

La discriminación por maternidad y conciliación en el ámbito universitario

Discrimination for maternity and conciliation in university

ALEJANDRA SELMA PENALVA

*Profesora Titular de Universidad
Departamento de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

Recibido: 20/01/2019

Aceptado: 25/02/2019

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4768>

Resumen. Todavía quedan muchos obstáculos para alcanzar una plena igualdad entre mujeres y hombres. Por el momento, puede decirse que son muy escasos los ámbitos profesionales en los que se ha conseguido eliminar cualquier forma directa o indirecta de discriminación por razón de género. Paradójicamente, en el ámbito universitario, pese a los numerosos esfuerzos realizados al respecto, todavía existen ciertas formas de discriminación por razón de género que afectan tanto a docentes como estudiantes, y que, como las estadísticas se ocupan cada año de confirmar, se manifiestan con especial fuerza respecto a aquellas personas que asumen la atención cargas familiares. Estos factores de desigualdad se analizan de forma individualizada en este trabajo, al mismo tiempo que se plantean posibles soluciones que ayudarían a atenuar el problema.

Palabras clave: igualdad, discriminación, maternidad, conciliación, universidad, estancias de investigación.

Abstract. Many obstacles remain to achieve full equality between women and men. For the time being, it can be said that there are very few professional areas in which any direct or indirect form of discrimination based on gender has been eliminated. Paradoxically, in the academic context, despite the numerous efforts made in this regard, there are still certain forms of discrimination based on gender that affect both, teachers and students, and that, as the statistics are dealt with each year of confirmation, manifest themselves special strength with regard to those people who take care of family responsibilities. These factors of inequality are analyzed individually in this paper, at the same time that possible solutions are proposed that would help to mitigate the problem.

Keywords: equality, discrimination, maternity, conciliation, university, research stays.

* aselma@um.es

I. Concepto de discriminación por maternidad

Como es sabido, concretando el alcance del art. 14 CE, nuestro Tribunal Constitucional precisa que la discriminación por razón de género no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona, sino que también engloba estos mismos tratamientos cuando se fundan en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan una relación de conexión directa e inequívoca con el sexo de la persona¹. Esto es precisamente lo que ocurre con las situaciones de embarazo y maternidad.

Tan intensa y tan obvia ha sido la desigualdad que sufren las mujeres a la hora de acceder a un empleo o mantener sin interrupciones su vida activa, que el propio legislador ha tomado medidas al respecto, poniendo en práctica acciones de diverso signo con el fin de favorecer a las personas que, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, se han visto obligadas a sacrificar o postergar su carrera profesional².

Es muy difícil individualizar de forma expresa todas y cada una de las situaciones de discriminación que se pueden presentar en la práctica diaria del derecho. Son tantas las modalidades posibles y tan variados los ámbitos en los que pueden desarrollarse, que resulta prácticamente imposible ofrecer respuesta expresa a cada una de las situaciones controvertidas. Precisamente por ese motivo, el legislador opta por redactar en términos genéricos la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en adelante, LOI). Como es sabido, el citado precepto, proclama sin reservas que "*el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil*". Con esta amplia redacción, el legislador intenta evitar que pasen desapercibidas formas de discriminación que no siempre quedan vinculadas biológicamente al género en sí mismo (como en cambio sí lo está el embarazo), sino a la mayor dedicación que se presume a las mujeres frente a los hombres en la atención de la familia en perjuicio de los quehaceres profesionales. Así pues, es muy importante tener en cuenta que la discriminación por razón de sexo puede manifestarse en la práctica revestida de la forma de "discriminación por atención a las cargas familiares", con la amplitud que este concepto conlleva (según se desprende de la interpretación conjunta de los arts. 3 y 8 LOI). Aunque se trate de una situación que muchas veces pasa desapercibida, se ha de tomar conciencia de que nada impide que esta faceta concreta de la discriminación por maternidad se presente en

¹ Recogiendo la doctrina precedente, cfr. entre otras, las SSTC 17/2007, de 12 de febrero (RTC 2007, 17) y 233/2007, de 5 de noviembre (RTC 2007, 233).

² Precisamente esta finalidad es la que cumple el complemento de la pensión de jubilación por cada hijo a partir del segundo que incluyó en nuestro ordenamiento jurídico la Ley 48/2015 por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. La misma finalidad persigue la prestación contributiva de naturaleza no económica por hijo a cargo que reconoce actualmente nuestro sistema de seguridad social ante las situaciones de excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos. Sobre éstas y otras cuestiones, véase VICENTE PALACIO, M.A. (2011), "En busca de la igualdad material de las mujeres: igualdad formal y medidas de acción positiva en materia de Seguridad Social"; *Lan harremanak: revista de relaciones laborales*, nº. 25, (ejemplar dedicado a la igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales), págs. 191-229.

sujetos que, aunque no tienen hijos ni biológicos ni por adopción, si se encuentran en una situación familiar, en la que, constante u ocasionalmente, deben asumir compromisos de conciliación. Este concepto resulta especialmente interesante a la hora de abordar el genérico tema de la discriminación por género en el ámbito universitario, pues muchas veces, como a continuación se analiza con más detalle, ésta no se manifiesta únicamente sobre el profesorado universitario, sino también sobre el alumnado, colectivo en el que, por razones de edad, no resultan habituales hijos biológicos, pero en cambio sí son muy frecuentes las necesidades de atención familiar (padres, abuelos, hermanos pequeños, principalmente, que en algún momento del curso académico requieren de acompañamiento).

Respecto al tema que vamos a abordar: la discriminación de la mujer en el ámbito universitario, debe ponerse de manifiesto que, en la mayor parte de ocasiones, se enfrenta a una discriminación indirecta, esto es, a un comportamiento o exigencia aparentemente neutro pero que, valorado en su conjunto, genera un resultado o un efecto más gravoso sobre personas de sexo femenino³. Además, el tipo de discriminación que se constata en el ámbito universitario, en la inmensa mayoría de ocasiones, no está motivada por cuestiones de género en sí mismas, sino por las vinculaciones biológicas y sociales que conectan género y maternidad, y género y atención de las cargas familiares. Y es precisamente en este campo donde todavía queda un largo recorrido para poder alcanzar la plena igualdad de género, lo que exige una reivindicación clara y contundente por parte de la comunidad universitaria.

II. El papel de la mujer en las Universidades españolas en cifras

Pese a todo, todavía en pleno siglo XXI quedan ciertas esferas en las que no se ha tenido en cuenta esta faceta de la discriminación por razón de género, materializada en situaciones de embarazo o maternidad. Así, por ejemplo, uno de los ámbitos en los que sería oportuno revisar su adecuación a las exigencias propias de la igualdad de género, es el universitario, puesto que en él existen formas latentes de discriminación por maternidad todavía no resueltas. Y es que hoy en día, parte de los méritos exigidos, no sólo para conseguir promocionar profesionalmente, sino para evitar la extinción de la relación laboral iniciada resultan totalmente incompatibles con las exigencias más básicas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral (recuérdese que la vigente Ley de Ordenación Universitaria atribuye una duración limitada en el tiempo a las modalidades contractuales de Ayudante y Ayudante Doctor, sólo prorrogables tras la obtención de una nueva acreditación habilitante para ocupar una categoría profesional superior).

Realizar estancias de investigación o asistir a congresos en otras ciudades distintas a la de residencia, sobre todo si ello implica, como en muchos casos ocurre, un desplazamiento internacional, puede resultar una misión muy difícil para personas con cargas familiares, y en cambio, ni los RD 1312/2007 y 415/2015 (que modifica el anterior) por

³ Como pone de manifiesto MARTÍN BARDERA, S. (2018), "Querer y poder: (des)igualdad en la universidad pública española", *Contextos educativos: Revista de educación*, nº 21, pág. 2 del soporte informático.

los que se establece la necesidad de obtener una acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, ni los criterios de evaluación del profesorado recientemente publicados por la ANECA, tienen en cuenta estas circunstancias.

Así, aunque tanto hombres como mujeres con cargas familiares se encontrarían, en abstracto, afectados por esta mayor dificultad, en la práctica, se trata de un obstáculo que incide con especial intensidad sobre las mujeres que se dedican a la docencia universitaria (y es que en éste, como en cualquier otro ámbito en la sociedad española, sigue siendo la mujer la que con más frecuencia e intensidad se ocupa de la atención de los hijos, sobre todo en los primeros años de vida), situándolas a la hora de obtener méritos o reconocimientos profesionales, y en virtud de un criterio aparentemente neutro, en una situación de mayor dificultad que a sus compañeros varones, a los que en la práctica, el nacimiento de un hijo apenas dificulta la realización de estancias de investigación ni la asistencia a congresos científicos fuera de la ciudad de residencia⁴. Y es que como nuestra jurisprudencia más reciente se ha ocupado de poner de manifiesto, constituye hoy en día un hecho notorio que, todavía en pleno siglo XXI, son éstas las que asumen, con una responsabilidad más intensa, la atención de las cargas familiares, en detrimento de las oportunidades de promoción profesional⁵.

