



universidad  
de león



Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2019/2020

## PROMOCIÓN PROFESIONAL: UN DIFÍCIL CAMINO PARA LAS MUJERES

(JOB PROMOTION: A DIFFICULT PATH FOR THE WOMEN)

Realizado por la alumna Dña. Laura García Arias

Tutorizado por la Profesora Dña. Susana Rodríguez Escanciano

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. MEMORIA .....	4
1.1. Resumen/Abstract.....	4
1.2. Objetivos .....	5
1.3. Metodología.....	6
2. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO .....	7
2.1. Proyección de los roles sociales tradicionales: tareas masculinas y femeninas .....	7
2.2. Participación laboral de las mujeres: evolución .....	8
3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO: RECORRIDO HISTÓRICO .....	10
3.1. Normativa internacional y europea.....	10
3.2. La aportación del Tribunal de Justicia: un emblemático pronunciamiento .....	13
3.3. El ordenamiento jurídico español.....	16
3.4. Medidas de acción positiva y sus límites .....	19
4. LA DOBLE JORNADA: LA MUJER COMO CUIDADORA.....	22
4.1. Dificultades de acceso al mercado de trabajo .....	25
4.2. Contratación a tiempo parcial como vínculo principal .....	27
4.3. Problemas para la conservación del puesto de trabajo.....	28
5. OBSTÁCULOS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	31
5.1. El denominado suelo pegajoso .....	31
5.2. Barreras para el ascenso .....	32
5.3. Medidas correctoras .....	36
5.3.1. Corresponsabilidad familiar .....	36
5.3.2. Flexibilidad horaria .....	40
5.3.3. Trabajo a distancia.....	43
5.4. El precipicio de cristal.....	44
6. CONCLUSIONES .....	46
7. BIBLIOGRAFÍA .....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Tiempo empleado en tareas domésticas y de cuidado, por sexo.....	23
TABLA 2. Ocupados por tipo de jornada y sexo .....	27
TABLA 3. Ocupados a tiempo parcial por motivo y sexo .....	28
TABLA 4. Excedencias tomadas, a tiempo completo, por cuidado de hijos .....	30
TABLA 5. Ocupados por sexo y tipo de ocupación .....	32

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Tiempo empleado en tareas domésticas y de cuidado, por sexo.....	24
---	----

## 1. MEMORIA

### 1.1. Resumen/Abstract

El trabajo desarrollado muestra los obstáculos a los que deben hacer frente las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional y las dificultades para el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo, situaciones que lastran una adecuada promoción profesional, que impide a las mujeres ocupar los puestos más altos en los escalafones de las empresas. El estudio parte de la aclaración del concepto de trabajo, de la evolución que han experimentado las mujeres respecto a su participación en el empleo y de la presente desigualdad por la asignación tradicional de roles por cuestión de género, con su consecuente manifestación en un lamentable techo de cristal del que las estadísticas dan buena muestra.

A pesar de este deplorable punto de partida, la igualdad de trato es un principio protegido y regulado tanto en la normativa europea como en el ordenamiento jurídico español, ya sea en Directivas únicamente orientadas al cumplimiento de este principio en diversas materias o, introducido en los artículos de normas cuyo fin no es la igualdad de trato pero en las que se manifiesta como principio rector.

Además, para finalizar, se analizan las medidas que pueden ayudar a mejorar las posibilidades de promoción de las mujeres, tales como la corresponsabilidad familiar, la flexibilidad horaria y el trabajo a distancia.

- **Palabras clave:** techo de cristal, conciliación, corresponsabilidad, desigualdad, brecha de género.

*The following essay shows the obstacles that women have to face during the progression of their professional careers and the difficulties for the access and preservation of a job title, a situation disadvantaging the right promotion at the workplace, that stops women from getting higher positions in the corporates. This project starts from the basis of how the word "job" is understood; the evolution that women have experienced getting involved in the labor market and the actual inequality due to the conventional role assignment based on genders, along with its subsequent manifestation of a dismal glass ceiling properly shown in the statistics.*

*Despite of this unfortunate baseline, equality is a protected and regulated principle in the european legislation as well as in the spanish legal system, whether it is in boards exclusively oriented to fullfil this principle in different matters, or introduced in the articles of regulations where the aim is not equality of treatment but in which that is a governing principle.*

*In addition as well as conclude, the procedures that might help to improve the chances of promotion for women, such as family corresponsability, flexible schedule and remote work, will be analyzed.*

- **Keywords:** *glass ceiling, reconciliation of work and family life, co-responsibility, inequality, gender gap.*

## **1.2. Objetivos**

El objetivo principal del presente trabajo trata sobre el estudio de los obstáculos, dificultades y barreras existentes en el mercado laboral a los cuales las mujeres deben enfrentarse y superarlos para poder ocupar los puestos de trabajo de la alta dirección y conseguir empleos de mando y liderazgo, acabando así con la segregación vertical.

Para estudiar lo que se denomina como el techo de cristal hay diversos ámbitos previos a tener en cuenta, es decir, hay varios objetivos secundarios, que serían los siguientes:

1. Analizar la definición de trabajo para centrar este concepto, aclarar qué es la esfera pública y la esfera privada y establecer una base a partir de la cual estudiar la evolución en la incorporación de la mujer al empleo, cómo ha ido aumentando su entrada con el paso del tiempo, y la compatibilización que deben hacer, en especial las trabajadoras, entre las nombradas dos esferas.
2. Observar la asignación de roles por cuestión de género que procede desde los inicios de la sociedad y que se mantiene actualmente, estudiando por lo tanto su influencia en el ámbito laboral y partiendo de esta base, ver cómo esto afecta al trabajo y al mantenimiento o aparición de empleos feminizados o masculinizados, es decir, observar la segregación horizontal y la concentración de mujeres y hombres dependiendo del sector.

3. Estudiar las diversas normativas, tanto europeas como estatales, que desarrollan y regulan el principio de igualdad de trato por razón de sexo en el ámbito laboral, ya sea en materia de Seguridad Social, en el acceso al empleo, la retribución salarial, la promoción, y la formación profesional; y además, analizar las medidas de acción positiva permitidas y su alcance real en la práctica.
4. Demostrar las desigualdades existentes causadas por la asignación tradicional de roles que mantienen a la mujer como encargada de las tareas domésticas y cuidadora tanto de los hijos como de otros familiares, y las dificultades laborales con las que se encuentran por ese motivo de tener que conciliar su vida profesional con su vida familiar y que en muchas ocasiones hacen que la mujer tenga que abandonar su empleo o conformarse con puestos de inferior categoría.
5. Analizar las medidas correctoras que pretenden hacer frente a las desigualdades y a los problemas de la mujer para lograr ocupar altos cargos directivos, esto es: la corresponsabilidad, la flexibilidad horaria y el trabajo a distancia. Examinar la normativa orientada a regular estos tres aspectos y si realmente es útil y suficiente en el momento de llevar estas materias a la práctica.
6. Por último, observar las consecuencias de superar el suelo pegajoso y la posibilidad de que la mujer se vea afectada por lo que se denomina el precipicio de cristal, que hace referencia a la tendencia a colocar en el mando a las mujeres cuando la empresa se encuentra en crisis, lo que supone una mayor presión puesto que no cuentan con margen de error alguno.

De este modo, se podrá estudiar de una mejor manera la situación actual de las mujeres en el mercado laboral, las dificultades profesionales que tienen por los estereotipos de género y las barreras que deben superar para lograr el acceso a puestos de alta dirección.

### **1.3. Metodología**

Tras haber acordado el tema de este Trabajo de Fin de Grado con la tutora, el primer paso fue llevar a cabo una búsqueda general de información acerca del tema para poder comenzar a conformar un guión provisional útil como base para desarrollar el posterior trabajo. Inicialmente se anotaron las materias que sería necesario tratar por el tema elegido y una vez seleccionadas, se estableció el orden a seguir para que el estudio se

orientara con una disposición lógica y se pudieran ir aclarando ciertos ámbitos que centraran la idea principal, es decir, dar una explicación al presente techo de cristal y a las causas de este.

Una vez conformado el guión definitivo y por tanto, realizada la estructura básica del trabajo, se comenzó con la búsqueda de información acudiendo a libros, manuales, revistas y páginas web para ir recogiendo el contenido correspondiente. Tras la selección de los documentos referentes a las materias ya estructuradas previamente, se procedió a la lectura y se escogió la información necesaria que se quería expresar en el estudio para comenzar la redacción del mismo.

Tras esto, se comenzó aclarando ciertos conceptos clave para centrar el tema principal del techo de cristal y, a lo largo de la investigación, se fueron mostrando y analizando algunos puntos importantes que permitieran tener una base estadística, necesaria en ocasiones para demostrar diversas ideas de las materias tratadas.

Finalmente, el Trabajo de Fin de Grado se fue conformando y revisando progresivamente con las correspondientes correcciones por parte de la tutora hasta obtener definitivamente el resultado actual, en el que se ha seguido una metodología no sólo descriptiva sino crítica, detectando las bondades y defectos de la regulación existente al objeto de realizar propuestas de futuro.

## **2. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**

El motivo principal que demuestra las desigualdades entre hombres y mujeres son las diferentes posturas que tienen ambos respecto a la realización de los trabajos de cuidado y de las labores domésticas; de hecho, actualmente, algo que perpetúa desde hace años, es que son mayoritariamente ellas las encargadas de realizar esa clase de actividades<sup>1</sup>.

### **2.1. Proyección de los roles sociales tradicionales: tareas masculinas y femeninas**

Hay dos puntos básicos que reflejan la división sexual del trabajo, por un lado, los contratos parciales, aspecto que desarrollaremos más adelante, y por otro lado, la no participación laboral. Mientras que en hombres los motivos de la inactividad están

---

<sup>1</sup> MEDIALDEA GARCÍA, B.: “Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir”, *Atlánticas: revista internacional de estudios feministas*, núm. 1, 2016, pág. 96.

relacionados con la formación y la incapacidad o jubilación, en mujeres se debe a su dedicación a las tareas familiares y a los trabajos domésticos, aspectos que se repiten si hablamos de las causas por las que ni siquiera dichos grupos buscan trabajo.

Con esto se puede ver cómo claramente la división sexual del trabajo conforma las posturas que cada sexo debe tomar respecto al mercado laboral, hombres preparados y cualificados para los trabajos remunerados y que se decantan por estudios de Ingeniería y mujeres dedicadas a los trabajos domésticos y que orientan su formación a las Ciencias de la Salud y a la Educación<sup>2</sup>.

Además, hay que añadir que, aunque ya de por sí el sexo femenino tenga un número inferior de participantes en el mercado de trabajo, los sectores y puestos que ocupan están peor valuados y realizan las actividades en unas condiciones laborales inferiores, lo que denota la presente desigualdad entre mujeres y hombres.

En la misma línea, hay que destacar uno de los conceptos relacionados con dicha desigualdad laboral, esto es, la segregación. Existen dos formas respecto a este tema, por un lado se encuentra la segregación horizontal, que hace referencia a los diferentes sectores que ocupan ambos sexos, influido por la perpetuación de los estereotipos y roles que se han asignado tradicionalmente a cada sexo, y que provoca que haya predominio femenino en empleos de cuidados, sanidad y labores de administración, es decir, en trabajos de servicios sociales, enseñanza y asistencia sanitaria; y por otro lado, se encuentra la segregación vertical, que hace referencia a los diferentes niveles en los que se encuentran, que a causa de los roles nombrados se produce un predominio femenino en los niveles inferiores de la pirámide jerárquica de la empresa<sup>3</sup>, es decir, son excluidas de los puestos superiores, que es lo que se conoce como el techo de cristal.

