujeres se concibe de manera distinta y casi siempre favorable a los varones, pues se aprecia en ellos mayor competitividad o se valora su mayor decisión; por contra, la empatía de la mujer o su mayor preocupación por el resto de los trabajadores no aparecen asociadas a cuanto debería adornar a un líder. De este modo, el liderazgo aparece asociado a la masculinidad, no siendo “útil” una personalidad femenina al mando en la toma de decisiones⁶⁴.

⁶³ PADILLA CARMONA, M.T.: “Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer”, *Portularia: Revista de Trabajo Social*, Vol. 1, 2001, págs. 224 a 227.

⁶⁴ BARBERÁ RIBERA, T.; ESTELLÉS MIGUEL, S.; DEMA PÉREZ, C.M.: “Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el techo de cristal”, en AA.VV.: *XIII Congreso de Ingeniería de Organización*, Barcelona (Adingor), 2009, págs. 137 y 138.

7.2.2. BARRERAS EXTERNAS: DISCRIMINACIÓN INDIRECTA Y ABANDONO TEMPORAL DEL TRABAJO

Pese a la prohibición de discriminación (en este caso, por razón de sexo) recogida en el artículo 14 de la Constitución Española, no son infrecuentes las situaciones de este tipo a las cuales han de hacer frente las mujeres. Comportamientos discriminatorios a menudo ocultos en determinadas políticas o actuaciones empresariales que, aun cuando no directamente enfocadas a perjudicar a las trabajadoras, terminan teniendo este resultado. Son decisiones en principio neutrales pero que dejan a las trabajadoras en desventaja frente a los hombres⁶⁵.

Enunciado ha quedado que los niveles de estudio adquiridos por las féminas no encuentran reflejo en la ocupación de altos cargos, y para corregir esta situación cobran especial importancia las acciones positivas como, por ejemplo, instaurar sistemas de cuotas, que ha logrado ciertos avances en la materia, aun cuando a día de hoy los mecanismos en vigor siguen siendo insuficientes ante la magnitud del problema, el cual trasciende los aspectos puntuales de convenio de empresa o sector y alcanza un nivel global. A la postre, identificar el problema no basta, si tal labor no viene acompañada de la elaboración de medidas de intervención eficaces, y estas distan aún de haber sido diseñadas⁶⁶.

La brecha es aún más profunda en el supuesto de mujeres dedicadas de forma exclusiva al cuidado de la familia durante un determinado periodo de tiempo, apartadas de la carrera profesional, pues perciben como motivo principal para el rechazo la falta de actualización de sus conocimientos, que habrían quedado obsoletos y le impiden retomar la actividad con normalidad; más aún alcanzar un puesto con responsabilidad⁶⁷.

⁶⁵ DÍEZ-ORDÁS BERCIANO, E.: “Implicaciones laborales en el techo de cristal”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho*, Vol. 6, núm. 4, 2018, págs. 189 a 191.

⁶⁶ RAMOS QUINTANA, M.I.: “El futuro del trabajo de las mujeres: integración en el mercado de trabajo y promoción profesional”, *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019, págs. 53 y 54.

⁶⁷ AGULLÓ TOMAS, M.S.; ZORRILLA MUÑOZ, V.; GÓMEZ GARCÍA, M.V.; CRIADO QUESADA, B.: “Liderazgo, envejecimiento y género”, en AA.VV.: *The Time is Nox. Feminist Leadership for a New Era*, Buenos Aires (UNESCO), 2019, pág. 115.

8. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL

Como colofón a estas instantáneas que devuelven imágenes tan repetidas una y otra vez, cabrá sentar que la perspectiva de género no se ha instaurado plenamente en el panorama laboral español. La mujer es tenida en cuenta, pero solo si forma parte de otro subgrupo, no considerada por sí misma como colectivo vulnerable. El resultado viene dado por la ausencia de actuaciones efectivas destinadas a corregir la evidente situación de desigualdad.

De ponderar la dirección de las iniciativas públicas, e incluso las privadas bonificadas, cabrá seguir que su destino principal beneficia la contratación indefinida, donde se asientan mayoritariamente los hombres. Otro signo habría de tener para producir los efectos aquí postulados, enfocándose hacia colectivos vulnerables, pues aquellas bonificaciones no han sido actualizadas desde su creación y distan de recoger la realidad actual y las circunstancias de cada persona como pudiera ser, en el caso de las mujeres, la doble jornada.

Ignorar esta realidad significa, ni más ni menos, que perpetuar el rol de la mujer en el hogar y la familia, sin vías bastantes para un desarrollo personal del individuo con independencia de su sexo.

Las actuales medidas benefician la contratación indefinida (mayoritariamente ocupada por hombres), cuando deberían estar enfocadas a los colectivos vulnerables, pues es evidente que el fin con el cual fueron creadas dichas bonificaciones ha quedado lejos de la realidad, y también se hace necesario tener en cuenta las circunstancias personales de cada persona para lograr un puesto de trabajo plenamente adaptado a la candidata en cuestión⁶⁸ pues es habitual la existencia de una doble jornada laboral (la estrictamente laboral, y la referente al hogar), siendo muy difícil conciliar ambas facetas.