A estos efectos, los datos son muy claros: según el análisis publicado por la CNEAI, aunque las mujeres superan a los hombres en porcentaje de éxito en la franja de uno y dos sexenios, se detecta una clara mayoría masculina a partir del tercer sexenio, dato que demuestra de forma contundente la mayor intensidad con la que la atención de las cargas familiares repercute sobre personas de sexo femenino. De la misma forma, según los últimos datos publicados por el Ministerio correspondientes al curso 2016/2017, las mujeres representan el 40% de los profesores Titulares de Universidad, pero sólo ocupan el 20% de los puestos correspondientes al cuerpo de Catedráticos de Universidad⁶. Y es que si las cargas familiares dificultan la obtención de sexenios de investigación, también impiden el acceso a cátedra de las personas de sexo femenino, al tiempo que generan una

⁴ Véase el trabajo preparado por las profesoras del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia LÓPEZ ANIORTE, M.C, GARCÍA ROMERO, M.B. y FERRANDO GARCÍA, F.M. (2014) en el que se denuncian claros ejemplos de discriminación y se plantean también "Propuestas para la evaluación de la calidad de la investigación en el ámbito del Derecho, incluyendo una perspectiva de género", en AAVV, *Libro resúmenes X Foro Internacional sobre la Evaluación de la Calidad de la Investigación y la Educación Superior* (Coord. RAMIRO SÁNCHEZ y RAMIRO SÁNCHEZ), Ed. Universidad de Granada, Granada, pág. 100.

⁵ De forma rotunda, la SAN (Sala de lo Social) de 13 de noviembre de 2013 (AS/2013/3023), reconoce expresamente que se parte "de una premisa que no está cuestionada por constituir un hecho notorio. Se trata de la afirmación relativa a que los derechos de conciliación de la vida familiar y la protección de la maternidad y el derecho de lactancia están mayoritariamente ejercitados por mujeres". Aunque los hechos notorios no necesitan ser probados, existen hoy en día múltiples datos estadísticos que permitirían confirmar dicha circunstancia. Así, al respecto, véase MEIL LANDWERLIN, G. (2011), "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa", *Revista latina de sociología*, nº. 1, pág. 8 del soporte informático.

⁶ Curiosamente, las mujeres ocupan el 60% de los puestos de investigación y docencia en las Universidades públicas a los 30 años de edad, pero este porcentaje se invierte al alcanzar los 40 años. A estos efectos, resulta muy significativo comprobar el ínfimo porcentaje de sujetos que acceden a la condición de profesor titular de Universidad (y con ello, a la funcionarización en el ámbito universitario), antes de alcanzar los 40 años de edad, según cifras publicadas por el propio Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/personal-universitario/NOTA-EPU-2015-2016.pdf>

diferencia retributiva importante entre hombres y mujeres, lo que contribuye a que la brecha salarial que se imputa en el ámbito de la empresa privada, se materialice también en el entorno universitario.

III. Situaciones de discriminación en el ámbito universitario

Tantos son los requisitos exigidos para acceder a la acreditación (imprescindible para promocionar en esta larga carrera profesional), que muchas veces, los profesores universitarios, sacrifican o posponen la maternidad hasta edades muy avanzadas⁷. Pero no se puede olvidar que lo que puede ser simplemente considerado un presupuesto necesario para la promoción profesional o para acceder a la condición funcionarial, se convierte en un requisito imprescindible para mantener el puesto de trabajo en las fases iniciales de la carrera académica (no se puede olvidar que actualmente, los contratos de ayudante y de ayudante doctor tienen una duración máxima de cinco años, transcurridos los cuales, si no se ha obtenido una acreditación que habilite al profesor para ocupar una categoría superior, el contrato se extinguirá), lo que intensifica la gravedad del problema, sin que los planes de igualdad, ya aprobados en nuestras Administraciones públicas, puedan hacer nada por vitarlo, pues se trata de presupuestos de acreditación impuestos a nivel nacional en cada disciplina académica.

1. Baja maternal, carga docente y acreditación

Entre otros motivos de desigualdad todavía no resueltos está el relativo al retraso que implica la baja maternal en la acumulación de las horas de docencia necesarias para obtener una acreditación de la ANECA a una categoría profesional superior, elemento que ralentiza la consecución de los méritos académicos necesarios para la promoción profesional y que apenas afecta a los profesores varones, dando lugar a un claro ejemplo de discriminación indirecta por razón de género. Problema que se acentúa si la maternidad va precedida de una IT por problemas de salud de la madre derivados del desarrollo del embarazo, o acompañada de una suspensión del contrato por riesgo en el embarazo o en la lactancia, cuando la profesora en cuestión desarrolla tareas que pueden repercutir negativamente sobre la salud del *nasciturus* o el neonato (muy frecuente, por ejemplo, en personal que requiera realizar prácticas de laboratorio utilizando sustancias potencialmente tóxicas para la salud de la madre o el feto).

⁷ A modo de prueba de la situación expuesta, cabe destacar el siguiente dato: en el ámbito de la docencia universitaria, las profesoras de universidad presentan una edad media de nacimiento de su primer hijo muy superior a la ya por sí elevada media española (37 años frente a los 31 años registrados con carácter general), lo que sin duda constituye una clara muestra de la dificultad que, a la vista de los criterios vigentes, conlleva la estabilización profesional en este ámbito profesional. Éstos y otros temas se analizaron en su momento en AAVV (1996), "*Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Madrid.

Precisamente para solventar el inconveniente planteado, deberían servir los argumentos utilizados por las recientes sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de enero y de 3 de mayo de 2017 (rec. nº. 10/2017 y 385/2015 respectivamente), en virtud de las cuales, y con el fin de evitar que prospere un fenómeno de discriminación indirecta por razón de género, se obliga a reconocer el citado tiempo de baja como tiempo efectivamente trabajado, para que la trabajadora afectada pueda percibir incentivos por productividad en un caso⁸, y la retribución media derivada de la realización guardias médicas en el otro⁹, a pesar de haber estado en situación de baja maternal durante el tiempo en el que la prestación de servicios de la que derivan las citadas retribuciones, debió producirse. Y es que cualquier otra interpretación que quiera hacerse de la citada situación generaría un agravio comparativo con los trabajadores varones.

Así las cosas, los mismos argumentos son plenamente extrapolables al ámbito universitario, en los que resulta imprescindible realizar un reconocimiento de la docencia

⁸ Se aprecia discriminación cuando, tras la reincorporación de la trabajadora después de agotar la baja maternal (haya estado ésta precedida o no de un periodo de suspensión de su actividad laboral por motivos relacionados con el embarazo), se eliminan los pluses variables vinculados a la productividad que estuviesen reconocidos. Aunque en este tipo de casos, las empresas aleguen que durante los periodos de baja laboral, no se ha realizado actividad profesional alguna, y por lo tanto, no existe productividad acreditada que abonar tras su reincorporación, nuestros jueces y tribunales vienen estimando que, con esta práctica, se produce un resultado peyorativo que incide exclusivamente sobre personas de sexo femenino por motivos relacionados con el embarazo o la maternidad y por lo tanto, coloca a la mujer en peores condiciones que a los hombres, que no ven perjudicadas sus expectativas retributivas por motivo del nacimiento de un hijo. De esta manera, la práctica jurisprudencial más reciente, aprecia que, para evitar el resultado lesivo, tras la reincorporación de la trabajadora, la empresa tendrá que seguir abonando en concepto de estos pluses variables, *la retribución media que viniera percibiendo la trabajadora antes de producirse la suspensión del contrato por embarazo o maternidad*, sin necesidad de esperar que transcurra de nuevo el tiempo necesario de prestación de servicios para volver a generar los citados complementos económicos. Así, la STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº. 10/2017, de 10 de enero (RJ\2017\38) estima probada la existencia de discriminación por razón de sexo al constatarse una práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal, así como la baja por riesgo de embarazo (a pesar de ser obligatorias ambas bajas con el fin de salvaguardar la salud de la madre), a los efectos de cómputo de días productivos para tener derecho a las retribuciones variables de incentivos en el momento de la reincorporación. En este caso, se considera acreditado que las trabajadoras que pasan a la situación de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo ven alteradas sus retribuciones en el momento de su reincorporación, pues no perciben incentivos hasta que no vuelven a transcurrir los periodos necesarios para su devengo, computados sólo desde la fecha de dicha reincorporación. Ni siquiera consta que se tenga en cuenta al efecto la situación que quedó fijada en el momento en que iniciaron la baja, de suerte que cabría decir que a dichas trabajadoras se las considera como ausentes hasta la fecha de su reincorporación. Se aprecia que tal consecuencia implica una discriminación directa y es contraria al derecho al mantenimiento y preservación de sus condiciones de trabajo y penaliza el ejercicio del derecho a la protección por maternidad, limitando, por tanto, la plenitud del mismo.