## **2.2. Participación laboral de las mujeres: evolución**

La intervención de las mujeres en el mundo laboral está relacionada con el concepto de trabajo, que ha ido evolucionando a lo largo de la historia y se ha ido transformando según el valor atribuido, la situación de la sociedad y las diferentes clases sociales; es un

---

<sup>2</sup> TORRES GONZÁLEZ, O.M.: “La segregación horizontal: el riesgo de los agregados estadísticos”, en MAÑAS VIEJO, C., MARTÍNEZ SANZ, A. (Coords.): *Feminismo/s*, núm. 31, 2018, pág. 243.

<sup>3</sup> BARBERÁ RIBERA, T., DEMA PÉREZ, C.M., ESTELLÉS MIGUEL, S., DEVECE CARAÑANA, C.A.: “La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, Cartagena, 7 a 9 de septiembre 2011, pág. 988.

concepto que siempre ha creado cierta controversia y es complicado establecer tanto una definición concreta, como el campo del mismo.

Para establecer una base respecto a esto, es con el capitalismo cuando llega el trabajo comprendido como una ocupación distinta de las tareas de manutención, reproducción y asistencia del contexto doméstico, tanto por entenderlo como la realización de una labor a cambio de una remuneración, como por su relación con el ámbito público y con que produzca cierta utilidad para la sociedad, no sólo para el ámbito familiar<sup>4</sup>.

Por consiguiente, esto llevó a que las actividades domésticas se infravaloraran y se excluyeran del concepto de trabajo, lo que provocó un distanciamiento e incluso una exclusión de las mujeres de lo considerado como la esfera pública, es decir, del trabajo, quedando estas asociadas al ámbito privado y a las actividades domésticas<sup>5</sup>, lo cual se tomó como su papel fundamental en el capitalismo.

Como consecuencia, las mujeres que decidieron trabajar lo hicieron en desigualdad, con puestos inferiores, peor formación, menor remuneración... por lo que el control de los hombres se perpetuó por la segregación de los trabajos, situación que actualmente continúa sucediendo debido a que todo lo ocurrido a lo largo de los años ha confeccionado el mercado laboral actual y ha asentado sus bases, influenciadas, sobre todo, por el capitalismo y el patriarcado.

A esto se añade que el Estado, interventor en la sociedad mediante la implantación de políticas, también se ve sugestionado por la división sexual del trabajo y por los roles que a cada sexo se le han ido asignando con el paso del tiempo<sup>6</sup>, lo que ocasiona que todo se siga manteniendo y que el papel de la mujer quede sujeto al ámbito doméstico, mientras que el hombre permanece como sustentador de la familia.

Cabe destacar que el Estado sí interviene en ciertas actividades que se consideran del entorno privado, es decir, de la mujer, como por ejemplo la enseñanza, la atención médica y los cuidados sociales, pero realmente lo realiza de una manera

---

<sup>4</sup> GORZ, A.: "La crisis de la idea de trabajo y la izquierda post-industrial", *Capitalismo, Socialismo, Ecología*, Capítulo VII, 1995, pág. 77.

<sup>5</sup> ANZORENA, C.: "Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral", *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, núm. 41, 2008, pág. 52.

<sup>6</sup> ANZORENA, C.: "Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral", *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, núm. 41, 2008, pág. 58.

complementaria, por lo que no contribuye a la eliminación de la perpetuación de los roles asignados a cada sexo, ni ayuda a la intervención de la mujer en el trabajo.

Por último, hay que señalar que las mujeres han aumentado progresivamente y de manera notoria su participación en el mundo laboral entendido como forma de remuneración, pero es común que haya una tasa más alta de desempleo femenino, un gran número de trabajos temporales y contratos de jornada parcial, que estén preteridas en cuanto a salario y que se vean afectadas por la segregación y por la posibilidad de promocionar con serias dificultades; lo que demuestra que el aumento no ha ido acorde a un grado más alto de igualdad, sino que mujeres y hombres continúan mostrando distintas formas de incorporarse al mercado laboral remunerado<sup>7</sup>.

### **3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO: RECORRIDO HISTÓRICO**

Hay diversas normativas, tratados y directivas tanto en la Unión Europea como en España que mencionan y regulan la igualdad de trato entre hombres y mujeres en varios ámbitos fundamentales, tanto laborales como en relación con la conciliación, y que prohíben la discriminación por razón de sexo entre otras.

#### **3.1. Normativa internacional y europea**

Por un lado, el principio de igualdad de trato, aparece ya en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (1957) en sus artículos 19<sup>8</sup>, 153<sup>9</sup> y 157<sup>10</sup>, además de, en la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989) en su artículo 16<sup>11</sup> y en el artículo 6A<sup>12</sup> del Tratado de Ámsterdam (1997), que modifica el

---

<sup>7</sup> BARBERÁ RIBERA, T., DEMA PÉREZ, C.M., ESTELLÉS MIGUEL, S., DEVECE CARAÑANA, C.A.: “La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, Cartagena, 7 a 9 de septiembre 2011, pág. 988.

<sup>8</sup> Art. 19 TFUE: “(...) el parlamento podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo”.

<sup>9</sup> Art. 153 TFUE: “(...) la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en (...) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo”.

<sup>10</sup> Art. 157 TFUE: “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

<sup>11</sup> Art. 16 Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores: “Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres (...) en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional”.

<sup>12</sup> Art. 6A Tratado de Ámsterdam: “Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo (...)”.

Tratado de la Unión Europea, los tratados constitutivos de las comunidades europeas<sup>13</sup> y determinados actos conexos; todos ellos son un reflejo genérico de cómo orienta este principio la Unión Europea.

Por otro lado, hay diversas directivas que están orientadas a lograr la efectividad de la igualdad de trato y que prohíben la discriminación tanto directa como indirecta en el ámbito laboral. Las directivas más relevantes que han marcado el trascurso son:

- Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. Expresa que: *“los Estados miembros deben suprimir las discriminaciones entre hombres y mujeres que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas contrarias al principio. Además, han de tomar las medidas necesarias para que las disposiciones que figuren en los convenios colectivos, baremos, acuerdos salariales o contratos individuales de trabajo que sean contrarias al principio de igualdad de retribución, puedan ser declaradas nulas. Los Estados miembros deben garantizar la aplicación del principio y la existencia de medios eficaces que permitan velar por el respeto del mismo”*. Fue derogada por la Directiva 2006/54/CE.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. En su artículo 1.1 hace referencia al término de *“principio de igualdad de trato”*, en su artículo 2.1 añade que *“supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente”* y en sus artículos siguientes refleja ese principio en las materias nombradas inicialmente. Esta directiva también fue derogada, al igual que la anterior, por la Directiva 2006/54/CE.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. Esto es tanto para trabajadores incluidos en el

---

<sup>13</sup> Modifica los artículos 2 y 3.2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea para implantar, respectivamente, como objetivo de la Comunidad *“la igualdad entre el hombre y la mujer”* y *“eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”*.

Régimen General de la Seguridad Social como para los incluidos en los regímenes especiales, entre ellos, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. En su artículo 5 obliga a los Estados miembros a tomar *“las medidas necesarias con el fin de suprimir las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato”*. Esta directiva, a pesar de ser de 1978, actualmente se encuentra vigente.

- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo; en su art. 4 expresa que: *“los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato”*. La presente normativa también fue derogada por la Directiva 2006/54/CE.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Hace una aclaración en su artículo 4 permitiendo la discriminación en ciertos supuestos: *“los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1<sup>14</sup> no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”* y además en su artículo 7 añade que: *“con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1”*. Actualmente esta Directiva se encuentra vigente.

---

<sup>14</sup> Art. 1 Directiva 2000/78/CE: *“La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”*.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 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. En su artículo 1 indica que: *“La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a: el acceso al empleo, incluida la promoción y a la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución; los regímenes profesionales de seguridad social. Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados”*. Es probablemente la Directiva más relevante puesto que deroga varias de las anteriores y regula la mayoría de las materias en referencia a la garantía del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cada uno de esos ámbitos; es la más amplia y extensa de todas, y se encuentra vigente.
- Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Es la Directiva más reciente y *“establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional”*. Se trata de una norma muy importante orientada a lograr la igualdad de trato mediante el establecimiento de ciertas medidas que ayuden a la conciliación y a la corresponsabilidad a través de la regulación de los permisos por nacimiento de hijo y de fórmulas de flexibilización del trabajo. Añadir, por último, que su plazo de trasposición aún está presente puesto que es hasta agosto de 2022.

### **3.2. La aportación del Tribunal de Justicia: un emblemático pronunciamiento**

Una de las manifestaciones de la prohibición de discriminación laboral que hace referencia a las condiciones de acceso de empleo y a la igualdad de trato, puede encontrarse en la STJCE C-285/98<sup>15</sup> que marcó quizás una vía clara a seguir del principio de no discriminación en la normativa comunitaria respecto al ámbito de

---

<sup>15</sup>STJCEC-285/98, de 11 de enero de 2000, asunto *Tanja-Kreil*

entrada en el mundo laboral. Se trata de la Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de enero de 2000 sobre el litigio entre la Sra. Kreil y la República Federal de Alemania por la denegación de la solicitud de alistamiento de la interesada en el Ejército Federal para ocupar un empleo en el servicio de mantenimiento, más concretamente en electromecánica de armas.

En cuanto al marco jurídico, por un lado se hace referencia a la Directiva 76/207/CEE, su artículo 2.1<sup>16</sup> sobre el principio de igualdad de trato, artículo 2.2 que expresa que *“la presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales, el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio”*, artículo 2.3 que añade que *“la presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer”*, y por último, artículo 9.2, que ofrece la posibilidad a los Estados miembros de realizar periódicamente *“un examen de las actividades profesionales contempladas en el apartado 2 del artículo 2, con el fin de comprobar, teniendo en cuenta la evolución social, si está justificado mantener las exclusiones de que se trata”*.

Por otro lado se observa el artículo 12 de la Ley alemana, en el cual el apartado 1 establece que *“los varones que hayan cumplido los dieciocho años de edad pueden ser obligados a prestar servicios en las Fuerzas Armadas”* y el apartado 4 añade que *“cuando en el caso de defensa no pudieran cubrirse sobre una base voluntaria las necesidades de servicios civiles en el sector sanitario civil, así como en los hospitales militares establecidos, podrán ser obligadas, por ley o en virtud de una ley, a cumplir tales servicios las mujeres que hayan cumplido dieciocho años y tengan menos de cincuenta y cinco. En ningún caso podrán prestar un servicio con armas”*<sup>17</sup>.

Una vez visto el marco jurídico, en cuanto al litigio principal, la Sra. Kreil tras la denegación de su solicitud de alistamiento por el centro de reclutamiento y por la Administración central basándose en la exclusión de las mujeres en el servicio militar con armas, formuló recurso ante el Tribunal Administrativo de Hannover alegando que

---

<sup>16</sup>Art. 2.1 Directiva 76/207/CEE: *“El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes, supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar”*.