Este difícil acceso al mundo laboral, y las dificultades existentes una vez dentro, hace que las mujeres sigan siendo concebidas como las garantes de los cuidados del hogar y de la familia, pese a ser estas tareas fundamentales para lograr un correcto desarrollo personal del individuo con independencia de su sexo⁶⁹.

⁶⁸ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Nuevos tipos de contratos vinculados al fomento del empleo indefinido y la apuesta por la igualdad efectiva”, cit., pág. 67.

⁶⁹ TORNS, T.: “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”, *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, núm. 1, 2004, págs. 58 y 59.

V. LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL EMBARAZO EN TODOS SUS ESTADIOS

Un rasgo fisiológico que marca una diferencia a día de hoy imposible de corregir es aquel que por naturaleza atribuye a la mujer el papel de agente para la procreación. Embarazo, parto y puerperio asocian a la maternidad unas consecuencias que deben ser tenidas en cuenta por el ordenamiento jurídico para no perjudicar la situación de la mujer como tradicionalmente ha venido ocurriendo.

1. FASE PREVIA. LA PROTECCIÓN DE LA PROCREACIÓN

Proteger la maternidad implica, entre otras cosas, amparar la posibilidad de llegar a ser madre. Supone establecer garantías bastantes a favor de la trabajadora frente a todos aquellos factores adversos a los cuales se encuentra expuesta, con el fin de evitar que su capacidad reproductiva pueda verse afectada. Esta cobertura a entender en un sentido amplio, para comprender, junto a la propia gestación, también la fase previa a la misma⁷⁰.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su artículo 25.1 recoge la obligación para el empresario de garantizar “de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”.

El sistema reproductor femenino y masculino presentan numerosas diferencias. En este sentido, resulta imprescindible realizar una evaluación de riesgos diferenciada en función del sexo del trabajador (artículo 25.2). Así, y a modo de muestra, la actuación frente a la presencia de productos tóxicos puede y debe ser distinta en función de si el trabajador es un hombre o una mujer, pues la respuesta del organismo es diferente si se toma en consideración el número limitado de células germinales en el caso de las féminas.

⁷⁰ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “La protección en el ámbito laboral en la legislación española del embarazo, la maternidad y la lactancia”, cit., pág. 152.

Baste este elemento minúsculo en una cadena muchísimo mayor para dejar noticia de cómo cualquier inconveniente para la salud reproductora de la trabajadora habrá de ser sopesado en la balanza de los factores capaces de perjudicar, entre otros, los ciclos menstruales, la fertilidad o la eventualidad de un aborto⁷¹.

El artículo 25 LPRL recoge la necesidad de una correcta prevención de riesgos, pero no enuncia ninguna decisión al respecto, forzando acudir a otras normas para integrar tal laguna, lo cual lleva a un doble problema: por una parte, localizar unos referentes muy dispersos; por otra, y más grave, la ausencia de cualquier desarrollo en muchos ámbitos que así lo requerirían⁷².

2. LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO Y EL PARTO

Si, desde el punto de vista preventivo, el analizado artículo 25 definía un patrón para la evaluación de los riesgos, el artículo 26 aparece dirigido a la protección de la maternidad, encontrando su razón de ser en la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

Desde este plano, y como cabe extraer del artículo 16 LPRL, la evaluación de riesgos de la embarazada ha de ser específica, y debe tener en cuenta los siguientes factores: 1) categoría y estado de la trabajadora; 2) naturaleza, duración e intensidad de la exposición al posible riesgo; 3) repercusión sobre la afectada y el feto. A la postre, procederá recabar información suficiente para conocer íntegramente el posible riesgo y sus efectos.

Tras la evaluación, el artículo 26.1 LPRL exige reducir en lo posible los riesgos si no fuera factible eliminarlos completamente; a tal fin procederá efectuar la adaptación que resulte pertinente de las condiciones laborales, entre otras, el tiempo de trabajo⁷³. Si no cupiera tal adaptación, menester será pasar a una segunda opción: el cambio de puesto

⁷¹ AGRA VIFORCOS, B.: “Mujer y salud laboral”, cit., pág. 130 y 131.

⁷² GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Hacia un nuevo paradigma (no androcéntrico) en la prevención de riesgos laborales: la necesaria e inaplazable integración normativa y técnica del diferencial de sexo y de género”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 8, 2017, págs. 778 y 779.

⁷³ BENAVENTE TORRES, M.I.: “Prevención de riesgos laborales y maternidad”, en AA.VV.: *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Córdoba (Laborum) 2016, págs. 130 a 136.

de trabajo (artículo 26.2). El empresario, tras la pertinente consulta a los representantes de los trabajadores, deberá hacer un listado de aquellos puestos de trabajo exentos de riesgos y de posible ocupación para la interesada cuando tal acomodo pueda tener lugar, este será el puesto de la mujer, aunque aparezca teñido de provisionalidad, pues su objetivo se ciñe a garantizar un correcto desarrollo del embarazo y el desempeño de sus tareas laborales.