⁹ Con el fin de evitar situaciones de discriminación indirecta, debe destacarse que nuestros jueces y tribunales han empezado a estimar también que, si el cambio de puesto o de condiciones de trabajo acordado con el fin de evitar un riesgo en el embarazo o la lactancia conlleva la pérdida de los pluses salariales funcionales que la trabajadora en cuestión viniera percibiendo, por estas éstos vinculados a las condiciones de trabajo del puesto anterior, y ello conduce a abonar a la trabajadora un salario inferior a la cuantía de la prestación que hubiese recibido de declararse la suspensión del contrato por riesgo en el embarazo o la lactancia si no se hubiera encontrado un puesto equivalente (recordemos que estas prestaciones ascienden al 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja médica) se está produciendo un perjuicio económico a la trabajadora, claramente incompatible con la protección íntegra de sus derechos laborales durante la situación de maternidad a la que obliga no sólo la Directiva europea 92/85, sino también, la LOI. Esto es precisamente lo que ocurre ante la indicación a los profesionales sanitarios de no realizar guardias de atención continuada a partir de la semana 26 de gestación, con el que el cambio de condiciones de trabajo, implica una gran minoración retributiva respecto a las condiciones normales de trabajo de la mujer. Éste es precisamente el caso que estudia la STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº. 43/2017, de 24 enero (JUR\2017\47494), resolviendo el tribunal que, con el fin de no dar lugar a una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por sexo, procede mantener a todos los efectos el derecho a percibir la retribución media de las guardias no realizadas por tal causa durante el periodo de cambio de puesto de trabajo.

que se hubiera debido impartir durante el periodo de baja por maternidad (y también, en su caso, durante los periodos de suspensión de la relación laboral por riesgo en el embarazo o la lactancia). Y es que, aunque esta decisión no tenga una repercusión económica inmediata, sí la tiene mediata: su reconocimiento resulta esencial para no perjudicar injustificadamente la carrera profesional (y, por ello, también económica) de las mujeres que, por un motivo estrictamente biológico, se ven obligadas a interrumpir su actividad profesional. Dado que el número de créditos impartidos se ha convertido en un criterio esencial para la obtención de las acreditaciones tanto a Ayudante Doctor, como a Contratado Doctor, Titular de Universidad o Cátedra, si la maternidad obliga a estas trabajadoras a perder, lo que en muchos casos puede llegar a ser un año de docencia, se ralentiza su promoción profesional, con las repercusiones económicas que ello implica, coadyuvando por tanto a mantener a lo largo de los años la brecha de género entre las distintas categorías universitarias antes comentada.

2. Especial referencia a la dificultad de conciliación en casos de movilidad nacional o internacional de los profesores universitarios

No se puede negar que las estancias de investigación que hoy en día se exigen en el ámbito universitario para acceder, sin excepción, a todas las categorías profesionales a tiempo completo, van a suponer un enorme reto a la hora de compatibilizar las obligaciones familiares con las profesionales, creando situaciones de inestabilidad emocional y estrés laboral que no se plantean en otros ámbitos profesionales. De esta manera, y siempre teniendo como objetivo eliminar ciertas formas indirectas de discriminación por maternidad, se hace imprescindible potenciar y premiar desde la ANECA la realización de otros méritos profesionales, también indicativos de la solvencia investigadora del profesor en cuestión, pero que no impliquen movilidad geográfica y, por lo tanto, que no generen dificultades añadidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Y es que, en un entorno digital, en el que la comunicación interuniversitaria puede realizarse por vía informática, y en el que el acceso a los recursos bibliográficos en la mayoría de los casos puede hacerse a través de bases de datos online, no se puede negar que, en la mayoría de disciplinas, el desplazamiento físico ya no es tan valioso como forma de acreditar la especialización académica del sujeto que las realiza.

Pero no sólo eso. Con este tipo de exigencias de movilidad, además de generar grandes obstáculos en la conciliación laboral del profesorado universitario y contribuir todavía más si cabe, al retraso de la edad media de maternidad de este colectivo, se está produciendo una grave irregularidad laboral.

Pese a todo, nadie ha puesto de manifiesto hasta ahora que el actual sistema de estancias de investigación que se sigue en las Universidades públicas, vulnera de forma patente las exigencias marcadas por el art. 1.4 ET en materia de movilidad internacional de trabajadores (norma laboral que ha de actuar como supletoria en lo no dispuesto en la LOU que a estos efectos actúa como ley especial y que vincula tanto a empresas privadas

como públicas)¹⁰. Tal situación, produce el efecto de intensificar las dificultades de conciliación que sufre el colectivo de profesores universitarios en fase de acreditación, pues a la complejidad que implica atender a las necesidades familiares mientras se realiza una estancia de investigación, se une, en los casos en los que se trate de una estancia internacional, la carga económica que ello implica, lo que en definitiva repercute en la calidad de vida del hogar familiar, haciendo en muchos casos insostenible recurrir a cuidadores profesionales durante ese periodo¹¹.

Existe una situación que no se puede negar: si la internacionalización del profesorado universitario implica un coste que se autofinancie el propio interesado, con el fin de cumplir uno de los presupuestos exigidos por la ANECA y acceder así a una acreditación, las dificultades de conciliar vida familiar y laboral durante ese periodo de acentúan al máximo, pues conciliar en estos casos, sin que esto implique realizar un desembolso económico extraordinario, resulta una utopía¹².

Hay que tener presente además que la situación expuesta, además de compleja, resulta ilegal, aspecto del que se ha de concienciar al profesorado universitario con el fin de empezar a detectar y denunciar estas situaciones abusivas. Dicha ilegalidad proviene precisamente del incumplimiento de las normas, tanto nacionales como internacionales, que garantizan una retribución mínima a los trabajadores desplazados. Para emprender el análisis de esta cuestión, no se puede dejar de hacer referencia a una norma de Derecho Internacional Privado contenida en el propio art. 1.4 de Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). El citado precepto, al concretar el ámbito de aplicación de la norma laboral se ocupa de precisar cuál será la legislación aplicable a un supuesto muy específico de contrato de trabajo con elemento extranjero. En concreto, en dicha norma de conflicto se advierte que "*la legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español*"¹³.

Realmente el citado art. 1.4 ET, nació con la finalidad de introducir en el ordenamiento jurídico español una excepción al principio general de *lex loci executionis* consagrado con carácter general en el art. 10.6 C.C.: de esta manera se conseguía que los trabajadores españoles

¹⁰ Adviértase que siempre que se haya generado un fenómeno de movilidad internacional de trabajadores, sea éste temporal o permanente, exija o no cambio de residencia, tenga como destino un país europeo o extraeuropeo, resultaría de aplicación la regla antes comentada plasmada en el art. 1.4 ET. MONTROYA MELGAR, A. (2018), "*Derecho del Trabajo*", Tecnos, Madrid, pág. 236.

¹¹ La situación se puede agravar al máximo en determinadas Universidades en las que, por acuerdo de Consejo de Gobierno, o por previsión incluida en el convenio colectivo aplicable, como ocurre, por ejemplo, en la Universidad de Murcia, posiblemente con ánimo disuasorio, se determina la reducción de un 20% de la retribución del profesor universitario a partir del tercer mes de estancia.

¹² Adviértase que la Disposición adicional décima de la LOU expresamente indica que "*Los poderes públicos promoverán mecanismos de movilidad entre las Universidades y otros centros de investigación, con sus correspondientes programas de financiación (...)*". A pesar de esta genérica proclamación, nadie discute que, en la práctica, son muy pocos los investigadores provenientes de Universidades públicas españolas los que obtienen financiación suficiente para cubrir íntegramente los gastos que genera el desplazamiento a Universidad extranjera, pese a que quedan obligados a realizar este tipo de estancias de investigación si desean continuar su carrera universitaria.

¹³ Debe destacarse que es también este principio el que inspira la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

contratados al servicio de empresas españolas radicadas en el extranjero quedasen equiparados a efectos económicos a los empleados en territorio español, pero teniendo en cuenta además una salvedad, que actúa siempre en beneficio de los propios trabajadores, dado que en cualquier caso resultarán aplicables las normas de orden público vigentes en el país extranjero en el que se desarrolla habitualmente la prestación laboral de servicios¹⁴. Esto es, a pesar de que la legislación española siga siendo de aplicación a la relación laboral de un trabajador contratado en España por una empresa española, esto no quiere decir que la legislación del país de prestación de servicios no deje ningún tipo de huella en la relación laboral que se va a desarrollar, temporal o permanentemente en su territorio, pues ésta siempre actuará en beneficio del trabajador desplazado¹⁵. Con ánimo clarificador, valga el siguiente ejemplo: aunque en virtud del art. 1.4 ET, la legislación española será aplicable a cualquier trabajador español contratado en España al servicio de una empresa española desplazado al extranjero, el margen de operatividad del orden público del país de destino como mecanismo corrector, no operará con la misma intensidad si el trabajador es desplazado a Ankara que a Frankfurt.

Ahora bien ¿qué ha de entenderse por el orden público del país de prestación de servicios?; ¿Qué tipo de derechos laborales integran el orden público del país de prestación de servicios? Obviamente, se trata éste de un concepto jurídico indeterminado que, a falta de otro instrumento de concreción, puede considerarse integrado, por analogía, por los conceptos que la Ley 45/1999 contempla como derechos mínimos para un trabajador extranjero desplazado temporalmente a territorio español, pero que sirve también para definir el concepto de orden público en el ámbito de las relaciones laborales en desplazamientos en sentido inverso: esto es, de trabajadores españoles desplazados al extranjero, con lo que en definitiva servirá para concretar el verdadero alcance del art. 1.4 ET.