<sup>17</sup> Se trata de la primera redacción de la Ley Alemana, la última frase del apartado 4 del artículo 12, fue modificada posteriormente.

la denegación era contraria al Derecho Comunitario y a causa de la necesaria interpretación de la Directiva, el Tribunal de Hannover decidió suspender el procedimiento para plantear el conflicto al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Tanja-Kreil mantenía que se trataba de una discriminación desacorde a la Directiva y por el contrario, el Gobierno alemán alegaba que era conforme puesto que el Derecho Comunitario no regula las cuestiones de defensa, añadiendo que en el caso de que pudiera aplicarse, la limitación en el acceso se podría justificar con los citados artículos 2.2 y 2.3 de la Directiva 76/207/CEE.

Ahora bien, la Comisión considera, primero, que la Directiva es aplicable a las fuerzas armadas; segundo, que el artículo 2 no justifica una mayor protección hacia las mujeres cuando el riesgo, en este supuesto, es el mismo para ambos sexos; y tercero, que corresponde al órgano jurisdiccional la calificación por la naturaleza de dicha actividad, atendiendo al principio de proporcionalidad que exige que las excepciones no superen los límites de lo adecuado y necesario y que se concilie la igualdad de trato con las exigencias de seguridad pública.

Tras lo expuesto, se debe comprobar la adecuación del límite y se añade que en esta ocasión no puede considerarse una excepción justificada, además, el hecho de que las personas que sirvan en las Fuerzas Armadas tengan acceso a la utilización del armamento necesario, no justifica la exclusión de las mujeres, cuando de hecho, en los servicios accesibles para ellas, deben iniciarse en el manejo de armas para la defensa.

En conclusión, no se permite apartar a las mujeres basándose en su mayor protección cuando el riesgo no tiene relación con su condición biológica, como ocurre en este supuesto.

Por lo que, para finalizar, se concreta que la exclusión de este supuesto no está entre las diferencias de trato permitidas por la normativa y que por tanto, la respuesta a la cuestión prejudicial es que la Directiva se opone a la aplicación de disposiciones nacionales que excluyan a las mujeres de los empleos militares que, por consecuencia, impliquen uso de armas y que limiten su acceso a los mismos.

Bajo mi punto de vista me parece un precedente relevante para los supuestos con características similares, ya que establece una base respecto al ámbito de aplicación de la Directiva Comunitaria. Además, explica y concreta en gran medida, ciertos artículos

que contiene dicha Directiva sobre la igualdad de trato, en este caso, afectando a aquellos que hacen referencia al acceso al empleo.

En relación más concretamente al sector y al tipo de actividad, que en un principio aún no estaba claro si se incluía o no en el ámbito de la Directiva, con esta sentencia quedan disipadas las dudas y los posibles conflictos que podrían surgir respecto a ello; y por último, destacar la importancia de la explicación y el esclarecimiento de los supuestos en los que una exclusión o una discriminación tal por razón de sexo no está permitida y resulta por tanto, contraria al derecho comunitario.

La sentencia del asunto “*Kreil*” ocasionó que los preceptos de la Ley alemana discordantes al principio de igualdad de trato en el acceso a la ocupación y actividad nombrada fueran inaplicables. En consecuencia a esto, dicha Ley se vio obligada a modificar su artículo 12 debido al conflicto, y dónde inicialmente expresaba “en ningún caso podrán prestar un servicio con armas”, haciendo referencia a las mujeres, fue modificado por “en ningún caso podrán ser obligadas a prestar un servicio con armas”<sup>18</sup>, acercándose así, en cierta medida, al principio de igualdad de trato exigido por el derecho comunitario, que además obliga a adaptar el derecho nacional de cada uno de los países con el objetivo de garantizar este principio, lo que supone un importante comienzo por el hecho de exigir, en cierto modo, aunar las diversas legislaciones de los estados europeos en lo que respecta a una materia tan relevante y básica como es la igualdad de trato.

### **3.3. El ordenamiento jurídico español**

El Derecho comunitario se ve reflejado e incluso, en ciertas ocasiones, ampliado en la normativa nacional mediante la adaptación y extensión que lleva a cabo la misma.

Haciendo referencia a la igualdad de trato, por un lado, está la protección de este principio, que se encuentra en la normativa interna, y por otro lado está la tutela, que se encuentra en la normativa comunitaria y principalmente marca el cauce que deben seguir los ordenamientos internos, en este caso, el sistema jurídico español<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> MARTÍN VIDA, M.Á.: “La reforma del artículo 12ª de la Ley Fundamental de Bonn a raíz de la Sentencia “*Kreil*” del Tribunal de Justicia”, *Revista de derecho constitucional europeo*, núm. 1, 2004, pág. 372.

<sup>19</sup> UGARTEMENDÍA ECEIZABARRENA, J.I.: “La tutela de la igualdad de trato como cauce de expansión de la incidencia del Derecho comunitario en el ordenamiento interno”, *Revista española de derecho constitucional*, núm. 84, 2008, págs. 105-106.

La tutela de la igualdad de trato influye, sobre todo, en el sentido de que obliga a cada país miembro a incorporar ciertas normas comunitarias a los ordenamientos internos; estas afectan a gran cantidad de materias en las que, por consecuencia, prima el Derecho comunitario, y de hecho, se prohíbe que sean contrarias al mismo.

En concreto, en cuanto al ordenamiento jurídico español, la igualdad de trato se puede ver primeramente en el artículo 14 de la Constitución española (en adelante CE): *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Es el artículo que hace referencia de forma más clara al principio de igualdad de trato, puesto que, entre otros, claramente se puede ver que hace referencia a la igualdad por razón de sexo.

Del artículo 9.2 CE también se puede deducir una relación con este principio pues expresa que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*, estableciendo cierta garantía respecto a la igualdad de trato.

Se añade a esto una protección del principio de igualdad en el artículo 53.2 CE: *“cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo<sup>20</sup> ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional”*.

Además de la CE, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS) también hace referencia a la igualdad en su artículo 2.1: *“el sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad”* y en su artículo 94.3 que se refiere a la actividad contractual: *“en los procedimientos de contratación se garantizarán los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación”*.

---

<sup>20</sup>Hace referencia a los derechos fundamentales y libertades públicas

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) también expresa el principio de igual de trato y la no discriminación en las relaciones laborales en el artículo 17<sup>21</sup>, el artículo 28 de igualdad de remuneración por razón de sexo: *“el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo”*, el artículo 64 que establece como deber del comité de empresa llevar a cabo la *“vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial”* y el artículo 85 que obliga a los convenios colectivos a *“negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”*.

Por lo que, cómo se puede ver, el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en el ET, y además también, a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que aplica este principio en todo su desarrollo normativo. De esta cabe destacar a rasgos generales el artículo 4: *“la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”* y el artículo 5<sup>22</sup>, aunque todas las materias expresadas en la presente Ley Orgánica se rigen por el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Además, se encuentra la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social que adapta la Directiva 2000/43/CE<sup>23</sup> y la Directiva

---

<sup>21</sup>Art. 17 Estatuto de los Trabajadores: *“serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”*

<sup>22</sup>Art. 5 Ley Orgánica 3/2007: *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, o cualquiera cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas prestaciones concedidas por las mismas”*.

<sup>23</sup>Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que aborda tal principio en diversos ámbitos.

2000/78/CE<sup>24</sup> y que regula en el capítulo III las “medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato” y concretamente en la sección tercera, la “igualdad de trato y no discriminación en el trabajo”.

A todo esto se añade el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que adapta varias regulaciones de la Directiva 2019/1158 y modifica varios artículos de la Ley Orgánica 3/2007, del ET y de la LGSS, además del artículo 7.13<sup>25</sup> del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Finalmente, es necesario añadir, debido a la presente crisis sanitaria, el Real Decreto-Ley 8/2020 que adopta las medidas convenientes para proteger a los trabajadores y a las familias y para apoyar el mantenimiento de empleo, regulando la flexibilidad horaria y el trabajo a distancia como medidas conciliatorias con el fin de lograr una igualdad.

### **3.4. Medidas de acción positiva y sus límites**

Las medidas de acción positiva aparecieron entorno a los años setenta con la finalidad de hacer frente a la discriminación sufrida por algunos grupos<sup>26</sup> que se encontraban en minoría<sup>27</sup>, en este caso, más concretamente, con el objetivo de frenar la discriminación sufrida por las mujeres en el ámbito laboral.

Este concepto de discriminación está regulado en la Ley Orgánica 3/2007 en el artículo 6: “se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”, añadiendo que “se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición,

---

<sup>24</sup>Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

<sup>25</sup>Art. 7.13 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, califica como infracción grave: “no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.

<sup>26</sup> IRIBARNE GONZÁLEZ, M.M.: “Acción positiva”, *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 6, 2014, pág. 212.

<sup>27</sup> Minoría en referencia a grupo de personas que padecen una desventaja relativa en comparación con los miembros de un grupo social dominante.

*criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.*

Es precisamente respecto a este concepto definido por el que surge y se regula la posibilidad de establecer medidas de discriminación positiva.

Por un lado, en el ordenamiento interno las medidas de acción positiva están reguladas en el artículo 17.4 ET: *“la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción 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”*, y añade que *“asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate”*.

Además, también se regulan en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007 que expresa que *“con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*.

Por otro lado, en cuanto al ámbito comunitario, la acción positiva aparece principalmente en la Directiva 2006/54/CEE que ofrece la posibilidad de establecer medidas de discriminación positiva para garantizar en la práctica la igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral y lo hace concretamente en su artículo 3: *“los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141 apartado 4<sup>28</sup>, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral”*.

---

<sup>28</sup> Art. 141.4 Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea: *“con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”*.

Así que en principio, las medidas de acción positiva están permitidas en la normativa europea al ofrecer a los Estados miembros la posibilidad de mantener o adoptar las mismas; sin embargo, en ocasiones, crean cierta controversia pues la prioridad otorgada puede actuar en menoscabo de las otras personas<sup>29</sup>, es decir, de la parte que, en el caso de acogerse a ciertas medidas, se vería desfavorecida, provocando así una discriminación inversa, y es precisamente por este motivo, por el que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se ha manifestado acerca de algunos de los posibles supuestos.

En primer lugar, en referencia a las cuotas forzosas de contratación de trabajadoras, es decir, la reserva de un número concreto de puestos de trabajo para las mujeres en los sectores productivos considerados tradicionalmente como masculinos. El Tribunal de Justicia descarta la posibilidad de establecer esta medida de acceso al trabajo si no se valora la igualdad de méritos, puesto que esto implicaría una discriminación inversa al haber un sujeto que en ese caso se vería perjudicado<sup>30</sup>, es decir, es un supuesto en el que dicho trabajador hubiera sido contratado si no se hubiera dado el caso de que el otro sujeto perteneciera a un grupo denominado como minoritario, por lo que va más lejos de una medida que promueva la igualdad<sup>31</sup> entre mujeres y hombres.

Por lo que en consecuencia de lo anterior, en el caso de las cuotas flexibles, estas sí que están permitidas según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Son aquellas que dan la posibilidad de priorizar a la mujer ante otros candidatos, pero, siempre y cuando, reúna los méritos y capacidades exigidas, que serán valoradas de igual modo entre los candidatos<sup>32</sup>, en ese supuesto sí que se apoya la aplicación de las medidas de acción positiva.

En conclusión, se puede dar preferencia a la mujer en el acceso al empleo ante un candidato hombre, y el puesto se le proporcionará a ella, pero si tiene una capacidad similar y acredita méritos semejantes<sup>33</sup> o casi semejantes siempre que la diferencia no

---

<sup>29</sup> URTEAGA OLANO, E.: “Las políticas de discriminación positiva”, *Revista de estudios políticos*, núm. 146, 2009, pág. 193.