Por último, de no resultar posible ninguno de los resultados anteriores, contempla el artículo 45.1.d) ET, en relación con el artículo 26.3 LPRL, la posibilidad de suspender el contrato de la trabajadora durante el tiempo necesario y suficiente para lograr una reincorporación libre de riesgos⁷⁴.

Tras el nacimiento del hijo o la hija, también ha lugar a una segunda causa de suspensión del contrato, en esta ocasión para poder atender a su cuidado. Es este un ámbito donde cabe recoger el eco de numerosos avances en pro de una igualdad efectiva por razón de sexo. Así, en una redacción histórica, el derecho favorecía únicamente a la madre, pero con la entrada en vigor del 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, la perspectiva cambia de manera notable: el derecho queda reconocido tanto a la madre biológica como al otro progenitor en el mismo periodo de dieciséis semanas⁷⁵.

En la actualidad, el artículo 48.4 ET ofrece el siguiente régimen jurídico:

1. Tras el nacimiento (situación que comprende el parto y el cuidado del menor hasta los doce meses de vida), la madre biológica ostenta el derecho a la suspensión del contrato durante un periodo de dieciséis semanas; las seis primeras a disfrutar obligatoriamente tras el parto y a jornada completa.
2. El otro progenitor tendrá derecho también a dieciséis semanas, las seis primeras a disfrutar, al igual que en el caso de la madre biológica, después del parto.
3. En el supuesto de prematuro u hospitalización del menor, la suspensión tendrá lugar una vez finalice la hospitalización, con exclusión de las seis primeras semanas en el caso de la madre biológica.

⁷⁴ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “La protección en el ámbito laboral en la legislación española del embarazo, la maternidad y la lactancia”, cit., págs. 159 y 160.

⁷⁵ CASTRO MEDINA, R.: “Avances legislativos hacia la corresponsabilidad”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 2, 2021, págs. 300 y 301.

4. Cuando la hospitalización supere los siete días, la suspensión se ampliará hasta el fin de tal internamiento en el centro médico o el cumplimiento del plazo máximo de trece semanas.
5. El fallecimiento del menor no reduce el periodo de suspensión, aun cuando una vez hayan finalizado las seis semanas obligatorias, cabrá solicitar la reincorporación.
6. Tras las seis primeras semanas, los progenitores distribuirán el resto de tiempo de permiso a su voluntad, comunicándolo al empresario con una antelación de quince días.
7. La madre podrá iniciar la suspensión cuatro semanas antes de la fecha establecida por el médico para el parto, lo cual influirá en el reparto supramencionado.
8. El derecho concedido es de carácter individual, y no cabrá su transmisión de un progenitor a otro.
9. Salvo la seis primeras semanas, el resto de periodo de suspensión podrá ser disfrutado a jornada parcial o completa.
10. Las comunicaciones a la empresa tendrán lugar, siempre, en el plazo de quince días. Este dato cobra especial relieve si ambos progenitores trabajan en la misma entidad, pues esta podrá limitar su ejercicio simultáneo siempre y cuando lo justifique adecuadamente.

3. LA PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA NATURAL

De conformidad con cuanto reza el artículo 26.4 LPRL, “lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses

contemplada en el artículo 45.1.d) ET, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo”.

A pesar de su clara dirección unilateral, el precepto dista de atentar contra el principio de igualdad, pues tanto el embarazo como la lactancia natural solo afectan a las mujeres⁷⁶. Situaciones necesitadas de especial atención y protección para, entre otras cosas, poder alcanzar una verdadera igualdad entre hombres y mujeres.

Las medidas en garantía de la lactancia son iguales a las establecidas para el embarazo, y beneficiarán a cuantas mujeres opten por la lactancia natural o mixta, excluyendo la artificial.

Por cuanto hace a la implantación de las previsiones legales, cabrá significar cómo, para poder optar por un cambio de puesto de trabajo o de funciones, será requisito necesario la certificación de los riesgos y los problemas que pueden derivar tanto para la mujer como para el hijo o hija⁷⁷.

Por último, cabrá destacar que “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” (artículo 37.4 ET). Así pues, el permiso por lactancia únicamente amparará los primeros nueve meses de vida del hijo y, en el supuesto de una extensión hasta los doce, obrará una reducción del salario a partir del noveno⁷⁸ (artículo 37.4.4º ET).

VI. EN PARTICULAR, EL DESPIDO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA.

Como broche al discurso, el elemento que más puede sobresalir para quien elabora un trabajo fin de Máster en Abogacía, viene dado por la conflictividad ante los tribunales que ha suscitado el despido de la trabajadora gestante, con un doble elemento a ponderar

⁷⁶ BENAVENTE TORRES, M.I.: “Prevención de riesgos laborales y maternidad”, cit., págs. 122 y 123.

⁷⁷ MORENO SOLANA, A.: “Prevención de riesgos durante la lactancia”, en AA.VV.: *Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género*, Madrid (Universidad Carlos III de Madrid), 2007, págs. 54 a 61.