Es el art. 3.1 de la Ley 45/1999 (trasponiendo en realidad la redacción literal del art. 3 de la Directiva 96/71/CE) el que marca cuál es el elenco de *derechos mínimos* que se ha de

¹⁴ Ahora bien, sobre este concreto tema, y habida cuenta de la sustitución de las reglas contenidas tradicionalmente en el art. 10.6 C.C. por las actualmente indicadas en el Reg. 593/2008, es muy importante advertir que la doctrina internacionista considera que también el citado art. 1.4 ET ha sido derogado por el Reg. 593/2008. Afirmación que, aplicada en el ámbito laboral resulta, como mínimo, discutible. Y es que, aunque no se duda de que un reglamento comunitario tiene eficacia jurídica directa en todos los estados miembros, y un nivel jerárquico superior al de una ley ordinaria, realmente la regla expuesta en el art. 1.4 ET no contradice en absoluto las normas de conflicto contenidas en el citado texto internacional, sino que únicamente estaría introduciendo un complemento o desarrollo a favor del trabajador, para dar respuesta a una situación práctica muy concreta. De tal forma, al no producirse una contradicción material de derechos, sino simplemente un desarrollo o mejora destinada a garantizar una protección sociolaboral mínima en favor de la parte más débil contractual, y en ausencia de derogación expresa del citado art. 1.4 ET, tampoco parece fácilmente aceptable una derogación tácita. Sobre este tema, véase MONTOYA MELGAR, A. (2018), *"Derecho del Trabajo"*, Tecnos, Madrid, pág. 236. En este sentido, véase también FERNÁNDEZ ROZAS, C., y SÁNCHEZ LORENZO, S. (2015), *"Derecho Internacional Privado"*, Civitas, Madrid, pág. 539. A igual conclusión llegó, durante la vigencia del Convenio de Roma, CARRILLO POZO, L.F. (2004), "Derecho a la igualdad y a la elección de ley en el contrato de trabajo" (comentario a STC 34/2002, de 8.3), en *JCTSS*, pág. 70.

¹⁵ A estos efectos, GALIANA MORENO (2015) recuerda que, como ha puesto de manifiesto el Tribunal Supremo, "el ordenamiento laboral, en cierta forma, *"puede ser asimilado a una ordenación de policía y seguridad, en cuanto consagra inalienables derechos de los trabajadores por razones no sólo de seguridad colectiva sino de insoslayable acatamiento a principios de justicia social"* [STS 30 diciembre 1966 (Ar. 5511)], (...) o cuando afirma que, en toda cuestión laboral *"predomina el principio de territorialidad como consecuencia de su carácter tuitivo, lindante con el orden público internacional"* [STS 2 marzo 1966 (Ar. 1619)]", cfr. GALIANA MORENO, J.M., "Apuntes sobre el tráfico laboral externo en la jurisprudencia de Tribunal Supremo", en AAVV, *"El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: estudios dedicados al catedrático y magistrado Don Antonio Martín Valverde"* (coord. Joaquín García Murcia, Manuel Ramón Alarcón Caracuel), Madrid, Tecnos, Capítulo III.

garantizar a todo trabajador afectado por un fenómeno de movilidad internacional (aunque ésta, como ocurre con las estancias de investigación, sea solo temporal)¹⁶. Así, el citado precepto indica que “*los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a: a) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley; c) La igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate; d) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores; e) La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores; f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial; g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual; h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión*”. Como se ha adelantado, este conjunto de derechos mínimos puede entenderse representativo del orden público jurídico español a estos efectos de desplazamiento internacional de trabajadores, por lo que estas exigencias serán aplicables independientemente del carácter común o especial de la relación laboral iniciada, de la duración temporal o permanente del desplazamiento que se lleva a cabo, y del carácter público o privado de la entidad empleadora. Por lo tanto, las Universidades, sean éstas públicas o privadas, también quedan obligadas a cumplir estas garantías legales respecto a su personal, laboral. Y no sólo eso. El hecho de que se atribuya a estas garantías la función de salvaguardar del orden público nacional, hacen que resulten plenamente extrapolables a cualquier otro sujeto que se encuentre en situación similar de desplazamiento en interés de la empresa o entidad para la que presta sus servicios, aunque no mantenga con ella una relación laboral: esto permite apreciar que también los funcionarios adscritos a una Administración pública española, quedarán plenamente incluidos dentro del ámbito protector de estas garantías, con lo que se está reconociendo que los derechos reconocidos en la citada norma también resultan plenamente aplicables a profesores titulares y catedráticos mientras se encuentran de estancia de investigación.

¹⁶ "L'elenco delle materie che formano tale nucleo imperativo di tutela include le norme - risultanti da disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o da accordi collettivi dichiarati di applicazione generale - relative ai periodi massimi di lavoro e minimi di riposo, alla durata minima delle ferie annuali retribuite, alle tariffe minime salariali (comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario), alle condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, alla tutela delle condizioni di lavoro di gestanti o puerpere e di bambini e giovani, ed infine alla parità di trattamento fra uomo e donna nonché alle altre disposizioni in materia di divieti di discriminazione. Si tratta, come è stato notato, di materie che da un lato costituiscono l'ossatura del diritto del lavoro comunitarizzato (cioè oggetto di normativa di armonizzazione) e che dall'altro possono considerarsi "determinanti ai fini del costo del lavoro (e dunque della concorrenza)". GIUBBONI S. (2008), "Diritto del lavoro e competizione regolativa nell'Unione Europea", *Rivista trimestrale dell'avvocatura dell'istituto nazionale della previdenza sociale*, n.º. 3, pág. 645.

Debe destacarse que, en caso de desplazamiento temporal, la citada Directiva 1996/71 no tiene por objeto modificar la ley aplicable al contrato de trabajo sino que fija un “núcleo duro” de normas imperativas que deben respetarse durante el periodo de “desplazamiento” en el Estado miembro de acogida, “cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral”¹⁷. Sobre este tema, se ha de tener en cuenta en todo momento que el incumplimiento de estos postulados por parte de las empresas que desplacen temporalmente a España a sus trabajadores genera la imposición de una sanción administrativa, según lo indicado en los arts. 10 y 39 LISOS.

Adviértase que, dada la generalidad del concepto de orden público que se deduce de la normativa citada, éste resulta aplicable no sólo a los profesores que mantengan un contrato de trabajo con una Universidad pública o privada, sino a cualquier tipo de empleado público, y por tanto, también al PDI funcionario que realice una estancia de investigación.

Pese a todo, en lo que respecta a las estancias de investigación, no se ha previsto por el momento instrumento alguno que permita garantizar que el profesores, durante su estancia en el extranjero, perciba, al menos, la retribución mínima para la categoría profesional que desempeña el concreto trabajador en el país de destino al que obliga la legislación española (hay que cuidado con este extremo, pues esta obligación no se cumpliría garantizando el SMI del país de destino, pues se trata de un concepto diferente), pese a ser ésta una de las imposiciones propias del orden público del país en el que, aunque sea de forma circunstancial, se realice la prestación efectiva de servicios.

Ahora bien, si la normativa vigente garantiza una retribución mínima a cualquier trabajador (incluidos el PDI contratado por Universidades), ¿por qué no se aplican estas exigencias? ¿Por qué motivo en la práctica, no se está asegurando al profesor desplazado la retribución mínima de su categoría profesional en su país de destino?

Se trata éste de un aspecto complejo. Y es que, aunque constituye un derecho que acompaña al trabajador independientemente de la duración del desplazamiento en cuestión, parece que no siempre se deja una constancia fehaciente de que se ha realizado, lo que impide que actúen los medios legales que actualmente existen para detectar y regularizar este tipo de situaciones: en muchas ocasiones, las Universidades españolas no comunican a la Dirección Provincial de Trabajo de la correspondiente CCAA la salida de sus profesores para que pueda realizar el oportuno seguimiento y control de esta situación (cosa que estarían obligadas a hacer en desplazamientos de más de ocho días¹⁸), y por otra, el país

¹⁷ De tal forma, la Directiva 1996/71 debe considerarse una prolongación de las leyes de policía que contempla el art. 9 del Reg. 593/2008 (y antes el art. 7 del Convenio de Roma). Cfr. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. “Libro verde sobre la transformación del Convenio de Roma de 1980 sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales en instrumento comunitario y sobre su actualización”, Bruselas, 14.1.2003. COM (2002) 654 final, pág. 39. Sobre este tema, *in extenso*, véase MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.(2006), “Competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero”, Lex Nova, Valladolid, págs. 163 y ss.

¹⁸ Debe advertirse que la Ley 45/1999 no ofrece exactamente el mismo tratamiento jurídico a todos los fenómenos de desplazamiento temporal internacional de trabajadores, pues aquellos cuya duración *no exceda de ocho días*, serán objeto de una importante flexibilización y atenuación de las obligaciones que comportan. En concreto, la propia norma específica que no les serán aplicables las obligaciones relacionadas con la garantía de la retribución mínima y del periodo mínimo de vacaciones previstos como derecho mínimo e irrenunciable en la legislación nacional del país de destino, ni

de destino sólo pide visado o inscripción (despendiendo de si se trata de un país comunitario o extracomunitario) cuando se trata de desplazamientos superiores a tres meses, en cuyo caso, además no siempre existe comunicación entre los datos que reciben las oficinas de extranjería, con el organismo público, dependiente del ministerio de trabajo (u órgano equivalente) que en su caso, exista en el país de destino, y que, en su caso, estuviera encargado de controlar las condiciones de trabajo que se están aplicando a los trabajadores que (aunque sea de forma circunstancial) desempeñan una actividad retribuida en su territorio.