<sup>30</sup> STJCE C-450/93, de 17 de octubre de 1995, asunto *Kalanke*.

<sup>31</sup> PALOMINO LOZANO, R.: “La discriminación positiva en la UE y los límites de la discriminación positiva, carencias y debilidades de las actuales políticas de discriminación positiva en Europa”, *Anuario de derechos humanos*, núm. 9, 2008, pág. 496.

<sup>32</sup> STJCE C-409/95, de 11 de noviembre de 1997, asunto *Marschall*.

<sup>33</sup> Precisamente es lo que permite el ET en su artículo 17.4 nombrado anteriormente.

resulte considerable<sup>34</sup>. En este caso, la desigualdad de trato no afecta totalmente al resultado, sino que está enfocada a una igualdad de oportunidades, de manera que los méritos se valoran objetivamente.

Es en este punto y la diferencia entre estos casos dónde la Jurisprudencia ha establecido un límite para las medidas de acción positiva como garantía de igualdad práctica entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, en concreto, en el acceso al empleo.

#### **4. LA DOBLE JORNADA: LA MUJER COMO CUIDADORA**

A lo largo de los últimos años se ha investigado en mayor medida y con mayor detalle temas relacionados con los límites de la esfera pública y privada, el ámbito productivo y reproductivo, y el término trabajo dependiendo de la existencia o inexistencia de una determinada remuneración, lo que ha ayudado a esclarecer ciertas cuestiones. Estos estudios han hecho notar y han indicado las desigualdades existentes entre el hombre y la mujer, y gracias al enfoque de género que se le ha dado a los mismos, se ha podido entender la influencia que tiene dicho género sobre ciertos términos como, por ejemplo, “la conciliación de la vida laboral y familiar”<sup>35</sup>.

Antiguamente y de manera persistente a día de hoy, es evidente y se puede afirmar de forma clara, que es la mujer la encargada de realizar las actividades de la casa y de llevar a cabo los trabajos de cuidados tanto de sus progenitores como incluso de otros familiares, lo cual supone un impedimento para el desarrollo de una actividad remunerada y en el caso de que esto sea posible, ocasiona que la mujer acabe realizando una jornada muy pesada y mucho más larga de lo normal por el hecho de tener que desarrollar una compatibilización entre su vida profesional y familiar<sup>36</sup>.

Como consecuencia, muchas mujeres carecen de tiempo libre y es precisamente esto lo que ocasiona y lo que lleva a que muchas de ellas o bien tengan una jornada partida o bien se acaben dedicando exclusivamente a los trabajos domésticos y de cuidados, no remunerados e infravalorados, por la falta de tiempo y por una inexistente corresponsabilidad con el otro progenitor o conviviente.

---

<sup>34</sup> STJCE C-407/98, de 6 de julio de 2000, asunto *Abrahamsson*.

<sup>35</sup> PALOMO CERMEÑO, E.: “Conciliación (laboral y familiar)”, *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 13, 2017, pág. 227.

<sup>36</sup> GALINDO SÁNCHEZ, J.: “Conciliación de la vida familiar y laboral”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 4, 2000, pág. 33.

Gran parte de esta conclusión se puede ver reflejada en los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística<sup>37</sup>; indican que mientras las mujeres se encuentran realizando una actividad remunerada durante una media de 6 horas 51 minutos al día, los hombres dedican, a esto mismo, una media de 8 horas 12 minutos, lo cual hace notar la menor dedicación de la mujer en referencia al tiempo de trabajo remunerado y por tanto la consecuente desigualdad en el mercado laboral entre ambos sexos, a destacar en referencia a la conciliación y a la corresponsabilidad.

Para apreciar de una forma más clara estas diferencias se pueden ver una serie de datos recogidos en Eurostat acerca del tiempo empleado al día y de la tasa de participación en ciertas actividades principales del hogar y en el ámbito familiar, diferenciando por sexo y en un rango de edad de 20 a 74 años.

TABLA 1. Tiempo empleado en tareas domésticas y de cuidado, por sexo

	Mujeres		Hombres	
	Tiempo empleado	Tasa de participación	Tiempo empleado	Tasa de participación
Cuidado del hogar y la familia	4:33	94,8	2:04	77,2
Lavar la vajilla	0:28	62,3	0:07	24,6
Limpieza de la vivienda	0:41	56,0	0:10	18,8
Cuidado del hogar (sin limpieza)	0:12	33,2	0:08	19,2
Lavandería	0:10	27,8	0:01	3,7
Planchar	0:10	17,0	0:00	1,1
Jardinería	0:03	3,2	0:10	6,5
Construcción y reparaciones	0:01	1,4	0:07	6,0
Cuidado de hijos	0:30	26,0	0:14	17,1
Gestión del hogar y ayuda familiar	0:21	21,6	0:08	9,9
Ocio y vida social	4:27	97,4	5:19	97,5
Hobbies y juegos	0:06	5,7	0:10	8,7
Desplazamientos por los hijos	0:09	15,5	0:05	10,9
Desplazamientos doméstico	0:02	4,2	0:04	9,5

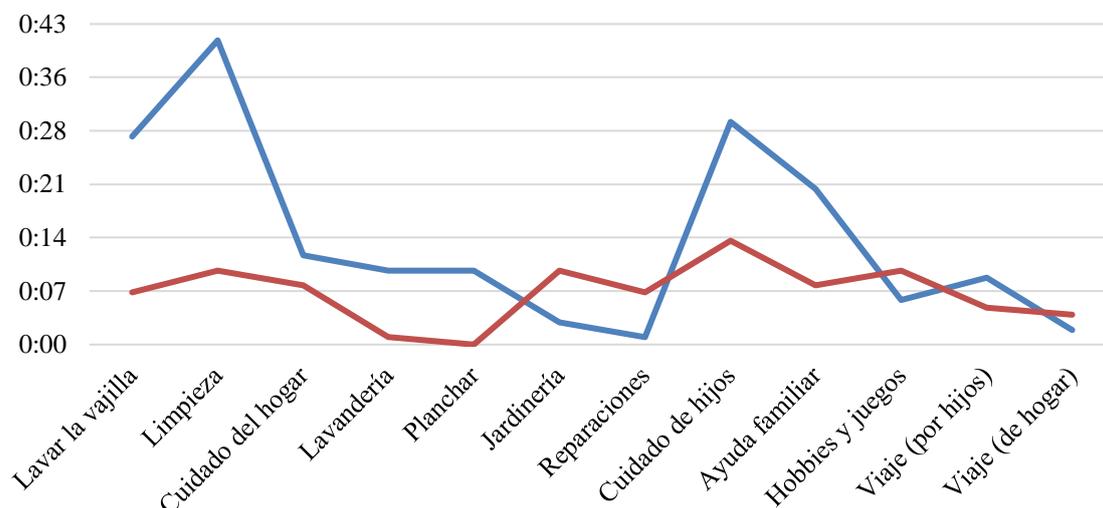
Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat, 2010

Unidad de medida: tiempo empleado en horas y minutos; tasa de participación en %

<sup>37</sup> Se trata de los últimos datos disponibles que han sido fechados en 2010.

Además, si se representa gráficamente el tiempo empleado en las tareas del hogar y de cuidado<sup>38</sup> se pueden ver las desigualdades de una forma aún más clara, y el resultado sería el siguiente:

GRÁFICO 1. Tiempo empleado en tareas domésticas y de cuidado, por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de *Eurostat*, 2010

Unidad de medida: tiempo empleado en horas y minutos

Con estos datos se demuestra, no sólo que las mujeres dedican el doble o incluso, en algunos casos, el triple de tiempo a las actividades relacionadas con el hogar, sino que además cuando hay una mayor dedicación por parte de los hombres y que supera el tiempo empleado por las mujeres, se trata de tareas de jardinería, construcción o reparación, actividades que se entienden como propiamente masculinas.

A esto se añade que también son ellas las encargadas de las tareas relacionadas con el cuidado de los hijos y de la familia, invirtiendo en las mismas, al igual que con las actividades domésticas, un tiempo que dobla y hasta triplica el de los hombres.

Esta vinculación de las mujeres a las tareas domésticas y de cuidado ocasiona, como se puede ver en la tabla, que el tiempo que puedan emplear en el ocio, la vida social, los hobbies y los juegos, disminuye notablemente, y resulta ser en estas materias donde los hombres ocupan un mayor tiempo que ellas.

<sup>38</sup> Excluyendo el tiempo dedicado al ocio y la vida social y las horas ocupadas en el cuidado de hijos, pues al tratarse de una duración tan elevada el gráfico no se apreciaría correctamente.

Por último, esto hace ver que para las mujeres, la inexistencia de una corresponsabilidad y, en ciertas situaciones, la imposibilidad de una conciliación profesional y familiar, no afecta únicamente a la jornada laboral y su probable reducción o incluso desaparición por carecer de tiempo, sino también a la escasez de horas disponibles para realizar actividades de ocio, algo que resulta fundamental y necesario para “desconectar”.

#### **4.1. Dificultades de acceso al mercado de trabajo**

En el momento de entrada al mercado laboral es cuando se produce una mayor muestra de discriminación por cuestión de sexo. Hay varias razones por las que esto ocurre, pero por lo general y en muchos de los casos, se trata de los roles que desde hace años se le han asignado a la mujer y la gran cantidad de estereotipos con los que ellas tienen que cargar como, por ejemplo, la idea de que poseen una menor capacidad que el hombre o que son menos válidas, lo cual no deja de ser una percepción expresada de forma muy genérica e infundada.

Hay casos en los que se piensa que para todas las mujeres tiene una mayor importancia el ámbito familiar y que puede ser un problema que en cierto momento del futuro se orienten únicamente a este o que la mayor parte de su tiempo lo dediquen a su vida personal, prevaleciendo lo familiar y privado sobre lo profesional.

Del mismo modo, en muchas empresas influye que se desarrollen o se impongan ciertas normativas que protejan en mayor grado a la mujer y que inicialmente se dispongan con el fin de favorecerlas, sin embargo, es posible que haya ciertas medidas que provoquen lo que sería el efecto *boomerang*, que ocasionen todo lo contrario y como consecuencia sea más improbable la contratación de la mujer.

Además, hay que señalar que es en este momento de entrada al mercado donde los candidatos se encuentran en una situación de fragilidad por el entorno desconocido, el hecho de necesitar el puesto o la gran cantidad de competidores, y es precisamente esta posición de debilidad la que produce que las mujeres tengan que lidiar con preguntas acerca de su ámbito personal, tales como el estado civil, si piensan formar una familia o si ya tienen hijos; cuestiones que pueden decidir la contratación de un candidato basándose en su sexo.

El tener en cuenta todos estos detalles, ya sea consciente o inconscientemente, conlleva que a pesar de que un hombre y una mujer demuestren tener los mismos méritos y

capacidades en el momento de acceder a un puesto de trabajo concreto, las oportunidades no siempre sean las mismas para ambos<sup>39</sup> y el resultado acabe siendo muy diferente sólo por valorar más un sexo que otro.

De hecho, al realizar una comparativa entre hombres y mujeres, los dos en situación de desempleo, con la misma edad, del mismo país y con idénticos rasgos en cuanto a la formación y el estado civil, se puede apreciar que las mujeres tienen un 30% menos de posibilidades de encontrar un trabajo que los hombres de iguales características<sup>40</sup>, datos que reflejan claramente los problemas existentes.