⁷⁸ BLASCO JOVER, C.: “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, núm. 2, 2019, págs. 55 a 62.

dado por la doctrina del Tribunal Constitucional y la reacción normativa a nivel nacional, pero inspirada en criterios europeos.

1. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y SU INTERPRETACIÓN DEL DESPIDO A TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Durante mucho tiempo el debate en los supuestos de despido de trabajadoras embarazadas se había centrado, principalmente, en el conocimiento o desconocimiento de tal situación por el empresario. A tal fin, el Tribunal Supremo erigía este requisito en condición imprescindible para poder declarar la nulidad del despido de una embarazada.

La necesidad de tal noticia encontraba su razón de ser en el principio de seguridad jurídica: para una actuación discriminatoria por razón de sexo, como resulta ser el despido de una gestante, es preciso saber de la existencia de tal embarazo; de no ser así, ninguna tacha viciaría la actuación empresarial.

Este criterio clásico pretendía encontrar amparo en la Directiva 92/85/CEE, en tanto definía como trabajadora embarazada en el artículo 2.a) a cualquiera que comunicara su estado al empresario con arreglo a la normativa y/o prácticas nacionales.

La interpretación cambia cuando el asunto asciende al Tribunal Constitucional allá por 2008. El máximo intérprete de la Norma Fundamental precisó el objetivo último de la prohibición de discriminación por razón de sexo en esta ocasión, situándolo en romper la desigualdad existente entre hombres y mujeres, pues ellas siempre han estado relegadas en todos los aspectos de la vida. El embarazo es una situación exclusiva de la mujer, está únicamente relacionada con el sexo femenino y, por lo tanto, discriminar a la gestante conforma una discriminación directa por razón de sexo.

El Tribunal Constitucional efectuó una interpretación diferente a la sostenida por el Tribunal Supremo en años anteriores, pues no entró al debate del conocimiento o desconocimiento del empresario, y sí en la necesidad de proteger varios derechos fundamentales:

- Artículo 10 CE, por entender que atentar contra la gestante significa hacerlo contra una persona por el hecho de ser mujer, lo cual afecta a su dignidad.

- Artículo 14 CE, pues marca un trato diferente entre hombres y mujeres en atención a un rasgo biológico diferencial por naturaleza.
- Artículo 18 CE, pues hacer pender la declaración de nulidad de la toma de conocimiento por el empresario de la situación de la trabajadora supone entrar en un dato que pertenece a su esfera más íntima y privada; por tanto, capaz de amparar su decisión libre y voluntaria de mantener esta situación en privado o informar de ella. Proclama, a la postre, el derecho a mantener la información únicamente en el círculo cerrado que decida la interesada.
- Artículo 24 CE, pues según advertía ya la Ley 39/1999 la trasposición de la Directiva 92/85/CEE, lejos de quedarse en su literal y nivel de garantías, pretendió tomar aquel contenido como un nivel mínimo de protección; en consecuencia, la omisión de cualquier obligación de notificación vino a constituir una opción consciente a favor de la trabajadora. Bajo tal criterio, exigir cuanto la ley no demanda supone violar la tutela judicial efectiva⁷⁹.

2. LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL

El estado de la cuestión en la norma nacional vigente (y su eco internacional) el artículo 55 ET considera procedente el despido que cumple los requisitos legales tanto de forma como de fondo; improcedente, si los ignora; por último, nulo, cuando además conlleve la vulneración de algún derecho fundamental.

El apartado quinto del citado precepto recoge la situación concreta de las trabajadoras embarazadas en el subapartado b): “será también nulo el despido (...) de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión”. El embarazo en la normativa actual aparece muy protegido, quizá como reacción frente a los excesos de un pasado próximo. Así, el despido de la gestante será nulo siempre y cuando el empresario no acredite la concurrencia de causas justificativas, sin margen alguno a la declaración de improcedencia. En definitiva, los

⁷⁹ VIERA ÁLVAREZ, C.: “La nulidad del despido de mujer embarazada. Historia reciente a la luz de jurisprudencia del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo Español, *Revista de Derechos Fundamentales*, núm. 3, 2009, págs. 264 a 270.

despidos a las trabajadoras embarazadas solamente podrán ser calificados como despidos procedentes o nulos⁸⁰.

De atender a cada supuesto concreto de despido, cabrá efectuar las consideraciones siguientes:

- En el objetivo no será suficiente con efectuar una mención genérica a sus causas motivadoras. Resultará preciso indicar, y por escrito, los motivos concretos que llevan al empresario a adoptar esta decisión.

En este sentido, la carta de despido adquiere singular importancia, pues, a tenor del artículo 105.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en actos posteriores no podrá la empresa alegar otros motivos distintos a los ya reflejados en aquella comunicación escrita.

El panorama nacional debe ser realizado a partir de la consideración internacional de las gestantes como trabajadoras especialmente sensibles y su protección específica en el artículo 10.1 de la Directiva 92/85/CEE: “los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras (...) durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad”. A su tenor, será exigible una mayor explicación y justificación para la extinción objetiva de un contrato de trabajo cuando afecte a una mujer gestante⁸¹.