A estos efectos no se puede olvidar que, aunque se trate de una estancia de investigación, la finalidad no es la *formación en el empleo* (ambiguamente desarrollada en el art. 23.3 ET), sino realizar las tareas de investigación (y en muchos casos, también de docencia) inherentes a la condición de PDI en otro lugar diferente a la Universidad de adscripción. Ésta diferenciación, aunque parezca obvia, resulta en la práctica de fundamental importancia.

Adviértase a estos efectos que la realización de una estancia de investigación no requiere ni la matriculación en un curso ni en un programa externo (que sería imprescindible para poder hablar de una estancia con finalidad formativa, tal como se desprende del art. 23 ET)¹⁹, sino la concreción de un concreto tema de investigación que se desarrollará durante la estancia y bajo la tutela de un profesor adscrito al centro de destino (unido a veces a un calendario de docencia). Esto es: lo que implica realmente la estancia es realizar las mismas tareas inherentes a la condición de PDI en una Universidad distintas a la de adscripción, previa aprobación del periodo estancia y tema de investigación elegido tanto por el Departamento, como por la Facultad y por el Consejo de Gobierno de la Universidad a la que pertenece el solicitante, y sometida a la obligación final de presentar la justificación acreditativa de las tareas realizadas. Son, en definitiva, datos suficientes para poder considerar las estancias de investigación como supuestos *sui generis* de movilidad en interés de la empresa. Y es que mientras se lleva a cabo una estancia de investigación

tampoco será necesario comunicar a la autoridad laboral el hecho de que dicho desplazamiento se va a producir con el fin de que pueda realizar la oportuna labor de seguimiento y control (cfr. respectivamente arts. 3.3 y 5.3 de la citada Ley 45/1999, que transpone las previsiones que a estos efectos realiza la Directiva 96/71/CE).

¹⁹ No se puede olvidar que el art. 23.1.c) ET permite la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto cuando el trabajador pretende acceder a cursos de formación o perfeccionamiento profesional tendentes a mejorar sus posibilidades de empleabilidad futura. Aunque doctrina y jurisprudencia vienen admitiendo sin reservas que no es preciso que la asistencia a tales cursos persiga la obtención de un "título profesional", no se puede negar que es sí imprescindible la inscripción y asistencia a una actividad formativa periódica para poder disfrutar de este derechos. Sobre esta concreta necesidad de justificación, véase QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.(2014), "Regulación legal y convencional de los permisos formativos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, nº. 113, pág. 220. No se puede confundir en ningún momento con la situación que atraviesa el profesorado Universitario, por lo que los permisos docentes que, en su caso, se puedan conceder a estos efectos por los Departamentos y Consejos de Gobierno, no se puede equiparar nunca a la concesión de un permiso formativo (ni siquiera, con un permiso formativo respecto a los cuales los convenios colectivos hayan podido extender, total o parcialmente, las obligaciones de retribución de la Universidad empleadora, mejorando las condiciones previstas en el art. 23 ET). Y es que la matriculación en un curso de formación resulta imprescindible para que pudieran operar cualquiera de las previsiones del art. 23 ET, dando lugar así a una situación muy diferente a la que se registra cuando se realiza una estancia de investigación (o de investigación y docencia), que aunque pueda servir para mejorar el currículum profesional del sujeto que las realiza, en ningún caso pueden asimilarse, por el mero hecho de desarrollar labores de investigación y docencia en otro centro universitario o investigador, a la "asistencia a cursos" que requiere la legislación laboral a estos efectos. Acerca de los presupuestos necesarios para que actúe el permiso para la formación contemplado en el art. 23 ET, véase la tesis doctoral de LLEÓ CASANOVA, B.(2002), "*La formación profesional en la relación jurídica laboral*", Universidad de Valencia, págs. 539 y 546 soporte informático. <https://www.tdx.cat/handle/10803/81330>.

el profesor en cuestión dedica su tiempo y esfuerzo a mejorar su perfil investigador en beneficio de la entidad universitaria de la que proviene.

Pero no sólo eso, por lo que a las estancias de investigación se refiere, debe ponerse de manifiesto otro dato: ¿realmente son voluntarias para los profesores afectados? La respuesta a esta pregunta resultará esencial para valorar si procede aplicar otra institución laboral prevista para garantizar los derechos de los trabajadores.

Basta un pequeño acercamiento al ámbito universitario para comprender que las estancias no son voluntarias, sino que se trata de un presupuesto obligatorio para poder continuar la carrera universitaria. Y es que, sin ellas, como se ha descrito, no sólo no habrá promoción profesional, sino que, en muchos casos, la carrera universitaria se agotará, sin posibilidades de prórroga, dando lugar a la extinción de la relación jurídica con la Universidad. La movilidad del profesorado universitario puede entonces considerarse una obligación más (dentro de las distintas obligaciones laborales que éste personal adquiere) impuesta, como una especialidad propia de la normativa aplicable a los profesores universitarios, que pasaría a completar el régimen de derechos y obligaciones laborales enumerados con carácter general en los arts. 4 y 5 ET.

Además, los distintos rankings de calidad y excelencia de las Universidades del Mundo, valoran, entre otros parámetros, la categoría profesional del cuerpo docente: a mayor categoría profesional media, mayor puntuación. De esta manera, la promoción profesional se convierte no sólo en una aspiración legítima del profesorado universitario, sino también de un requerimiento de las respectivas Universidades, que persigue acreditar, a través de datos objetivos, la solvencia de su plantilla. En otras palabras: lo único que puede elegir el sujeto es el lugar de destino, duración, las fechas concretas en las que ésta se celebrará y el tema de investigación que se desarrollará durante dicho periodo. Pero la obligación de realizarlas le viene impuesta por la normativa universitaria (aunque en el texto de la LOU aparezca sólo como una referencia indirecta a la movilidad del profesorado, en el desarrollo reglamentario de los criterios necesarios para obtener las preceptivas acreditaciones nacionales previas a la contratación de ciertas categorías de PDI ya aparece de forma clara esta exigencia).

En definitiva, las estancias de investigación constituyen un supuesto de movilidad de trabajadores, y como tal, debe quedar amparada por los derechos que el ordenamiento laboral contempla como mínimos e irrenunciables. Esta apreciación lleva a considerar ilegales y abusivas las "licencias por investigación" (retribuidas o, al menos, parcialmente retribuidas) previstas en ciertos convenios colectivos correspondientes al PDI laboral de Universidades españolas²⁰. Y es que, como es sabido, la negociación colectiva no puede minorar los derechos ya reconocidos en el texto de la ley.

²⁰ Véase, por ejemplo, el art. 44 del II convenio colectivo para PDI laboral de la Universidad de Murcia. A estos efectos, procede insistir una vez más en que, aunque textualmente se denomine "licencia por estudios", si tiene por objeto "*realizar actividades docentes o investigadoras vinculadas a otra universidad, institución o centro, nacional o extranjero*", lo que en realidad se ha concedido es una autorización para realizar las mismas funciones que el profesor universitario realiza habitualmente en su puesto de trabajo (investigación y docencia), en otro no vinculado, situación en realidad equiparable a un fenómeno de *movilidad internacional temporal pactado de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario*, que no puede confundirse en modo alguno con una auténtica "licencia por formación", ámbito material en el que la negociación colectiva sí puede mejorar lo previsto en el art. 23 ET, pactando nuevos derechos, esta vez más ventajosos, a cargo de la entidad empleadora y respecto a los cuales, la concesión de un "permiso retribuido",

Precisamente por tratarse de una obligación, resulta obvio que deberían aplicarse también las garantías que el art. 40 ET establece en favor de los trabajadores trasladados, temporal o permanentemente, a un lugar (nacional o extranjero) que implique cambio del lugar de residencia. Y es que, en estos casos, además de garantizar ciertos días de permiso retribuido con el fin de facilitar la reagrupación familiar, la empresa adquiere la obligación de hacer frente a los gastos de desplazamiento y estancia durante dicho periodo. Nada más lejos de la situación a la que actualmente debe enfrentarse el profesorado universitario a la hora de de estancias de investigación.

VI. La igualdad de género en las aulas

Pero aunque a lo largo de este trabajo se ha tratado de forma principal el tema de la discriminación indirecta que sufren con el sistema actual, los docentes universitarios con cargas familiares, no se puede dejar de hacer una referencia expresa a la discriminación por razón de género que afecta al alumnado. Y es que, aunque muchas veces pasen inadvertidas, existen múltiples situaciones que consiguen lastrar la presencialidad y con ello también, el rendimiento femenino. Volvemos de nuevo a la cuestión que daba origen a estas reflexiones: las estadísticas no mienten, y éstas, cada año, se ocupan de confirmar que, en todas las edades y espectros sociales, sigue siendo la mujer la que asume el peso de la conciliación. Y en esta ocasión no hace falta hacer referencia únicamente a descendientes a cargo sino a otros parientes que, por razón de edad, discapacidad o enfermedad, necesitan bien permanente, bien puntualmente, atención familiar.