Además, observando los datos de España del primer trimestre de 2020 en cuanto a la tasa de actividad, mientras que la de los hombres se sitúa en un 63,63%, la de las mujeres está en un 53,03%<sup>41</sup>, 10 puntos porcentuales menos, diferencia muy notoria que demuestra la menor intervención de la mujer en el mercado de trabajo, y resultado que está, en parte, influido por las dificultades de acceso que tienen ellas.

Para hacer frente a todo lo anterior y a dichas complicaciones, ha sido necesario desarrollar ciertas medidas, más allá de la prohibición de discriminación, en el momento de la selección de los candidatos, y se ha expresado que se tratará como discriminación indirecta cuando se requiera tener una experiencia previa concreta siempre que no sea puramente imprescindible para el empleo; pues esto puede desfavorecer a las mujeres si se trata del acceso a un tipo de trabajo en el que ellas tengan una escasa representación por tratarse de un empleo masculinizado.

A esto se asimila la exigencia de una titulación formativa desmesurada que influya en mayor medida sobre las mujeres o, también, el requisito de poseer cierta particularidad física, como por ejemplo la altura, siempre que esta no sea imprescindible por las condiciones que requiera la actividad concreta.

Además, como protección, por si surgen dudas acerca del cumplimiento de las medidas en cuanto a la selección de los candidatos o, sobre la posibilidad de que haya habido una vulneración en relación al principio de igualdad y no discriminación por cuestión de sexo, el empresario está obligado a mostrar los criterios que ha seguido para la elección

---

<sup>39</sup> ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Mujer y acceso al mercado de trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2018, pág. 51.

<sup>40</sup> FEDEA, *Observatorio Laboral de la Crisis*, octubre-diciembre 2013, pág. 17.

<sup>41</sup> Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística.

de los candidatos, debe probar la racionalidad y proporcionalidad llevada a cabo en la selección y, desde luego, tiene que evidenciar que la resolución tomada no tiene relación alguna con una posible vulneración de los derechos básicos<sup>42</sup>.

#### 4.2. Contratación a tiempo parcial como vínculo principal

Con la evolución del trabajo y la entrada escalada de las mujeres al mercado laboral se ha producido un cambio muy claro y la división sexual del trabajo ha sido reemplazada por una división sexual de la jornada, conformándose de tal manera que el trabajo a jornada completa queda asignado a los hombres y la jornada parcial a las mujeres<sup>43</sup>. Esta transformación ocurrió hace ya algunos años, pero a día de hoy, se sigue manteniendo, y así se puede ver en los datos del último trimestre de 2019.

TABLA 2. Ocupados por tipo de jornada y sexo

	Jornada a tiempo completo		Jornada a tiempo parcial	
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje
Hombres	10.046,7	93,0	762,0	7,0
Mujeres	6.975,4	76,2	2.182,9	23,8

Fuente: *Instituto Nacional de Estadística*, último trimestre de 2019

Unidades: miles de personas, porcentaje

Las últimas cifras<sup>44</sup> en referencia a la ocupación por tipo de jornada y sexo no difieren mucho, pues por un lado a tiempo completo los hombres tienen un 93,1 % frente al 76,6 % de las mujeres y por otro lado los hombres a tiempo parcial son un 6,9 % mientras que las mujeres son un 23,4 %, por lo que no se aprecia mejora ni evolución alguna.

Estas desigualdades tan notorias demuestran que la parcialidad de la jornada resulta ser la respuesta a la necesidad que tienen las mujeres de compaginar o conciliar su trabajo remunerado con el tiempo que dedican a las actividades de cuidado y a las tareas del

<sup>42</sup>ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Mujer y acceso al mercado de trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2018, pág. 54 y ss.

<sup>43</sup> BRUNET ICART, I. y SANTAMARÍA, C.: “La economía feminista y la división sexual del trabajo”, *Culturales*, núm. 1, 2016, pág. 60.

<sup>44</sup>Se trata de los datos del primer trimestre de 2020 pero como consecuencia de la declaración del estado de alarma (Real Decreto 463/2020 y Real Decreto 487/2020) motivado por la pandemia del COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas de EPA en las semanas 11 a 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes de variación de las estimaciones más desagregadas pueden ser superiores a lo habitual; por ese motivo los datos de 2019 escogidos para la tabla son más realistas.

hogar, lo cual explica la gran feminización<sup>45</sup> de la jornada a tiempo parcial. Además, al observar los motivos que llevan a escoger este tipo de jornada son muy diversos.

TABLA 3. Ocupados a tiempo parcial por motivo y sexo

	Hombres	Mujeres
Cursos de enseñanza o formación	112,6	152,3
Enfermedad o incapacidad propia	15,3	26,0
Cuidado de niños o enfermos, incapacitados	18,5	288,3
Otras obligaciones familiares o personales	18,0	175,5
No haber encontrado trabajo a jornada completa	416,1	1.085,7
No querer trabajo a jornada completa	56,6	251,9
Otros motivos de tener jornada parcial	122,1	196,7
Motivo desconocido	2,8	6,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, último trimestre 2019

Unidades: miles de personas

Aparte que ya de por sí la diferencia entre ambos sexos es muy grande en cuanto a la cantidad de personas que tienen una jornada parcial, los hombres que llevan a cabo la misma por motivos de cuidados y obligaciones familiares representan un porcentaje muy pequeño en relación a la totalidad, mientras que ese mismo motivo ocasiona que una cuarta parte de las mujeres necesiten tener la jornada partida, además si a eso se le suma que una parte de las que no quieren jornada completa probablemente sea por la imposibilidad de conciliación y falta de corresponsabilidad, la diferencia es aún mayor.

### 4.3. Problemas para la conservación del puesto de trabajo

Los principales escollos que tienen las mujeres para mantenerse en un puesto de trabajo están muy relacionados con los problemas de conciliación de su vida laboral y familiar.

Pues bien, por una parte, las políticas de conciliación que se adoptan y las medidas que se implantan en los convenios colectivos, son, de forma mayoritaria, recibidos por las

<sup>45</sup>MEDIALDEA GARCÍA, B.: “Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir”, *Atlánticas: revista internacional de estudios feministas*, núm. 1, 2016, pág. 99.

mujeres, lo que ocasiona que no se logren los fines para los que realmente se fomentan estas acciones.

Por otra parte, esto demuestra que las empresas, en la mayoría de los casos, no persiguen llegar a una igualdad real entre los empleados de ambos sexos, pues se centran en cumplir con la normativa que desarrolla la legislación acerca de la igualdad, quedándose en algo muy superfluo, pues nunca se llegará así a una igualdad que se lleve adecuadamente a la práctica y que de verdad consiga evolucionar y cambiar la realidad; y esto es lo que ocurre con las actuales medidas de conciliación de las empresas.

Como consecuencia, las tareas domésticas, las actividades de cuidado y el ámbito reproductivo continúan siendo algo propio de las mujeres y el modo de establecer las acciones de conciliación no colabora con que esto se modifique, sólo cerciora el hecho de que aún estamos lejos de lograr el grado adecuado de corresponsabilidad, lo que desemboca en un gran problema para que las mujeres puedan conservar su puesto.

Siguiendo esta misma línea, en muchas empresas ni siquiera el paso a estas acciones conciliatorias se lleva a cabo de un modo igualitario, independientemente de aquellas medidas entorno a la maternidad que, por razones obvias, son ellas las únicas beneficiarias de las que tengan relación con esto, ya sea embarazo, lactancia o las posibles que se asemejen a estas materias.

Así que teniendo en cuenta esto, a lo que además se suma la desigualdad en el momento de acogerse a las acciones de conciliación, se da la situación de que aunque muchos hombres quieran cooperar en este aspecto, en muchas ocasiones, es la empresa la responsable de que él no pueda y no tenga las mismas posibilidades de acceder a las medidas conciliatorias, además a veces acogerse a ellas significa, o lleva a que el hombre, tenga un menor estatus profesional en la organización empresarial.

Todo esto que es provocado por la empresa, hace que la corresponsabilidad no sea una realidad y dificulta en gran medida que esta se pueda lograr, pues hace que los empleados tengan una visión desigual en este ámbito al ocasionar que las medidas de conciliación únicamente son eficientes para las mujeres, de hecho, que los hombres se acojan a ellas, en muchas situaciones resulta más dañino para la empresa que si lo hace la mujer, pues ya de por sí en ciertas materias, como ya he dicho por ejemplo con el embarazo y la lactancia, son ellas las beneficiarias, entonces por los prejuicios de las

empresas, que las mujeres se acojan a ellas es algo que ya está previsto, lo cual no sucede con los hombres<sup>46</sup>.

Esto hace que los objetivos en cuanto a la conciliación y la corresponsabilidad estén alejados de un logro en la práctica real, lo que evidencia los problemas que tienen ellas para conservar su puesto de trabajo.

De hecho, como ya hemos visto anteriormente, en cuanto a la reducción de jornada que sería una medida de conciliación, hay una gran diferencia y desigualdad entre hombres y mujeres y si observamos los datos en cuanto a las excedencias, en este caso por cuidado de hijos, que sería otra medida, ocurre lo mismo y la desigualdad no cesa.

TABLA 4. Excedencias tomadas, a tiempo completo, por cuidado de hijos

	Hombres	Mujeres
Menos de 1 mes	9,2	13,1
De 1 a 3 meses	4,2	47,5
De 3 a 6 meses	1,0	46,4
De 6 a 12 meses	1,1	78,4
Más de 12 meses	0,9	44,0
Aún no se ha incorporado	1,6	10,1
No sabe	0,7	2,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2010

Unidad: Porcentaje

Por último, cabe destacar las mayores dificultades actuales a las que deben enfrentarse las mujeres en referencia a la conservación de su puesto, la conciliación del ámbito personal y profesional y la corresponsabilidad familiar, pues debido a la presente crisis sanitaria por el COVID-19 se ha hecho necesaria una regulación que determine las medidas a tomar respecto a estas materias; y esto ha llegado con el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al

<sup>46</sup>Nieto Cuevas, P.: "La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad?", *Ehquidad*, núm. 11, 2019, pág. 233-234.

impacto económico y social del COVID-19, que regula en sus artículos 5 y 6 el trabajo a distancia y la flexibilidad horaria, ámbitos que serán desarrollados más adelante.

## **5. OBSTÁCULOS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL**

### **5.1. El denominado suelo pegajoso**

Este término surgió en 1978 cuando Marilyn Loden, escritora y consultora laboral estadounidense, creó la expresión “techo de cristal” en una mesa redonda para referirse a la dificultad que tenían las mujeres para ascender en sus carreras profesionales.

Después de esto, en 1986, un artículo editado en el periódico *The Wall Street* definió las “barreras del techo de cristal” como los obstáculos que encuentran las mujeres para ascender en el ámbito laboral y en 1987 Ann Morrison, Ellen Van Velsor y Randall P. White en la investigación *Breaking the glass ceiling*, definieron el techo de cristal como un obstáculo muy delicado que se vuelve casi invisible, una dura barrera que impide que las mujeres se muevan y evolucionen en las organizaciones jerárquicas de las empresas.

Una vez explicado el término, cabe indicar que, de manera lógica, los empleos de dirección y de mando se deberían cubrir con aquellas personas que cumplan los requisitos en relación a formación, competencia, destreza y persistencia necesaria o exigida, sin embargo, esto no es así, pues estos puestos, a pesar de que las mujeres tengan todo lo necesario para acceder a ellos, están muy lejos de su alcance.