- Los despidos disciplinarios ofrecen un panorama de notable semejanza, pues la nulidad procederá cuando la empresa no consiga aportar una prueba suficiente que demuestre el incumplimiento grave y culpable de la embarazada.

De este modo, y a semejanza de cuanto ocurría en el supuesto anterior, la prueba de la transgresión de los deberes básicos por la gestante permitirá considerar el despido como procedente; de lo contrario, si no hubiera sido posible

⁸⁰ MUNÍN SÁNCHEZ, L.M.: “La trabajadora embarazada frente a las distintas extinciones de su contrato de trabajo”, cit., págs. 259 y 260.

⁸¹ AGUSTÍ MARAGALL, J.: “La mayor exigencia informativa en la comunicación de despido por causas objetivas y en la justificación de la concreta afectación individual (ex art. 53.4 ET)”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 207, 2020, págs. 28 y 29.

desechar por completo que el móvil aparece vinculado a la situación de la trabajadora, la declaración que procede es la de nulidad⁸².

- Por cuanto al despido colectivo hace, las embarazadas disfrutarán de preferencia para permanecer en la empresa, aun cuando así no se prevea en la norma y con independencia de que figure o no un acuerdo expreso a tal efecto en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas.

Este será el resultado de atender a la norma europea tantas veces mencionada, y la excepción que recoge a la proyección de la figura extintiva sobre la mujer. Como bien ha defendido doctrina solvente no obra una protección únicamente a decisiones tomadas como consecuencia del embarazo, sino el amparo a la trabajadora durante la gestación⁸³.

- La regulación del periodo de prueba no exige, en principio, que ninguna de las partes explicita las razones por las cuales desiste de la relación sometida a esta condición implícita. La excepción viene dada de la mano de la nueva redacción que el Real Decreto-ley 6/2019 proporcionó al artículo 14.2 ET, con el fin de reforzar la protección de este colectivo especialmente vulnerable, llevando a exigir del empresarial una comunicación fehaciente de su desistimiento en el cual figure de manera específica la causa que lo motiva⁸⁴.
- En último extremo, cabría aludir al despido tácito provocado por la no renovación de un contrato temporal. La situación, que pierde gran parte de su sentido tras la reforma acaecida a finales del pasado año, tuvo un momento de gran interés jurídico cuando el cese de una trabajadora temporal en estado de gravidez fue elevado al Tribunal Constitucional. En ese momento, y de forma ciertamente pionera, la autoridad del intérprete oficial de la Constitución inspiró la doctrina de la mal llamada inversión de la carga de la prueba. En este sentido, consideró suficiente que la trabajadora aportara indicios de discriminación, pues si constaran estos sobre el empresario habría de pesar el *onus probandi* de que el cese no

⁸² GUINDO MORALES, S.: “La protección de la mujer trabajadora frente al despido”, *Revista Internacional y Compara de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, núm. 4, 2020, págs. 86 y 87.

⁸³ BEL ANTAKI, J.: “¿Tiene prioridad de permanencia la trabajadora embarazada en un despido colectivo?”, *IUSLabor. Revista d’Anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2014, págs. 2 a 5.

⁸⁴ SOLÀ MONELLS, X.: “La extinción de la relación laboral de las trabajadoras embarazadas durante el periodo de prueba tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo”, *Iuslabor. Revista d’Anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2020, págs. 27 a 29.

obedecía al simple dato de la experiencia biológica por la cual estaba pasando la trabajadora⁸⁵.

VII. CONCLUSIONES

El presente trabajo trata de evidenciar un panorama muy poco halagüeño para las mujeres: pese a su formación y a sus capacidades, en el mercado de trabajo siguen muy condicionadas por su sexo y los estereotipos de género al mismo asociados.

Al calor de esta idea principal cabrá concluir cuanto sigue en atención a distintos factores que la sustentan:

PRIMERA. Las estadísticas muestran que la mujer ostenta una formación que nada ha de envidiar a la masculina, siendo superior en todos los ámbitos, salvo en la formación profesional básica. El problema radica en la decisión que toman a la hora de elegir rama del conocimiento: colapsan los sectores de los cuidados, educación, humanidades, etcétera, mientras los hombres son quienes mayor presencia adquieren en el sector tecnológico, el mas demandado en la actualidad por las empresas.

A razón, los resultados superiores en la formación inicial distan de encontrar reflejo en las tasas de desempleo, pues el índice de empleabilidad es inferior ya de partida. Más aún, de tomar en consideración los datos provenientes de la formación ocupacional, la situación alcanza cotas superiores de gravedad, pues la obsolescencia se presenta con un marcado rasgo de género, persiguiendo en especial a las féminas y su actualización a nivel tecnológico.