No se puede negar que, en la práctica, son muchos y variados los factores que introducen ciertos elementos de desigualdad entre hombres y mujeres cuando éstos son alumnos universitarios. Muestra de ello es, por una parte, la clara constatación en todas las Universidades del mundo de carreras fuertemente feminizadas o masculinizadas, lo que a su vez da lugar a la consiguiente masculinización o feminización de la profesión correspondiente, lo que dificulta al máximo la obtención de una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en determinados entornos profesionales²¹, situación que contribuye a intensificar y cronificar el problema²². Por otra parte, ha de destacarse la escasa formación en materia de igualdad de género que actualmente se incluye en los planes de estudio de titulaciones universitarias²³, teniendo en cuenta que además que, en los escasos modelos

aunque ésta contraprestación no alcance la retribución mensual del profesorado universitario por habersele aplicado una reducción, o no iguale la retribución que se hubiera percibido en el país en el que se pretende realizar el curso de formación, no darían lugar a incumplimiento alguno de la legislación laboral, por tratarse de situaciones muy diferentes.

²¹ Como se ocupa de resaltar MENÉNDEZ CALVO, R. (2011), " Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas", *Anuario de la Facultad de Derecho*, nº.4, pág. 168.

²² Se ha de concienciar a la sociedad de que todas las profesiones pueden desempeñarse con una perspectiva de género, esto es, siendo especialmente sensibles con problemas sustancialmente femeninos. Esta nueva visión permite satisfacer las necesidades de la sociedad al mismo tiempo que abre nuevas perspectivas de negocio en muchas especialidades. Prueba de ello es la medicina aplicada con perspectiva de género, la arquitectura con perspectiva de género o la informática con perspectiva de género, o la interpretación del derecho con perspectiva de género, entre otras muchas especialidades.

²³ Situación que ponen de manifiesto BAS PEÑA, E., FERRE JAÉN, E. y MAURANDI LÓPEZ, A.(2017), en "Educación

en los que se contempla, muchas veces se trata de una formación demasiado generalista, poco adaptada a las necesidades específicas de la titulación que se cursa, y por lo tanto, sin apenas potencial real de formar verdaderos profesionales que puedan, en el futuro, desarrollar su actividad respetando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Pero no sólo eso. También los horarios lectivos y la introducción de la asistencia como criterio de evaluación, aunque por el momento gocen de una aceptación generalizada, pueden llegar a atentar abiertamente contra los principios más básicos derivados de la igualdad de género, perjudicando al colectivo que se ve obligado a compatibilizar sus estudios universitarios con la atención de su familia, lo que en la práctica, por los motivos sociales y culturales ya expuestos, se traduce en la introducción de obstáculos adicionales que lastran la formación femenina.

A través de estas líneas se quiere poner de manifiesto que ciertas costumbres universitarias relacionadas con la distribución e impartición de la docencia, nunca van a superar una valoración crítica realizada con perspectiva de género. Y es que, inmediatamente se detecta que, aunque sea de forma velada, introducen factores de desigualdad de trato que inciden con más fuerza sobre personas de sexo femenino y que, llegado el caso, pueden motivar no sólo la obtención de una calificación final más baja de la media, sino también el abandono de los estudios o la desmotivación para iniciarlos.

Para evitarlas, resulta imprescindible incluir en los planes de igualdad de la respectiva Universidad las indicaciones necesarias para poder elaborar criterios de evaluación que no sean especialmente perjudiciales con un sexo más que con el otro, y al mismo tiempo formar al profesorado universitario en temas de igualdad, ofreciéndole instrucciones básicas que permitan elaborar una guía docente con perspectiva de género. Pese a todo, en la práctica, resulta excepcional encontrar previsiones de esta índole incorporadas al contenido de los planes de igualdad de nuestras Universidades, a la vez que puede afirmarse con rotundidad que un elevadísimo porcentaje del profesorado universitario no ha recibido en ningún momento ni formación ni instrucciones de ningún tipo en materia de igualdad²⁴, pues los planes internos de formación universitaria no suelen contemplar esta perspectiva.

Si bien es cierto que la edad media del alumnado universitario convierte en excepcional la necesidad de atención de cargas familiares, no resta importancia al problema de desigualdad que se denuncia desde estas líneas, sino que, en realidad lo acrecienta. Y es que, aunque se trate de obstáculos que muchas veces no dejan un claro reflejo en las estadísticas²⁵, esto no quiere decir que no existan, sino que obviándolos se está invisibilizando

Superior, competencias transversales y género: validación de un cuestionario, *Revista de humanidades*, n.º. 31, (Ejemplar dedicado a: Innovación docente en el ámbito de la universidad), págs. 57-76.

²⁴ Y es que se limitan en la mayor parte de los casos a realizar proclamaciones genéricas de la necesidad de favorecer la conciliación entre el colectivo de PDI, PAS y alumnado, sin realizar, al menos por lo que respecta al último colectivo mencionado, mayores aclaraciones salvo las relativas a la necesidad de tener actualizada la información docente incorporada en las aulas virtuales de cada asignatura, compromiso con el que únicamente se mejoran las herramientas de estudio y preparación de la asignatura, pero no tiene influencia alguna sobre los criterios de evaluación exigibles.

²⁵ En concreto, a la vista de las cifras que cada año publica el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, parece que el alumnado de sexo femenino supera el 50% en gran parte de las titulaciones, al mismo tiempo que obtiene una calificación media ligeramente superior a la de sus compañeros varones en la mayoría de disciplinas. Pero, estos datos aparentemente tan exitosos no quieren decir que el problema no exista, sino simplemente que hay que observar con

al colectivo que más esfuerzo realiza para desarrollar sus estudios y mantener sus calificaciones, provocando que, en la mayor parte de los casos, pase desapercibido el problema al que se enfrentan. A modo de ejemplo cabe llamar la atención sobre un hecho: a pesar de que la totalidad de las Universidades españolas disponen hoy en día de una guía de utilización no sexista del lenguaje y de mecanismos de prevención y detección del acoso sexual en el entorno universitario, por el momento, prácticamente ninguna ha implantado protocolos específicos de actuación ante las situaciones de maternidad y paternidad del alumnado con el fin de ofrecer a los estudiantes alternativas concretas y bien definidas de actuación que les permitan participar en procesos de evaluación continua sin necesidad de sufrir un especial desgaste emocional y físico.

Pero éste no es el único inconveniente que la evaluación continua puede llegar a representar en la práctica. Nadie puede negar que, si bien los compromisos profesionales y académicos son sustancialmente previsibles, la necesidad de atención que pueda requerir, de forma puntual, uno de los miembros de la familia es, por esencial, imprevisible, lo que introduce un nuevo factor de complejidad no sólo a la hora de compaginar la asistencia regular a las clases, sino la obtención de la puntuación que en muchas guías docentes se sigue atribuyendo a la mera presencialidad o incluso, a la asistencia y entrega periódica de elementos de evaluación en soporte escrito. Por este motivo, debería admitirse sin reservas que la falta de criterios alternativos de puntuación que permitan a aquellas personas que no puedan asistir con regularidad a las sesiones lectivas compensar al 100% la puntuación perdida, invalida la aplicabilidad de los criterios de evaluación. Cualquier otra decisión implica obviar la perspectiva de género en la docencia universitaria e invisibilizar los problemas de conciliación socialmente asociados al sexo femenino, impidiéndoles alcanzar la calificación final que su esfuerzo merece. Un lugar no menos importante en la consecución de la igualdad de género lo ocupan los horarios lectivos, cuya difícil compatibilidad con la atención de las cargas familiares puede provocar en muchos casos, la falta de alumnado femenino.

Esta desigualdad se aprecia con mayor fuerza en los estudios de posgrado, donde la edad media del alumnado ya se ha incrementado, y por tanto, es más habitual que existan parientes a cargo, hecho que muchas veces desincentiva la matrícula, fuerza al abandono o ralentiza la obtención del título universitario a las personas que se ocupan de atenderlas. Un claro ejemplo de ello sería el siguiente dato: siguen siendo excepcionales los Máster universitarios oficiales ofrecidos por universidades españolas, en la modalidad de estudios presenciales que se imparten exclusivamente en horario de mañana²⁶. Y es que, buscando facilitar la asistencia al porcentaje de alumnado que compatibilice los estudios con el desarrollo de una actividad productiva, se olvida al colectivo que ha de atender cargas familiares (al respecto, no se puede olvidar que por el momento, ningún modelo de

detalle para poder apreciarlo: las grandes dificultades de conciliación se pueden apreciar con claridad cuando se manejan las cifras de alumnos que acceden a sus estudios de Grado, Máster o Doctorado con más de 35 años de edad, pues a partir de ese momento se registra un mayor porcentaje de varones que de mujeres que consiguen finalizar sus estudios.

²⁶ Una de las pocas excepciones la encontramos en el Máster universitario en mediación e intervención social, impartido en la Facultad de Psicología de la Universidad de Sevilla, de 9 a 14 horas, o en los Másteres en Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos y en Ingeniería Química que imparte la Universidad de Alicante.

atención institucional de menores de edad cubre el horario vespertino, -y a veces, prácticamente nocturno- en el que se imparten los citados estudios)²⁷.