Además, esto es algo que ocurre en la totalidad de las actividades, independientemente de los sectores y tipos de trabajos, pues incluso en aquellos empleos que cuentan con una mayoría muy elevada de mujeres, estas van decreciendo al escalar la pirámide organizacional de la empresa<sup>47</sup>, continúan desempeñando actividades en las que no tienen ningún tipo de poder porque pertenecen a la parte inferior del organigrama.

Ayudando esto, según los datos del INE, mientras que hay 510,4 miles de hombres que ocupan puestos de directores y gerentes, sólo hay 258,4 miles de mujeres en los mismos; es una diferencia muy notable y en la siguiente tabla se puede apreciar.

---

<sup>47</sup>BARBERÁ RIBERA, T., DEMA PÉREZ, C.M., ESTELLÉS MIGUEL, S., DEVECE CARAÑANA, C.A.: “La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, Cartagena, 7 a 9 de septiembre 2011, pág. 989.

TABLA 5. Ocupados por sexo y tipo de ocupación

	Hombres	Mujeres
Miembros del poder ejecutivo y cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública; directores ejecutivos	32,0	17,2
Directores de departamentos administrativos y comerciales	113,3	74,4
Directores de producción y operaciones	161,2	71,5
Directores de empresas de alojamiento, restauración y comercio	121,5	52,8
Directores y gerentes de otras empresas de servicios	82,4	42,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, último trimestre de 2019

Unidad: Miles de personas

De hecho, como se puede observar, en el caso de empresas de alojamiento, restauración y comercio que se podría considerar un sector feminizado, en cuanto se trata de puestos de dirección y gerencia, el número de hombres llega a doblar e incluso superar ese doble que el número de mujeres, cuando por ejemplo en el sector servicios, el último trimestre de 2019 había 7.008,5 miles de hombres frente a 8.116,9 miles de mujeres.

## 5.2. Barreras para el ascenso

Hay diversas formas de clasificar las barreras del techo de cristal, pero la que señala y describe tales de una manera más clara, es la realizada por Agut (2007) que identifica tres tipos genéricos de causas:

- Barreras personales o internas, conformado por las ideas estereotipadas, los rasgos personales, la formación, el estilo de liderazgo y el desinterés por la promoción.
- Barreras externas, se trata de los motivos sociales, la cultura organizacional y la legislación existente.
- Barreras mixtas, resultan ser la mezcla de las dos anteriores.

En referencia a las barreras personales o internas:

- Estereotipos de género. Muchas mujeres asumen ciertos tópicos que directamente ya desde un principio les afecta de cara a su promoción profesional y se basa en ellos para tomar decisiones importantes como la menor inversión en su formación a modo previsor de los futuros obstáculos.

La mayoría de los estereotipos versan acerca de las condiciones biológicas y del desarrollo social de la mujer, esto es: evolución de las dos mitades cerebrales, cambios hormonales, mayor atención a otras personas, estilo de comunicación... y todo influye en su promoción laboral; de hecho, el pensamiento de que hay rasgos propios de la alta dirección y que estos sólo forman parte de la personalidad masculina, hace que para la mujer sea mucho más difícil lograr esos puestos, a lo que además se le suma la idea equívoca de la falta de capacidad, que incluso ellas asumen.

- Rasgos personales. Hay estudios que demuestran que en cuanto a la competitividad los hombres obtienen un mayor puntaje, es decir, se muestran más competitivos en las simulaciones realizadas; esto hace que lo que para ellos es una pieza motivadora, para ellas es un estresor, pues compiten, pero de diferente forma y con otro fin.

Haciendo referencia al carácter predominante, las mujeres no se centran en obtener un mayor poder, sino que actúan de forma menos dominante, no como los hombres; además, ambos sexos difieren en la forma de expresión, mientras ellas muestran su dominio de cara a lo social, ellos lo hacen de manera egoísta.

A esto se añade la mayor tendencia a asumir riesgos que tienen los hombres y que influye en otros muchos caracteres, pues lleva a que las mujeres por esa menor asunción, compitan en menor medida y por consecuencia, no sean tan tendientes a enfrentarse a otras personas por un empleo en la alta dirección.

- Formación. Esto parte de la base de que debido a las capacidades que tradicionalmente se la asignan a cada género y a los estereotipos sociales, cada sexo se ve influenciado hasta el punto de que la mayoría de las veces eligen ciertos estudios o carreras en relación a los mismos. Por consecuencia, la elección influye en un futuro en la ocupación de puestos de alta dirección para los que se exigirán determinados títulos, que debido a la influencia nombrada, habrán sido obtenidos mayoritariamente por los hombres.

- Estilo de liderazgo. De manera tradicional, a las mujeres se les ha asignado un estilo transformacional que prioriza motivar al grupo y adecuar los objetivos de la organización a los personales, mientras que a los hombres se les ha asignado un estilo transaccional, cuyo principio se orienta a que los empleados cumplan las directrices del líder a cambio de una gratificación por su buen trabajo.
- Desinterés por la promoción. En muchos de los casos las mujeres no sienten que haya una compensación tras todos los obstáculos que deben superar para promocionar<sup>48</sup>, lo que se traduce en una clara desmotivación. Además, las que consiguen superar esto, se encuentran con el precipicio de cristal que es la elevada presión y exigencia que tienen tras su promoción profesional, lo que ocasiona una probabilidad mayor de fracasar al lograr un trabajo de dirección.

En cuanto a las barreras externas, están conformadas por las siguientes cuestiones:

- Motivos sociales. Hace referencia a los estereotipos asumidos por la sociedad, no sólo por las propias mujeres como en el caso de las barreras internas, y al patriarcado en el que estamos sumidos que perpetúa las desigualdades basadas en esos estereotipos de género, ideas que están extendidas en toda la sociedad y que se presumen como verdaderas. Esto ocasiona que por las características asignadas a cada género, las mujeres se vean desfavorecidas, pues ellas, por dichos estereotipos, no poseen los rasgos asociados a los puestos directivos.
- Cultura organizacional. Se ha llevado a cabo un gran número de investigaciones que asemejan las complicaciones de promocionar de las mujeres con la cultura de las organizaciones y se ha llegado a la conclusión de que los ideales que guían el ámbito organizacional, en muchas ocasiones, dejan fuera lo femenino, no se valora, se orientan por los estereotipos nombrados en el anterior punto.
- La legislación. Es cierto que hay diversas leyes o artículos de leyes que regulan aspectos relacionados con la igualdad entre ambos sexos y que afectan en parte a

---

<sup>48</sup> Esto es el denominado “techo de cemento”, se trata de la barrera propia e interna que tienen las mujeres por su percepción de los futuros obstáculos y por las complicaciones a las que se tendrán que enfrentar tanto en el camino hacia el logro del ascenso profesional como una vez obtenido el puesto de liderazgo. Esta situación es la que provoca que muchas mujeres rechacen la promoción o, directamente, decidan no enfrentarse a ella, es decir, ni siquiera intentarlo.

la promoción profesional de las mujeres y su entrada en puestos de alta dirección, pero se quedan en la “superficie”, pues a pesar de que ayudan, no logran llevarlo a la práctica real, así que no son suficientes por sí solas.

Por último se encuentran las barreras mixtas:

- La maternidad. Las creencias sobre la maternidad influyen en la promoción de las mujeres, pues se las ve como trabajadoras que en cierto momento de su carrera probablemente interrumpen su empleo o bajen su eficiencia por el embarazo y el posterior cuidado de hijos, lo cual además suele darse a la vez que el periodo con mayor probabilidad de ascenso, mientras que a los hombres, aunque interrumpen igualmente su trabajo por el permiso, se les sigue viendo como proveedores de la familia, orientándose así al trabajo.
- Falta de corresponsabilidad. El no llevar a cabo un adecuado reparto de tareas domésticas entre mujeres y hombres, y la falta de ayudas sociales y de las organizaciones, hace que la promoción de muchas mujeres sea imposible, puesto que por las circunstancias deben compaginar la esfera pública y privada y eso hace difícil su desarrollo laboral. Además, también influye el rol materno y de cuidados que tienen asignado y que provoca que muchas de ellas abandonen su trabajo o se vean obligadas a solicitar una jornada parcial, a lo que se añade que debido a las medidas de conciliación actuales, las mujeres que se acojan a ellas, en muchos casos, verán afectada su promoción profesional.
- Inexperiencia en altos cargos. En gran cantidad de ocasiones las mujeres no llegan a los puestos directivos porque la empresa impone o valora como requisito que los candidatos tengan cierta experiencia en este tipo de empleos, lo que hace descartar a casi la totalidad de las mujeres por carecer de la misma<sup>49</sup>.

En conclusión, todas ellas afectan a la mujer y a su carrera profesional y es precisamente la influencia del conjunto de estas barreras lo que provoca el presente techo de cristal, que se trata de una consecuencia de las mismas. Para superarlo habrá

---

<sup>49</sup> MARTÍNEZ AYUSO, V.: “Causas del techo de cristal, un estudio aplicado a las empresas del IBEX 35”, en SAAVEDRA ROBLEDO, I. (Dir.): *Universidad Nacional de Educación a Distancia*, 2016, págs. 47 y ss.

que adoptar ciertas acciones correctoras que modifiquen el pensamiento de la sociedad y que realmente ayuden a erradicar dicho techo de cristal.

### **5.3. Medidas correctoras**

Hay ciertas medidas que ya se están llevando a cabo actualmente en las empresas, pero es algo superfluo, en ocasiones simplemente se hace lo mínimo para cumplir la legislación, así que estas deben evolucionar y dar un paso más para lograr que, en la práctica, las medidas ayuden realmente a las mujeres, pues viendo los resultados y las tablas mostradas con anterioridad, hay elementos que aún deben cambiarse mediante acciones correctoras que posibiliten la promoción profesional de las mujeres.

Esto no sólo debe partir de medidas genéricas dispuestas en los ordenamientos y en las legislaciones, pues estas ya contienen tales acciones, sino que debe llevarse a la práctica con la adquisición de una verdadera conciencia social por parte de los hombres<sup>50</sup> y de todas las empresas, pues al fin y al cabo son estas las que pueden ejecutar las medidas en la práctica y lograr un cambio en la sociedad que conlleve una evolución de la mujer en el trabajo y la promoción de las mismas, superando así el presente techo de cristal.

#### **5.3.1. Corresponsabilidad familiar**

Es necesario compaginar las actividades pertenecientes a la esfera pública, es decir, el trabajo remunerado como tal, con la esfera privada, tareas domésticas, cuidado de familiares y en conclusión, ámbito personal, además de poder llevar a cabo un reparto equitativo en esas tareas nombradas, es decir, contar con una correcta corresponsabilidad, lo que podría ser la solución. Todo esto necesita de una reacción política, un desarrollo de medidas de conciliación que permitan suprimir las barreras de acceso al empleo, permanencia y ascenso profesional de las mujeres mediante el reparto equitativo entre hombres y mujeres de las actividades del hogar y de cuidados<sup>51</sup>.

En cuanto a esto, las mujeres son las más afectadas, pues debido a la maternidad y a la atención de otros familiares, su carrera laboral se ve interrumpida en varias ocasiones, lo que deriva en problemas para permanecer en su trabajo y para recuperar su carrera

---

<sup>50</sup> BAJO GARCÍA, I. y RUIZ DE LA CUESTA, S.: “Conciliación de la vida familiar y laboral”, *Feminismo/s*, núm. 8, 2006, pág. 142.

<sup>51</sup> PALOMO CERMEÑO, E.: “Conciliación (laboral y familiar)”, *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 13, 2017, pág. 227.

más adelante, y este es el motivo principal de la necesidad de una respuesta legislativa, de acciones políticas que posibiliten un avance.