SEGUNDA. Ni las medidas de apoyo indirecto (bajo la forma de incentivos, cuotas o cláusulas sociales), ni tampoco las subvenciones directamente dirigidas a la incorporación al mercado de trabajo han conseguido los efectos deseados sobre el colectivo femenino. Su carácter excesivamente genérico o la falta de continuidad en el tiempo, tanto a nivel nacional como territorial, han llevado a una lectura final de todo punto mejorable: la mujer acaba siendo beneficiaria únicamente si forma parte de otro colectivo que lo sea, pero no como grupo vulnerable merecedor de atención específica.

⁸⁵ MUNÍN SÁNCHEZ, L.M.: “Nulidad del despido durante el embarazo. A propósito de una sentencia de la Sala de lo social del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 2008, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, núm. 13, 2009, págs. 947 a 949.

TERCERA. “Suelo pegajoso” y “techo de cristal” vienen a ser expresiones familiares a la hora de explicar la situación de la mujer en el mercado de trabajo.

De considerar cuantos factores condenan a las féminas a una postergación laboral, la razón última podría ser localizada en la falta de auténticos mecanismos de corresponsabilidad. El doble rol o la doble jornada que deben asumir las condenan de partida: temporalidad, trabajo a tiempo parcial, ocupaciones marginales cuando no fuera el mercado formal y un etcétera vinculado siempre a la precariedad, impiden la mejora necesaria en la conciliación de la vida laboral con la familiar y la personal.

Fuerzan, en último extremo, a la decisión de que su trabajo sea el más prescindible dentro de la unidad de convivencia y las haga volver al círculo vicioso de ser quienes asumen el cuidado de la familia y el hogar a partir de un abandono total o parcial de su ocupación.

A su lado, o como correlato lógico, cuantas abandonan el empleo para asumir el papel de cuidadoras sufrirán con frecuencia un estancamiento o un retroceso en su carrera profesional, del cual resulta muy difícil recuperarse sin convincentes medidas de acción positiva. Esta es una de las razones fundamentales del conocido como techo de cristal o de acero, a la cual cabría unir algunas otras, entre las cuales no es menor la incidencia de unas elites laborales masculinizadas cuyos valores acaban imponiéndose en detrimento de cuantos pudiera proporcionar o promocionar una mujer.

CUARTA. La frágil situación de la trabajadora embarazada ha llevado, sobre todo los últimos tiempos, a intentar reforzar su protección en todos los estadios: procreación, embarazo, parto y lactancia. El camino, sin embargo, aun está lejos de haber sido recorrido ni siquiera en un tramo considerable. En este sentido, la evaluación de puestos de trabajo que pudieran afectar a quien se encuentra en estado fértil obligaría a un desarrollo normativo que ponderara, en unidad de acto preferiblemente, los variados factores que exigirían una respuesta concreta y eficaz.

La posición de la embarazada, como persona especialmente sensible, lleva a un itinerario que va desde la adaptación del puesto de trabajo, hasta la movilidad hacia otro compatible, para acabar, en su extremo, en la cobertura a través de una prestación de Seguridad Social. Es este el modo habitual de proceder en toda Europa, aun cuando, lamentablemente, en España es muy frecuente desconocer los primeros eslabones de la cadena para únicamente sopesar el último de ellos.

Iguals términos ofrece la alternativa de la mujer que decida proporcionar a su prole una lactancia natural, con el agravante de que en esta ocasión puede llevar a una disminución del salario, como contrapartida a la reducción de jornada cuando no fuera posible una simple adaptación horaria.

QUINTA. De abandonar la visión social en sentido amplio, para centrar la atención en el aspecto estrictamente jurídico que sitúa a las mujeres en los tribunales, no cabe la menor duda que la protección de la embarazada frente al despido constituye el pasaje más difundido.

A partir de una indudable influencia de la norma europea, obra una doble reacción en el plano nacional: de partida, la mejora del referente comunitario para, en una avanzada construcción doctrinal, dejar de exigir a las mujeres que pongan en conocimiento del empresario su situación de gestación, considerada contraria a los artículos 10, 14, 18, y 24 CE; como continuación, la incidencia de la calificación de nulidad sobre las distintas vías de despido cuando no aparezcan convenientemente justificadas.

El Tribunal Constitucional ha sido un referente fundamental en este doble proceso: por una parte, rectifica jurisprudencia consolidada, para así afirmar los derechos fundamentales de la embarazada; además, y de la mano del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, añade exigencias de motivación extraordinarias a la hora de fundar un despido disciplinario, el objetivo, y el colectivo, pero también determinadas extinciones durante el periodo de prueba o, incluso, en los supuestos de no renovación de un contrato temporal.

BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS, B.: “Mujer y salud laboral”, en AA.VV.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*. Madrid (Sepin), 2019.

AGULLÓ TOMAS, M.S.; ZORRILLA MUÑOZ, V.; GÓMEZ GARCÍA, M.V.; CRIADO QUESADA, B.: “Liderazgo, envejecimiento y género”, en AA.VV.: *The Time is Nox. Feminist Leadership for a New Era*, Buenos Aires (UNESCO), 2019.