Pero el problema real que desencadena este tipo de cuestiones es mucho más importante y complejo de lo que a primera vista puede parecer: a menor calificación media o ausencia de formación de posgrado, menos oportunidades laborales se despliegan ante al sujeto en cuestión (más dificultades en su estabilización profesional, menos probabilidades de optar a ascensos, asumir puestos de responsabilidad, etc.). Y lo más importante: es precisamente esta situación la que además motiva el bajísimo índice de natalidad en nuestra sociedad, pues son pocas las mujeres españolas que deciden pagar el alto precio profesional que implica acceder a la maternidad antes de los 30 años. En resumen, la dificultad inherente de conciliación de la vida laboral y familiar que lastra el modelo productivo actual y que incide con especial intensidad sobre las mujeres trabajadoras, contribuye a poner en entredicho la sostenibilidad del sistema actual de Seguridad Social al mismo tiempo que acentúa la ya archiconocida brecha de género en salarios y pensiones que por el momento se viene presentando como una situación incontrolable que ensombrece el mercado de trabajo de nuestro país. Paradójicamente, esta dificultad de partida no impide que la presencia femenina en las aulas sea mayoritaria en muchas titulaciones²⁸, y que además, sigan obteniendo, de media, mejores resultados académicos que sus compañeros varones tanto en los estudios de Grado como de Máster²⁹, aunque es de presuponer que esto ocurre, so riesgo de retrasar peligrosamente la edad media de maternidad en España o, en caso contrario, provocando un desgaste físico y emocional importante. Tampoco se puede olvidar que en muchos casos, la posibilidad de compatibilizar la atención de las cargas familiares con la asistencia regular a sesiones lectivas radica únicamente en un factor de disponibilidad económica, premiando a los hogares en los que sus ingresos mensuales les permiten recurrir a apoyo externo, y privando de esta posibilidad a los restantes, que pierden junto con la formación a la que no han podido acceder, nuevas perspectivas profesionales y salariales, contexto que retroalimenta a su vez el problema de base.

Por último, necesariamente han de destacarse los episodios de discriminación por razón de género que pueden registrarse en las asignaturas de *prácticum* que, con carácter obligatorio u optativo, se incluyen dentro del plan de estudios de la mayor parte de titulaciones de grado y posgrado que actualmente ofertan nuestras Universidades. Gracias a ellas, y siempre con exclusiva finalidad académica, los alumnos universitarios toman un primer contacto con instituciones y empresas, públicas o privadas, en las que podrán comprobar en primera persona en qué consiste el ejercicio práctico de la profesión para la que se están preparando. Y es lo que parece una experiencia muy útil, puede llegar a convertirse en el contexto propicio para llevar a cabo, de forma impune, claros ejemplos

²⁷ Muestra de ello es la disminución progresiva del porcentaje de alumnas matriculadas y egresadas de los estudios de posgrado conforme avanza la edad de la estudiante, tal y como demuestran los datos estadísticos publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. <https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/datos-y-cifras-SUE-2015-16-web-.pdf>

²⁸ Como revelan los datos publicados en <https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/datos-y-cifras-SUE-2015-16-web-.pdf>.

²⁹ Datos publicados en <https://www.elmundo.es/grafico/sociedad/2017/09/27/59b8e122268e3eae4f8b4672.html>.

de discriminación por razón de género. Así pues, resulta habitual que en las entrevistas de selección de candidatos se planteen preguntas relativas a la situación familiar o sentimental de las candidatas (mujeres) que no se realizan a los hombres. Se trata de una situación que de producirse en una entrevista de trabajo, sin duda sería constitutiva de una infracción grave de discriminación en el acceso al empleo (art. 16 LISOS), pero que en cambio, sin dejar de ser claramente antijurídicas, al realizarse en un contexto que no deja de ser estrictamente académico, no encuentran encaje en la citada disposición sancionadora. Contribuye a ello el hecho de que las alumnas afectadas, en muchos casos, por su juventud e inexperiencia, estén poco preparadas para enfrentarse de forma directa a este tipo de situaciones, y no denuncien el episodio que han vivido, lo que hace que, en muchos casos, este tipo de entrevistas claramente discriminatorias resulten indetectables.

Parece sobreentenderse que, con este tipo de cuestiones, las empresas pretenden formar una base de datos en las que se registren perfiles personales de cualquier potencial demandante de empleo. También podría pensarse que, en realidad, lo que la empresa pretende encomendar al alumno en prácticas son funciones estrictamente laborales, ahorrándose la cotización a la Seguridad Social, dando lugar con ello a una relación laboral encubierta, de ahí su interés en conocer su "disponibilidad" productiva. Ahora bien, en la práctica, incluso aunque los alumnos pongan de manifiesto la situación sufrida al Coordinador de *prácticum* de su titulación, al Decano de su Facultad o incluso al Rector de la Universidad, quedan pocas vías de actuación para solventar el problema, sobre todo, porque en la mayoría de ocasiones, la persona afectada sólo podrá aportar su testimonio como único medio de prueba, lo dificulta la utilización de vías sancionadoras administrativas o penales. La falta de denuncia expresa, unida a la falta de prueba, provoca que en la mayoría de ocasiones la única medida adoptada sea la de excluir dicha empresa como destino de prácticas para futuros cursos académicos. Ahora bien, esta solución, aunque sin duda razonable, no siempre es plenamente factible: es tanta la escasez de destinos de prácticas, tan amplia la red de contactos que se obliga a tener a cada Universidad con los modernos planes de estudios, tanta la demanda de prácticas curriculares y extracurriculares por parte del alumnado, y tan escasas las contraprestaciones que estas empresas reciben por su colaboración con la Universidad, que muchas veces sacrificar un destino se plantea como la última de las opciones, que únicamente se adoptará en casos especialmente extremos, sobre todo, cuando la empresa en cuestión es especialmente grande y exitosa en el tejido empresarial y por ello, particularmente demandada por el alumnado.

En resumen, las prácticas empresariales en empresas o entidades generan una nueva fuente de conflictos, muchas veces difícilmente controlables o evitables, pero intolerables en cualquier caso en Universidades comprometidas con la igualdad de género.

V. Consideraciones críticas

Debe concluirse que, aunque este tipo de estancias estén ideadas con el fin de promover "*acciones para aumentar la visibilidad internacional y la capacidad de atracción de*

España en el ámbito de la investigación y la innovación" (tal y como proclama el art. 39.2 de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación), en realidad, en muchas ocasiones, consiguen el objetivo totalmente contrario al que pretendían: presentan a las Universidades españolas en el extranjero como entidades carentes de recursos (y con ello, de posibilidades de formación óptima de sus profesores), que se ven obligadas a "buscar" el conocimiento, la experiencia y la cualificación de la que aparentemente carecen, en Universidades extranjeras. Triste consecuencia que no se puede pasar por alto si verdaderamente se pretende alcanzar cotas de excelencia que sitúen a la Universidad española en un puesto puntero en los rankings de universidades europeas.

En cualquier caso, pese a la sucesiva modificación que los criterios de valoración de los méritos investigadores y académicos de los solicitantes han experimentado en los últimos años, parece que no se ha optado todavía por realizar una revisión desde una perspectiva de género ni se ha constatado por el momento la necesidad de modificar el elenco de méritos evaluables para el profesorado universitario con el fin de evitar que prosperen situaciones patentes de discriminación indirecta por maternidad a la que los criterios vigentes están conduciendo (eliminando los méritos superfluos, revalorizando la concepción interna de las universidades nacionales, planteando una lista amplia de criterios que se puedan considerar de valor equivalente, reduciendo la necesidad de realizar desplazamientos, sobre todo, los internacionales, a las situaciones en las que verdaderamente sean imprescindibles, ampliando la duración y las posibilidades de prórroga de los contratos de ayudante y ayudante doctor, etc.)³⁰. Sólo así se podrá evitar que la falta de estabilidad laboral perjudique el ejercicio de los derechos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar que reconoce la legislación laboral en todos los ámbitos profesionales, generando situaciones de discriminación indirecta por maternidad que, hasta ahora, nadie ha puesto de manifiesto.

Y es que lo que empezó en 2007 (coincidiendo con los comienzos de la ANECA) siendo un presupuesto de relativa intensidad, se ha convertido hoy en uno de los escollos más duros que impiden la promoción (o incluso la permanencia en el empleo) a los profesores con cargas familiares. Recuérdese que, las sucesivas reformas de los criterios de valoración correspondientes a las acreditaciones de Ayudante Doctor, Profesor de Universidad Privada, Contratado doctor, Titular de Universidad y Cátedra, ha elevado cada vez más la duración mínima que han de tener dichas estancias para ser puntuables, llegando al extremo de exigir un año continuado³¹. Es por ello que ha llegado el momento de reivindicar que esta exigencia, como mínimo, vaya acompañada del reconocimiento de los derechos laborales que se garantizan a todo trabajador desplazado, pues ¿por qué debe ser el profesorado universitario una excepción? Recuérdese que la LOU establece ciertas especialidades que intentan recoger las particularidades de este colectivo, pero en ningún caso implica minorar los derechos que con carácter general reconoce la legislación laboral.