Para ello, una de las regulaciones más recientes orientada al logro de la corresponsabilidad y de la conciliación del ámbito profesional y familiar, es la Directiva 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que deroga la Directiva 2010/18/UE, y cuyo plazo de trasposición concluye en agosto de 2022. Su objeto, establecido en el artículo 1, es el siguiente *“la presente Directiva establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando, a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores, la conciliación de la vida familiar y profesional. Para ello, la presente Directiva establece derechos individuales relacionados con lo siguiente: a) el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores; b) fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores”*.

Así que, como señala su objeto, la Directiva regula por un lado el permiso de paternidad<sup>52</sup> en su artículo 4, indicando en el apartado 1 que: *“los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el progenitor o, cuando esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente, tenga derecho a un permiso de paternidad de diez días laborables. Este permiso de paternidad deberá disfrutarlo el trabajador con ocasión del nacimiento de su hijo. Los Estados miembros podrán determinar si permiten que el permiso de paternidad pueda disfrutarse en parte antes o únicamente después del nacimiento del niño, y si permiten que pueda disfrutarse con arreglo a fórmulas flexibles”*,

Y por otro lado, el permiso parental<sup>53</sup> en su artículo 5: *“los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe*

---

<sup>52</sup> Definido en el art. 3.1 a) Directiva 2019/1158 como: *“ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados”*, haciendo referencia inicialmente sólo al sexo masculino, y como segundo progenitor, incluyendo a ambos sexos, cubriendo así también los supuestos de familias cuyos progenitores sean del mismo sexo.

<sup>53</sup> Definido en el art. 3.1 b) Directiva 2019/1158 como: *“ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este”*.

*disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas”,* añadiendo en el apartado 2 que *“los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos”*.

Ahora bien, a pesar de que el plazo de trasposición de la Directiva 2019/1158, nombrado anteriormente, finalice en agosto de 2022, ya hay ciertas regulaciones de la misma que han sido introducidas en el ordenamiento jurídico español, en especial y con mayor relevancia en el ámbito de la corresponsabilidad, en lo que se refiere al permiso por paternidad.

Esto ha sucedido gracias al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya medida más relevante en materia de conciliación y corresponsabilidad es la progresiva equiparación de los permisos laborales por maternidad y paternidad<sup>54</sup>.

Con este Real Decreto-Ley 6/2019, el artículo 48.4 ET queda redactado de la siguiente forma: *“el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68<sup>55</sup> del Código Civil”,* quedando así igualados los permisos de

---

<sup>54</sup> MARTÍN GUARDADO, S.: “Hacia una verdadera conciliación de la vida familiar y laboral en términos de corresponsabilidad: la reducción/readaptación de jornada como derecho verdadero. La reformulación fáctica de la familia como argumento hacia lo personal”, en GUZMÁN ORDAZ, R.; GORJÓN BARRANCO, M.C. y SANZ MULAS, N. (Coords): *Políticas públicas en defensa de la inclusión, la diversidad y el género*, 2019, pág. 534.

<sup>55</sup> Art. 68 Código Civil: *“Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”*.

la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento de hijo, dando un paso hacia el logro efectivo en la práctica de la corresponsabilidad.

Dicha equiparación se llevará a cabo de manera progresiva, en tres etapas, siguiendo lo establecido en la disposición transitoria decimotercera del ET<sup>56</sup> referente a la aplicación paulatina del artículo 48, concretamente el 48.4 ET, señalado en el anterior párrafo.

Esto será, primera etapa: *“a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET”*; segunda etapa: *“a partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET”*; tercera y última etapa con la que llega la equiparación ya de forma total: *“a partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo”*.

Cabe destacar en cuanto a la prestación por nacimiento, que es una de las situaciones protegidas en el artículo 177<sup>57</sup> de la LGSS, en el 178 se concretan los beneficiarios y en el 179 se indica que *“la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente”*.

---

<sup>56</sup> Añadida al Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 6/2019.

<sup>57</sup> Art. 177 LGSS: *“A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento (...) durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 ET (...)”*.

En conclusión, esta equiparación de los permisos ha sido un gran avance en materia de conciliación y corresponsabilidad, pues ayuda a conseguir la efectividad de ambas en la práctica. Compartir acciones conciliatorias es el camino para lograr una total y correcta corresponsabilidad, sin embargo, es innegable que aún estamos muy alejados de que esto sea realidad<sup>58</sup>, se necesitan más avances en estos ámbitos.

### 5.3.2. Flexibilidad horaria

En muchas ocasiones se hace necesario dedicar una gran parte del tiempo a las actividades de cuidado, tanto de los hijos tras el parto como de ciertos miembros de la familia que sus condiciones hacen que sean personas dependientes; y es por esto que la flexibilidad horaria se convierte en uno de los mayores recursos que deben utilizar las personas trabajadoras<sup>59</sup>, más comúnmente, las mujeres, debido al rol que tienen asignado de cuidadora y encargada de las tareas domésticas, lo cual habría que cambiar.

En este sentido, el ET recoge la posibilidad que tienen los empleados de acogerse a esa flexibilidad horaria y lo hace en su artículo 34.8: *“las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”*.

También indica que *“en el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años”* y que *“en la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.*

---

<sup>58</sup> PERÁN QUESADA, S.: “La configuración jurídica del principio de corresponsabilidad y su necesaria aplicación efectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019, pág. 118.

<sup>59</sup> MARTÍN GUARDADO, S.: “Hacia una verdadera conciliación de la vida familiar y laboral en términos de corresponsabilidad: la reducción/readaptación de jornada como derecho verdadero. La reformulación fáctica de la familia como argumento hacia lo personal”, en GUZMÁN ORDAZ, R.; GORJÓN BARRANCO, M.C. y SANZ MULAS, N. (Coords): *Políticas públicas en defensa de la inclusión, la diversidad y el género*, 2019, pág. 535.

*Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión”.*

Por último se añade que *“la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto” y que todo esto regulado anteriormente “se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37<sup>60</sup>”.*

Una vez visto esto, bien es cierto, que a pesar de ser un recurso al que pueden acogerse los trabajadores y que se encuentra regulado en el propio Estatuto, en muchas ocasiones puede ser utilizada por el empresario como causa discriminatoria haciendo que persistan así las diferencias de género, además es muy complicado valorar su uso en la práctica por la flexibilización de la organización de la empresa de las horas de trabajo<sup>61</sup>.

Además, a esto se añade que en la mayoría de las ocasiones, la gestión flexible de estas horas de trabajo se lleva a cabo mediante la reducción de la jornada y el contrato a tiempo parcial, con la consecuente reducción proporcional de la retribución salarial que esto conlleva<sup>62</sup>, lo que simplemente hace que continúen las desigualdades entre hombres y mujeres y los problemas de estas para evolucionar en su carrera profesional.

Esto lleva a pensar que las medidas que se deberían valorar tendrían que estar más orientadas a un cambio en la distribución del tiempo de trabajo, ya sea una jornada partida, la permanencia fija en un mismo turno de trabajo o el hecho de contar con una semana laboral de cuatro días en vez de cinco para así poder tener un día a mayores

---

<sup>60</sup> El artículo 37 ET hace referencia al descanso semanal, las fiestas y los permisos.

<sup>61</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”, Revista Jurídica de la Universidad de León, núm. 4, 2017, pág. 19.

<sup>62</sup> Art. 37.6 ET: *“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida”.*

disponible; y todos estos recursos sí que ayudarían en mayor medida a desarrollar una buena conciliación familiar y laboral que podría convertirse en una realidad.

Además de todo esto, es conveniente especificar que esta flexibilidad horaria no sólo se encuentra en el nombrado ET, sino que actualmente, como consecuencia de la presente crisis sanitaria del COVID-19, ha sido, en especial, muy necesaria una regulación del derecho a la adaptación del horario y en ocasiones una reducción de la jornada y en estos términos los trabajadores se han acogido al artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 que expresa que *“las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19”*.

A esto se añade que *“el derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa”*. Esto será así mientras se mantenga el estado de alarma y durante los tres meses siguientes tras la finalización del mismo.

Si ciertamente se ejerce este derecho persiguiendo el objetivo señalado en el propio artículo 6 Real Decreto-Ley 8/2020 de lograr un reparto corresponsable de las tareas de cuidado con la desaparición por tanto de la tradicional asignación de roles, se habrá logrado un avance práctico en esta materia, pero sin embargo, también es cierto, que es muy difícil tener el conocimiento de si realmente esto está siendo así y si de verdad se está llevando a cabo una corresponsabilidad, pues quizás se debería comenzar antes por un cambio en la mentalidad de la sociedad que por regulaciones del ordenamiento jurídico interno, aunque también son necesarias.

### 5.3.3. Trabajo a distancia

El trabajo a distancia se encuentra expresamente regulado en el artículo 13 ET que lo define como *“aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*, y que regula sus formalidades a rasgos generales.

Además, aparte de esta referencia genérica del trabajo a distancia, el artículo 34.8 ET lo prevé como medida conciliatoria: *“las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”*. Además, si tienen hijos, *“las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos cumplan doce años”*. Finalmente se añade que: *“en la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”*.

Del mismo modo, la legislación no se limita al ET, pues en cuanto a las regulaciones más recientes respecto a esta materia, al igual que ocurre con el caso anterior de la flexibilidad horaria, como consecuencia de la presente crisis sanitaria del COVID-19, ha sido necesaria una regulación del trabajo a distancia y esto ha llegado con el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020 que indica que *“se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad”*, todo esto se llevará a cabo con el objetivo prioritario de *“garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria”*.

Además, siguiendo con este artículo 5 Real Decreto-Ley 8/2020, para hacer más fácil el poder ejercer el trabajo a distancia “*en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora*”. Esta regulación del trabajo a distancia será efectiva mientras se mantenga el estado de alarma y durante los tres meses siguientes tras la finalización del mismo.

Ahora bien, tanto en el uso del trabajo a distancia como medida conciliatoria en circunstancias normales, como en su uso en las circunstancias presentes, es muy difícil conocer el alcance real de la utilización del mismo y si de verdad, como medida conciliatoria, ayuda efectivamente a lograr una correcta corresponsabilidad.

#### **5.4. El precipicio de cristal**

Los obstáculos que hemos visto anteriormente que deben enfrentar las mujeres para poder llegar a los puestos de la alta dirección no es el único problema, pues una vez superan las barreras existentes, ya sea por sí solas o ayudadas por unas medidas de conciliación y de corresponsabilidad llevadas a cabo en la empresa de la manera correcta, es muy probable que una vez hayan logrado alcanzar los puestos de poder, se vean afectadas por lo que se denomina el “precipicio de cristal”.

Este concepto fue utilizado por primera vez en 2005 cuando Michelle Ryan y Alex Haslam hicieron referencia al mismo para nombrar las condiciones en las que las mujeres lograban desempeñar su trabajo en los empleos de alta dirección. Ambos dos corroboraron y evidenciaron que muchas de las empresas británicas que habían colocado a mujeres en sus cargos de poder se encontraban en una época de crisis<sup>63</sup>.