AGUSTÍ MARAGALL, J.: “La mayor exigencia informativa en la comunicación de despido por causas objetivas y en la justificación de la concreta afectación individual (ex art. 53.4 ET)”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 207, 2020.

ALCAÑIZ MOSCARDÓ, M.: “Trabajo precario con trabajo de cuidados. La desigualdad laboral de las mujeres en España”, *Organizações e Trabalho*, núm. 41/42, 2016.

ARENAS RAMIRO, M.: “Brecha digital de género: la mujer y las nuevas tecnologías”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, núm. 4, 2011.

BARBERÁ RIBERA, T.; ESTELLÉS MIGUEL, S.; DEMA PÉREZ, C.M.: “Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el techo de cristal”, *XIII Congreso de Ingeniería de Organización*, Barcelona (Adingor), 2009.

BARBERÁ, T.: “La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, en AA.VV.: *V International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*, Cartagena (Adingor), 2011.

BEL ANTAKI, J.: “¿Tiene prioridad de permanencia la trabajadora embarazada en un despido colectivo?”, *IUSLabor. Revista d'Anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2014.

BENAVENTE TORRES, M.I.: “Prevención de riesgos laborales y maternidad”, en AA.VV.: *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Córdoba (Laborum) 2016.

BERAZA GARMENDIA, J.M.: “Modalidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes universitarios”, *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 2008

BLASCO JOVER, C.: “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, núm. 2, 2019.

CASTRO MEDINA, R.: “Avances legislativos hacia la corresponsabilidad”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 2, 2021.

DEL RÍO OTERO, C.; GRADÍN LAGO, C.; CANTÓ SÁNCHEZ, O.: “La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y sus efectos sobre la pobreza”, *Administración & Ciudadanía: Revista da Escola Galega de Administración Pública*, Vol. 1, núm. 3, 2006.

DÍEZ-ORDÁS BERCIANO, E.: “Implicaciones laborales en el techo de cristal”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho*, Vol. 6, núm. 4, 2018.

DURÁN BERNARDINO, M.: “Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 21, 2021.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “La protección en el ámbito laboral en la legislación española del embarazo, la maternidad y la lactancia”, en AA.VV.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*. Madrid (Sepin), 2019.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Inclusión digital de las mujeres. Especial referencia a la infracualificación tecnológica como elemento de género”, en AA.VV.: *4a Revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y en la economía digital*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2018.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Talento y trabajo bajo una perspectiva de género: infracualificación y sobrecualificación”, en AA.VV.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Madrid (Sepin), 2019.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Nuevos tipos de contratos vinculados al fomento del empleo indefinido y la apuesta por la igualdad efectiva”, en AA.VV.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*. Madrid (Sepin), 2019.

GARCIA SANCHEZ, M.: “Políticas activas de empleo: implantación de las políticas activas, efectos y principales problemas”, *Revista Universitaria Europea*, núm. 28, 2018.

GARCÍA VIÑA, J.: “La Formación Profesional Dual en España como mecanismo de creación de empleo para los jóvenes”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 443, 2020.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Hacia un nuevo paradigma (no androcéntrico) en la prevención de riesgos laborales: la necesaria e inaplazable integración normativa y técnica del diferencial de sexo y de género”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 8, 2017.

GUINDO MORALES, S.: “La protección de la mujer trabajadora frente al despido”, *Revista Internacional y Compara de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, núm. 4, 2020.

HERRERO MACHANCOSES, F.; ORTEGA FERNÁNDEZ, M.; ÍÑIGUEZ RECATALÁ, L.: “Discriminación de la mujer en el trabajo”, *Fòrum de Recerca*, núm. 15, 2010.

IGLESIAS FERNÁNDEZ, C.: “Evolución reciente de la segregación laboral por género”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 11, 2010.

LILLO PÉREZ, E.: “Falsos autónomos y trabajo en plataformas”, *Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 200, 2019.

LOPERA CASTILLEJO, M.J.: “Las bonificaciones por la contratación de mujeres y la igualdad de oportunidades tras las últimas reformas legales”, *Aequalitas, Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 31, 2012.

LÓPEZ DÍAZ, E.; SANTOS DEL CERRO, J.: “La mujer en el mercado laboral español”, *Economía española y Protección Social*, núm. 5, 2013.

MAGANTO, J.M.; ETXEBERRÍA, J.; PORCEL, A.: “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación” *Educatio siglo XXI*, Vol. 28, núm. 1, 2010.

MARTÍN LLAGUNO, M.: “La mujer en la industria publicitaria. la segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso”, *Zer: Revista de Estudios de Comunicación = Komunikazio Ikasketen Aldizkaria*, núm. 22, 2007.

MICHAVILA, F.; MARTÍNEZ, J.M.; GARCÍA-PEÑALVO, F.J.; CRUZ-BENITO, J.; VÁZQUEZ-INGELMO, A.: “Barómetro de empleabilidad y empleo universitarios. Edición Máster 2017”, *Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios*, 2018.

MOLINA HERMOSILLA, O.: “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social”, *Revista de antropología experimental*, núm. 16, 2016.