³⁰ Como ponen de manifiesto LÓPEZ ANIORTE, M.C., GARCÍA ROMERO, M.B. y FERRANDO GARCÍA, F.M., (2014), quizá también la ambigüedad de los criterios utilizados para adjudicar los sexenios de investigación esté contribuyendo a mantener la brecha de género en el acceso a la categoría de Catedrático de Universidad (cfr. pág. 100).

³¹ En el caso de la acreditación al cuerpo de Catedráticos de Universidad, según criterios aprobados en noviembre de 2017.

Pero no sólo eso. Implantar una verdadera igualdad de género en el ámbito universitario obliga también a replantear la idoneidad de ciertas exigencias del modelo actual. Así, siempre teniendo como objetivo eliminar ciertas formas indirectas de discriminación por maternidad, se hace imprescindible potenciar y premiar desde la ANECA la realización de otros méritos profesionales, también indicativos de la solvencia investigadora del profesor en cuestión, pero que no impliquen movilidad geográfica y, por lo tanto, que no generen dificultades añadidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Y es que, en un entorno digital, en el que la comunicación interuniversitaria puede realizarse por vía informática, y en el que el acceso a los recursos bibliográficos en la mayoría de los casos puede hacerse a través de bases de datos online, no se puede negar que, en la mayoría de disciplinas, el desplazamiento físico ya no es tan valioso como forma de acreditar la especialización académica del sujeto que las realiza.

Otra de las alternativas que tendría importantísimos efectos sobre los resultados de investigación sin generar un coste añadido demasiado alto, y que ayudaría a compensar la mayor dificultad con que las mujeres desarrollan sus tareas investigadoras a partir del nacimiento de un hijo, consistiría en articular, en el seno de cada Universidad, un sistema de reducción de la carga docente respecto a las empleadas con hijos menores. Eso sí, debe advertirse que la citada reducción, para ser operativa, debería ser al menos de un 5% de la carga docente para las profesoras con hijos menores de tres años (aunque obviamente, dependerá de las disponibilidades económicas de cada entidad). Se trata de una iniciativa, todavía no implantada en ninguna universidad española, con la que se lograría crear el entorno propicio para que las personas de sexo femenino no vean excesivamente entorpecida su carrera investigadora (y con ella, las posibilidades de promoción económica y profesional en el ámbito universitario) a raíz del nacimiento de un hijo, compensando así las dificultades sociales y familiares a las que éstas hasta ahora se enfrentan.

Y es que mientras no se tomen medidas contundentes, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, que se infiere de la redacción literal de la Ley de Ordenación Universitaria, y que se proclama sin reservas en los correspondientes planes de igualdad aprobados en el seno de prácticamente todas las Universidades españolas, no dejará de ser un brindis al sol, sin aplicación real. Prueba de ello es que las distintas medidas ensayadas hasta ahora en la mayor parte de las universidades de nuestro entorno, destinadas a favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (y que, soslayando la finalidad de los verdaderos planes de igualdad, en la mayor parte de ocasiones, no consisten nada más que en recoger genéricas proclamaciones de un deseo de igualdad de trato o imperiosas exigencias en contra de un hipotético lenguaje sexista) no han logrado el efecto deseado a la hora de equiparar los méritos y resultados derivados de la investigación entre profesionales de ambos sexos.

En esta línea, debe indicarse la poca efectividad práctica que realmente tienen los planes de igualdad de nuestras universidades. Y es que el hecho de que la propia LOI los conceptúe y califique como una herramienta de igualdad propia del ámbito laboral, y por tanto, destinada a empleados tanto de empresas como de administraciones públicas, lleva en ocasiones a desconocer otras necesidades fuertemente vinculadas a cuestiones de

género e igualdad, que puedan presentar otros miembros de la comunidad universitaria. Por esta razón, en la mayor parte de ocasiones, los planes de igualdad de nuestras Universidades se limitan a reflejar las necesidades de PDI y PAS, dejando en cambio prácticamente olvidadas las necesidades del alumnado. Al mismo tiempo no se puede olvidar insistir en que, como ya se ha puesto de manifiesto en estas líneas, otro de los grandes obstáculos a los que se enfrentan los planes de igualdad de las Universidades españolas es que, jurídicamente, no tienen capacidad para luchar contra los grandes obstáculos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar impuestos a través de los criterios de acreditación marcados por la ANECA que, como se ha expuesto, exigen el cumplimiento de unos méritos cuyo desarrollo y cumplimiento hace prácticamente imposible la atención de las cargas familiares durante el periodo de ejecución, lo que introduce un claro factor de desigualdad indirecta por razón de género, inasumible en el siglo XXI.

Por último, debe destacarse que, aunque lo largo de este trabajo se han seleccionado sólo algunos de los inconvenientes prácticos que dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar en el ámbito universitario, en perjuicio principalmente del profesorado de sexo femenino, realmente existen muchos más. Por ejemplo, nadie ha puesto de manifiesto por el momento la estrictísima regulación del periodo de ejecución temporal de los proyectos de investigación I+D+i concedidos al amparo de convocatorias públicas, en los que, aunque se utilice un lenguaje inclusivo, se olvida totalmente contemplar la incidencia que para los miembros del grupo de investigación tienen las situaciones de baja por motivos vinculados al embarazo o el parto (IT, riesgo en el embarazo o lactancia, maternidad y paternidad). Y es que esta omisión perjudica de forma más intensa a personas de sexo femenino, respecto a las que el desarrollo de un proyecto de investigación haya coincidido en el tiempo con el embarazo y la maternidad, pues pueden ver reducido de forma sustancial el tiempo material de dedicación al proyecto, sin que exista otra solución que la solicitud motivada de prórroga realizada con la suficiente antelación por el IP del proyecto, de tramitación y justificación compleja: sin duda, constituye éste otro tema sobre el que sería oportuno reflexionar si verdaderamente se pretenden eliminar los obstáculos de género en el ámbito universitario.

VI. Bibliografía

- AAVV (1996), *“Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica”*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Madrid, 1996.
- BAS PEÑA, Encarnación, FERRE JAÉN, Elvira y MAURANDI LÓPEZ, Antonio (2017), "Educación Superior, competencias transversales y género: validación de un cuestionario, *Revista de humanidades*, nº. 31 (Ejemplar dedicado a: Innovación docente en el ámbito de la universidad), págs. 57-76.
- CARRILLO POZO, Luis Francisco (2004), "Derecho a la igualdad y a la elección de ley en el contrato de trabajo" (comentario a STC 34/2002, de 8.3), en *JCTSS*, págs. 70 y ss.

- FERNÁNDEZ ROZAS, José Carlos., y SÁNCHEZ LORENZO, Sixto (2015), "*Derecho Internacional Privado*", Civitas, Madrid.
- GALIANA MORENO, Jesús M^a.(2015), "Apuntes sobre el tráfico laboral externo en la jurisprudencia de Tribunal Supremo"; en AAVV, "*El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: estudios dedicados al catedrático y magistrado Don Antonio Martín Valverde*" (coord. Joaquín García Murcia, Manuel Ramón Alarcón Caracuel), Madrid, Tecnos, Capítulo III.
- GIUBBONI, Stefano (2008), "Diritto del lavoro e competizione regolativa nell'Unione Europea", *Rivista trimestrale dell'avvocatura dell'istituto nazionale della previdenza sociale*, n^o. 3.
- LLEÓ CASANOVA, Beatriz (2002), Tesis doctoral titulada: "*La formación profesional en la relación jurídica laboral*", Universidad de Valencia, soporte informático. <https://www.tdx.cat/handle/10803/81330>.
- LÓPEZ ANIORTE, M^a. Carmen, GARCÍA ROMERO, M^a. Belén, y FERRANDO GARCÍA, Francisca M^a (2014), "Propuesta para la evaluación de la calidad de la investigación en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, incluyendo una perspectiva de género", *Libro resúmenes X Foro Internacional sobre la Evaluación de la Calidad de la Investigación y la Educación Superior* (Coord. RAMIRO SÁNCHEZ y RAMIRO SÁNCHEZ), Ed. Universidad de Granada, Granada, págs. 100 y ss.
- MARTÍN BARDERA, Sara (2018), "Querer y poder: (des)igualdad en la universidad pública española", *Contextos educativos: Revista de educación*, n^o 21, págs. 11-34.
- MEIL LANDWERLIN, Gerardo (2011), "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa", *Revista latina de sociología*, n^o. 1, soporte informático.
- MENÉNDEZ CALVO, Remedios (2011), "Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas", *Anuario de la Facultad de Derecho*, n^o.4, págs. 167-197.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz (2006), "*Competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero*", Lex Nova, Valladolid.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2018), "*Derecho del Trabajo*", Tecnos, Madrid.
- QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda (2014), "Regulación legal y convencional de los permisos formativos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, n^o. 113, págs. 205-234.
- VICENTE PALACIO, M^a. Arántzazu (2011), "En busca de la igualdad material de las mujeres: igualdad formal y medidas de acción positiva en materia de Seguridad Social"; *Lan harremanak: revista de relaciones laborales*, n^o. 25 (ejemplar dedicado a la igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales), págs. 191 y ss.