Unos años más tarde, en 2009, Fernando Molero, María Isabel Cuadrado y Cristina García-Ael confirmaron lo expresado por Ryan y Haslam gracias a un estudio experimental llevado a cabo en las empresas españolas. Demostraron que cuando las organizaciones se veían afectadas por las pérdidas, la evaluación realizada a las mujeres

---

<sup>63</sup> CUADRADO GUIRADO, M.I. y NAVAS LUQUE, M.S.: “Prejuicio hacia las mujeres en el ámbito laboral: un recorrido general”, *El estudio del prejuicio en psicología social*, 2013, pág. 288.

era superior, es decir, se percibía que eran más competentes y capaces que los hombres, y por el contrario, a ellos se les evaluaba mejor cuando la empresa se encontraba en momentos de éxito<sup>64</sup>.

Esto en definitiva se trata de una nueva barrera invisible, un nuevo obstáculo, al que deben hacer frente un gran número de mujeres una vez consiguen romper y superar el techo de cristal.

Cabe destacar que para ellas no sólo es mucho más complicado que para los hombres el camino hacia el logro del ascenso laboral, debido a la existencia de la “escalera de cristal”<sup>65</sup>, sino que además cuando consiguen acceder a los puestos de mando de la parte alta de la jerarquía de la empresa, continúan encontrándose con un gran número de complicaciones que dificultan su mantenimiento en los empleos de liderazgo.

En referencia a esto, como consecuencia de situarse al frente de la empresa cuando la organización está sufriendo una época de crisis, las mujeres se encuentran en una posición con mucho riesgo y por lo tanto, se ven afectadas por la consecuente presión que esto conlleva; además, evidentemente, deben lidiar con una mayor probabilidad de fracaso, pues al estar en una situación de crisis, el mínimo fallo puede resultar determinante.

En este contexto y con la alta presión y nivel de exigencia con el que las mujeres deben lidiar, la situación desemboca en tres posibilidades: que conozcan las circunstancias a las que deberán hacer frente una vez asciendan y por tanto a modo previsorio decidan rechazarlo o, directamente, no intentarlo, que es lo que sería el techo de cemento nombrado con anterioridad; que fracasen y por tanto o bien abandonen el puesto ellas mismas o bien la organización decida que regresen a su puesto anterior; o por último, pero quizás menos probable, que consigan superar la barrera del precipicio de cristal y por tanto logren permanecer y mantenerse en el puesto de liderazgo obtenido, ahora sí, con unas circunstancias más favorables una vez pasada la época de crisis.

---

<sup>64</sup> CUADRADO, M.I.; MOLERO, F. y GARCÍA-AEL, C.: “El precipicio de cristal: Un estudio experimental sobre las mujeres en puestos directivos”, *XI Congreso Nacional de Psicología Social*, Tarragona, 1 al 3 de Octubre de 2009.

<sup>65</sup> “Escalera de cristal” es el término utilizado para referirse a los procesos mediante los cuales los hombres promocionan y evolucionan de manera mucho más rápida que las mujeres a los puestos de la alta dirección, en especial, dentro de las organizaciones de sectores y trabajos feminizados.

## 6. CONCLUSIONES

PRIMERA: La división sexual del trabajo se ve reflejada en la existente segregación, tanto en la horizontal que provoca que haya sectores feminizados desvalorizados y sectores masculinizados sobrevalorados, como la vertical que produce la aparición del presente techo de cristal para las mujeres; todo ello influido por la perpetuación de la asignación tradicional de roles y de los estereotipos sexuales.

SEGUNDA: A lo largo de la historia el concepto de trabajo se ha ido conformando, pero lo que se asemeja en mayor grado a lo que se entiende actualmente como tal, llegó con el capitalismo, donde se definió como la realización de una labor a cambio de una remuneración; esto excluyó totalmente a las actividades domésticas y de cuidados y fue, por tanto, lo que alejó a las mujeres del mundo laboral, provocando así una desigualdad.

TERCERA: La igualdad de trato se recoge ya en 1957 en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y posteriormente se regula tanto en numerosas Directivas europeas que exigen cumplir este principio y que prohíben la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, como en la mayoría de las principales normas de nuestro ordenamiento interno, ya sea basándose en él, como por ejemplo el Real Decreto-Ley 6/2019, o tomándolo como principio rector, como la CE, el ET o la LGSS.

CUARTA: A pesar de las regulaciones existentes, las mujeres continúan sufriendo discriminación en el ámbito laboral, y es por este motivo por el que la normativa, interna y comunitaria, permite establecer medidas de acción positiva, eso sí, con ciertos matices, pues las empresas deben actuar siempre valorando los méritos y capacidades de los trabajadores, de lo contrario, sería una discriminación inversa alejada de la igualdad.

QUINTA: Una de las causas de la presente desigualdad es la doble jornada que la mujer se ve obligada a realizar; según los datos del INE las mujeres emplean el doble e incluso el triple de tiempo que los hombres en las tareas domésticas y de cuidados, lo que denota una evidente falta de corresponsabilidad, dificultando así su carrera profesional.

SEXTA: Las consecuencias de la doble jornada de la mujer se reflejan, por un lado, en el trabajo a tiempo parcial que se encuentra claramente feminizado y no sólo es que la diferencia en cuanto a las cifras sea muy notoria (un 7 % frente a un 23.8 %), sino que además las mayores disparidades respecto a las causas son en el cuidado de hijos y por otras obligaciones familiares o personales, donde claramente ellas están muy por

encima; y por otro lado, otro efecto, son los problemas para la conservación del puesto, pues al dedicarse al hogar y al ámbito privado, son ellas las que se acogen a las medidas de conciliación, como excedencias, lo que provoca que haya interrupciones continuas en su carrera con lo que esto conlleva.

SÉPTIMA: Hay una gran cantidad de barreras, a mayores de los problemas nombrados, que dificultan el ascenso de la mujer a los puestos de poder de la empresa, y estas son: personales, como los estereotipos asumidos por la mujer o el desinterés; externas, como los estereotipos asumidos por la sociedad o la cultura organizacional; y mixtas, como la maternidad o la inexperiencia en el liderazgo. Estos tres tipos de barreras conforman el presente techo de cristal, que se puede ver reflejado en los datos del INE, donde la cantidad de hombres supera notablemente a la de las mujeres en los puestos de poder.

OCTAVA: Para romper el nombrado techo de cristal será necesario desarrollar las medidas correctoras adecuadas; en relación a la flexibilidad horaria, que entre sus posibilidades se encuentra la jornada parcial, está claramente feminizada, así que las regulaciones no son muy útiles; respecto a la corresponsabilidad es muy importante el Real Decreto-Ley 6/2019 que equiparará los permisos laborales por maternidad y paternidad, lo que supone un avance en este ámbito, pero habrá que comprobar más adelante si realmente ha conllevado un cambio en la sociedad; y en referencia al trabajo a distancia y a la nombrada flexibilidad, que actualmente debido al COVID-19 se encuentran sujetos a los artículos 5 y 6 del Real Decreto-Ley 8/2020, se verificará en un futuro si las medidas implantadas han sido eficaces para lograr una adecuada corresponsabilidad, pues su vigencia son tres meses más tras el fin del estado de alarma.

NOVENA: En el caso de que logren romper el techo de cristal, las mujeres deben superar otra nueva barrera denominada el precipicio de cristal que provoca que desarrollen su trabajo de liderazgo en una situación de alta exigencia debido a que son ascendidas cuando la empresa se encuentra en crisis lo que ocasiona que muchas abandonen su puesto de poder por la presión o directamente rechacen promocionar.

DÉCIMA: Visto todo lo expresado, considero que es muy necesario lograr la igualdad pero partiendo de un cambio en la mentalidad de la sociedad, y debe ser una prioridad por parte del Gobierno mediante regulaciones efectivas y dotación de servicios públicos de cuidados, de las empresas mediante acciones que posibiliten realmente un desarrollo profesional de las mujeres, y de los interlocutores sociales.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- ANZORENA, C.: “Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral”, *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, núm. 41, 2008.
- ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Mujer y acceso al mercado de trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2018.
- BAJO GARCÍA, I. y RUIZ DE LA CUESTA, S.: “Conciliación de la vida familiar y laboral”, en MONTESINOS SÁNCHEZ, M.N. y ESQUEMBRE CERDÁ, M.M. (Coords.): *Feminismo/s*, núm. 8, 2006.
- BARBERÁ RIBERA, T., DEMA PÉREZ, C.M., ESTELLÉS MIGUEL, S., DEVECE CARAÑANA, C.A.: “La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, Cartagena, 7 a 9 de septiembre de 2011.
- BRUNET ICART, I. y SANTAMARÍA, C.: “La economía feminista y la división sexual del trabajo”, *Culturales*, núm. 1, 2016.
- CASAS BAAMONDE, M.E.: “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 4, 2017.
- CUADRADO, M.I.; MOLERO, F. y GARCÍA-AEL, C.: “El precipicio de cristal: Un estudio experimental sobre las mujeres en puestos directivos”, *XI Congreso Nacional de Psicología Social*, Tarragona, 1 al 3 de Octubre de 2009.
- CUADRADO GUIRADO, M.I. y NAVAS LUQUE, M.S.: “Prejuicio hacia las mujeres en el ámbito laboral: un recorrido general”, *El estudio del prejuicio en psicología social*, 2013.
- FEDEA, *Observatorio Laboral de la Crisis*, octubre-diciembre 2013.
- GALINDO SÁNCHEZ, J.: “Conciliación de la vida familiar y laboral”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 4, 2000.
- GORZ, A.: “La crisis de la idea de trabajo y la izquierda post-industrial”, *Capitalismo, Socialismo, Ecología*, Núm. 7, 1995.
- IRIBARNE GONZÁLEZ, M.M.: “Acción positiva”, *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 6, 2014.

- MARTÍN GUARDADO, S.: “Hacia una verdadera conciliación de la vida familiar y laboral en términos de corresponsabilidad: la reducción/readaptación de jornada como derecho verdadero. La reformulación fáctica de la familia como argumento hacia lo personal”, en GUZMÁN ORDAZ, R.; GORJÓN BARRANCO, M.C. y SANZ MULAS, N. (Coords.): *Políticas públicas en defensa de la inclusión, la diversidad y el género*, 2019.
- MARTÍN VIDA, M.Á.: “La reforma del artículo 12ª de la Ley Fundamental de Bonn a raíz de la Sentencia “Kreil” del Tribunal de Justicia”, *Revista de derecho constitucional europeo*, núm. 1, 2004.
- MARTÍNEZ AYUSO, V.: “Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX 35”, en SAAVEDRA ROBLEDO, I. (Dir.): *UNED, Universidad Nacional de Educación a Distancia*, 2016.
- MEDIALDEA GARCÍA, B.: “Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir”, *Atlánticas: revista internacional de estudios feministas*, núm. 1, 2016.
- NIETO CUEVAS, P.: “La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad?”, *Ehquidad*, núm. 11, 2019.
- PALOMINO LOZANO, R.: “La discriminación positiva en la UE y los límites de la discriminación positiva: carencias y debilidades de las actuales políticas de discriminación positiva en Europa”, *Anuario de derechos humanos*, núm. 9, 2008.
- PALOMO CERMEÑO, E.: “Conciliación (laboral y familiar)”, *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 13, 2017.
- PERÁN QUESADA, S.: “La configuración jurídica del principio de corresponsabilidad y su necesaria aplicación efectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por COVID-19”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020.
- TORRES GONZÁLEZ, O.M.: “La segregación horizontal: el riesgo de los agregados estadísticos”, en MAÑAS VIEJO, C., MARTÍNEZ SANZ, A. (Coords.): *Feminismo/s*, núm. 31, 2018.
- URTEAGA OLANO, E.: “Las políticas de discriminación positiva”, *Revista de estudios políticos*, núm. 146, 2009.