MONTES LÓPEZ, E.: “La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la academia”, *Feminismo/s*, núm. 29, 2017.

MORALES ORTEGA, J.M.: “El régimen de incentivos a la contratación tras la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 107, 2010.

MORENO SOLANA, A.: “Prevención de riesgos durante la lactancia”, en AA.VV.: *Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género*, Madrid (Universidad Carlos III de Madrid), 2007.

MUNÍN SÁNCHEZ, L.M.: “La trabajadora embarazada frente a las distintas extinciones de su contrato de trabajo”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, núm. 18, 2014.

MUNÍN SÁNCHEZ, L.M.: “Nulidad del despido durante el embarazo. A propósito de una sentencia de la Sala de lo social del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 2008”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, núm. 13, 2009.

NASH, M.: *Mujer, familia y trabajo en España (1875-1936)*, en AA.VV.: *Historia, ideas y textos*, Vol. 5, Barcelona (Anthropos), 1983

NIETO ROJAS, P.: “La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español. propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, núm. 2, 2019.

ORDÓÑEZ PASCUA, N.: “Olvido e infrautilización de los incentivos y bonificaciones destinados a la contratación de mujeres”, en AA.VV.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*. Madrid (Sepin), 2019.

PADILLA CARMONA, M.T.: “Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer”, *Portularia: Revista de Trabajo Social*, Vol. 1, 2001.

POQUET CATALÁ, R.: “Análisis del despido nulo ex art. 55.5. ET”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, núm. 3, 2020.

POQUET CATALÁ, R.: “De nuevo con el contrato de obra o servicio determinado y el fraude de ley”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 6, núm. 2, 2016.

PRIETO RODRÍGUEZ, J.: “El abandono voluntario del mercado de trabajo”, *Revista de Economía Aplicada*, Vol. 12, núm. 35, 2004.

QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “La incidencia de la contratación temporal en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”, en AA.VV.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*. Madrid (Sepin), 2019.

RAMOS QUINTANA, M.I.: “El futuro del trabajo de las mujeres: integración en el mercado de trabajo y promoción profesional”, *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019.

RÍOS RODRÍGUEZ, M.: “Discriminación por razón de género y negociación colectiva tras la ley 3/2012”, *Revista de Estudios Fronterizos del Estrecho de Gibraltar*, núm. 2, 2015.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución”, *Documentación Laboral*, núm. 113, 2018.

RUEDA MONROY, J.A.: “La virtualidad jurídica de las reservas y preferencias en el empleo a favor de la mujer en el ordenamiento español”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, núm. 4, 2020.

RUIZ DE AZÚA Y MARTÍNEZ DE EZQUERRECOCHA, E.: “Un primer balance de la educación en España en el siglo XX”, *Cuadernos de Historia Contemporánea*, núm. 22, 2000.

RUIZ DE LA CUESTA, S.; BAJO GARCÍA, I.: “Conciliación de la vida familiar y laboral”, *Feminismo/s*, núm. 8, 2006.

SABATER, M.C.: “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral” *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 30, 2014.

SÁNCHEZ-GIRÓN MARTINEZ, B.: “El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6/2019” *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, núm. 24, 2020.

SARRIO CATALÁ, M.; BARBERÁ HEREDIA, E.; RAMOS A.; CANDELAS AGULLÓ, C.: “El techo de cristal en la formación profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología Social*, Vol. 17, núm. 2, 2002.

SARRIO CATALÁ, M.; BARBERÁ HEREDIA, E.; RAMOS A.; CANDELAS AGULLÓ, C.: “Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 40, 2002.

SIERRA HERNÁIZ, E.: “Fraude de ley, contratación temporal y contrata o subcontrata de mano de obra o servicio”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 174, 2015.

SOLÀ MONELLS, X.: “La extinción de la relación laboral de las trabajadoras embarazadas durante el periodo de prueba tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo”, *Iuslabor. Revista d'Anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2020.

TIANA FERRER, A.: “Educación obligatoria, asistencia escolar y trabajo infantil en España en el primer tercio del siglo XX”, *Historia de la Educación: Revista Interuniversitaria*, núm. 6, 1987.

TODOLÍ SIGNES, A.: “El fraude de ley como medida protectora ante el cambio normativo y otros supuestos”, *Revista de la Sala Segunda*, Vol. 13, 2016.

TORNS, T.: “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”, *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, núm. 1, 2004.

TORNS, T.: “La precariedad laboral en España: ¿es cosa de mujeres?”, en AA.VV.: *Crisis y precariedad vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.

VIERA ÁLVAREZ, C.: “La nulidad del despido de mujer embarazada. Historia reciente a la luz de jurisprudencia del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo Español”, *Revista de Derechos Fundamentales*, núm. 3, 2009.

ZALVIDE BASSADONE, A.: “Contratación temporal en el sistema universitario y su uso en fraude de ley. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2017”, *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 141, 2018.

ZOCO ZABALA, C.: “Igualdad entre hombres y mujeres tras 40 años de Constitución Española”, *Revista de Derecho Político*, nº 100, 2017.