

Sobre las proyecciones convencionales de la igualdad en la clasificación y promoción profesionales: luces y sombras*

On the conventional repercussion of equality in job classification and professional promotion: pros and cons

GRATIELA-FLORENTINA MORARU

*Profesora Asociada de Derecho del Trabajo
y la Seguridad Social y Doctoranda
Universidad de Castilla-La Mancha*

Recibido: 18/01/2019

Aceptado: 07/03/2019

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4769>

Resumen. La promulgación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido consecuencia de la acción pública de la sociedad democrática en favor de la igualdad de la mujer. Sin lugar a duda, este reconocimiento normativo de la igualdad constituye un paso importante, pero no suficiente. Un relevante instrumento para completar el anterior reconocimiento sería la negociación colectiva. La negociación colectiva representa una auténtica oportunidad para dotar de real contenido la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. El principal propósito de la negociación colectiva sería la fijación de pautas justas en la delimitación de la clasificación profesional por ser esta un engranaje de diferenciación profesional y salarial. Los convenios colectivos han de precisar los criterios en los que han de sustentarse los diferentes grupos y categorías profesionales en una empresa.

Palabras clave: mujer, ley, discriminación, convenio colectivo, promoción profesional.

Abstract. The promulgation of Law 3/2007, of March 22, for the effective equality of women and men, has been a consequence of the public action of the democratic society in favor of the equality of women. Undoubtedly, this normative recognition of equality is an important step, but is not enough. An important instrument to complete the previous recognition would be the collective bargaining. Collective bargaining represents a real opportunity to provide effective content for effective equality between men and women. The main purpose of collective bargaining would be to establish fair rules in the delimitation of the professional classification as this is a mechanism of professional and salary differentiation. Collective agreements must specify the criteria on which the different groups and professional categories in a company must be based.

Keywords: woman, law, discrimination, collective agreement, professional promotion.

*Premio 8 de Marzo. Igualdad de las Mujeres de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

1. Consideraciones preliminares

El sexo de las personas representa uno de los motivos de discriminación más extendido y perpetrador de una marginación efectiva de la mujer, reflejada sobre los entornos de la vida, y sobre el acceso y la participación de ésta en los espacios públicos y privados de actuación¹. La participación de la mujer en la evolución del sistema económico y productivo ha posibilitado un conjunto de cambios morfológicos, físicos y orgánicos indispensables en las diversas fases de nuestro desarrollo². La invisibilidad del trabajo femenino deriva de su frecuente ubicación en el ámbito personal y en el interior del hogar. Esta relegación de la mujer a la esfera doméstica impide que su trabajo tenga un correcto tratamiento jurídico y un lugar de especial consideración en el marco de las relaciones laborales³. A pesar de ser destacados pilares de sostenimiento de la sociedad, la diversidad de sus labores y su (escaso) impacto en la actividad económica fomenta la invisibilidad profesional de las mujeres. Un inconveniente fundamental de la igualdad laboral es que la feminización de algunas tareas conlleva una menor valoración retributiva en relación con las tareas de nivel similar realizadas por varones, y ello es consecuencia de la utilización predominante de estándares valorativos masculinos⁴.

La actualidad de nuestros tiempos muestra una tendencia de las estadísticas a recoger numéricamente una realidad cambiante en la medida en que sostienen con elevadas cifras que la situación de la mujer se caracteriza por sus altos niveles de formación y cualificación profesional. No obstante, hay colectivos de mujeres que encuentran importantes impedimentos para acceder al mundo laboral o para conseguir una promoción profesional, colectivos cuyas circunstancias quedan minimizadas en las estadísticas. Las estadísticas se han convertido en un argumento carente de válido contenido para sostener una verdad diferente de la realidad de las mujeres⁵.

Las desigualdades laborales por razón de género han de incluir necesariamente, en sus diversas vertientes, las discriminaciones basadas en la clasificación y promoción profesionales por constituir unas de las razones subyacentes de la situación de inferioridad laboral de las mujeres⁶. El trabajo femenino sigue siendo un “mercado hermético” a pesar de la reciente incorporación de la mujer a facetas profesionales nuevas. Las desigualdades laborales se han intensificado por la propagación de formas de trabajo que

¹ GARCÍA NINET, J. I., GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “La dimensión europea de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 67, 2007, p. 25.

² BLASCO, E., “Mujeres y precariedad en los nuevos entornos laborales”, *Gaceta Sindical*, nº 29, 2017, p. 185.

³ RODRÍGUEZ MARTÍN, V., “Varones y mujeres desde una perspectiva de género emocionalmente inteligente” en MORA CABELLO DE ALBA, L. (dir.), *Trabajar en femenino, trabajar en masculino*, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 79, reafirma esta idea cuando sostiene que “Tradicionalmente, a las mujeres se nos ha atribuido la dedicación exclusiva en el espacio privado, relacionado con los cuidados y los afectos y la dedicación parcial (aunque simultánea) al empleo remunerado”.

⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “Feminización de tareas y masculinización de valoraciones”, *Relaciones Laborales*, nº 1, 2001, p. 29.

⁵ SUÁREZ ORTEGA, M., *El proyecto profesional de vida de mujeres con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2008, p. 19.

⁶ SALDAÑA VALDERAS, E., “Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público”, *Temas Laborales*, nº 119, 2013, p. 91.

incrementan la inseguridad y en los que la participación de la mujer es mayor que la de los hombres⁷.

La persistencia en las reivindicaciones contra la discriminación de las mujeres en el marco laboral constituye uno de los requisitos nucleares de cualquier legislación que tenga como propósito avanzar en la consecución de niveles reales y efectivos de igualdad no sólo en el mercado laboral sino dentro de la sociedad⁸. Para un avance igualitario es necesario un cambio en el acantonamiento funcional, en las descripciones de tareas o funciones, en las denominaciones de los puestos de trabajo, así como en el uso sexista del lenguaje que puede crear secciones o estratos laborales ficticios⁹.

La crisis económica que aún seguimos atravesando, ha incrementado la descentralización productiva, las carencias en la formación profesional y las cualificaciones, y ha puesto de relieve la falta de una respuesta política y legislativa suficiente en cuanto a medidas que acaben con la precariedad, el estancamiento y la salida igualitaria de la crisis. Las consecuencias de la crisis han sido declinadas en femenino.

Por todo lo anterior, en próximas líneas vamos a perfilar el marco normativo que recoge el tratamiento de la igualdad de la mujer en las relaciones laborales con el fin de reflejar a posteriori las proyecciones convencionales que abordan la clasificación y promoción profesional.

2. Referencias normativas sobre la igualdad en la clasificación y promoción profesional

La implicación social en la lucha por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se proyecta en varios instrumentos normativos. En la actualidad, las conquistas son muchas, sin embargo, el freno en la perpetración de discriminaciones por razón de género, no se ha conseguido imponer. El impulso de la denominada "revolución feminista" se ha traducido en una visibilidad y conciencia ciudadana de la existencia de las diferencias por razón de sexo. Pero, la impregnación de los estereotipos sigue siendo impetuosa en la sociedad española y eso sitúa a la mujer en una posición de desventaja respecto a los hombres dificultándose el ejercicio efectivo de sus derechos como ciudadanas¹⁰.

En el ámbito internacional, comunitario y nacional tenemos las plasmaciones normativas de la preocupación que, desde distintas instancias, se ha mostrado por este tema. La OIT y la ONU son autoras de distintas declaraciones, convenios y recomendaciones, donde se recogen disposiciones en cuanto a la igualdad por razón de sexo en la clasificac-

⁷ BALLESTER PASTOR, M. A., "Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo", *Relaciones Laborales*, nº 1, 1993, p. 179.

⁸ SANGUINETI RAYMOND, W., "La negociación colectiva sobre el acceso al empleo de la mujer: el lento avance de la igualdad" en SANGUINETI RAYMOND, W. (dir.), MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. (coord.), *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Bomarzo, Albacete, 2011, p. 31.

⁹ SALDAÑA VALDERAS, E., "Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad...", op. cit., pp. 92-93.

¹⁰ LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., "Igualdad en la clasificación y promoción profesionales: avances y retrocesos" en FIGUERUELO BURRIEZA, A. (dir.), *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 203-204.

ción y promoción profesionales. También asumen un gran protagonismo por los importantes avances que se han conseguido las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer, celebradas en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1980) y Pekín (1995)¹¹. Constitutivas de un importante hito, las conferencias han tenido como principal objetivo el derecho a la igualdad de oportunidades de empleo entre hombres y mujeres, extendiendo sus propósitos igualitarios a las políticas nacionales¹².

En el marco internacional, el papel protagonista de la OIT merece especial referencia, sobre todo por la adopción del Convenio y Recomendación núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por España en 1967, que impone a los Estados firmantes la obligación de fomentar una política nacional que impulse, a través de los cauces adecuados, a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con la finalidad de eliminar toda discriminación. En este sentido, hay que rescatar las siguientes palabras del Convenio antes referido: *“los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”*¹³.

La Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer de 1979, también destaca por su abordaje en el art. 11 del ámbito de la empresa, *“los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres los mismos derechos”*, contemplando así los derechos de igualdad en lo laboral¹⁴.

El legislador comunitario, a nivel de la Unión Europea, pretende proteger dos cosas diferentes, pero susceptibles de complementación: la primera, está encaminada a garantizar la promoción de la igualdad y no discriminación entre los hombres y las mujeres permitiendo la apertura de una vía en que las normas favorables a la mujer sean válidas e intentando poner fin a las discriminaciones históricas; la segunda, tiene como objetivo consagrar la igualdad de género, es decir, extender la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. Las disposiciones de género tratan de fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral y que la atención y el cuidado de los hijos sea asumida y compartida por ambos progenitores¹⁵.

¹¹ Ibidem, pp. 204-205.

¹² LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesionales” en SANGUINETI RAYMOND, W., *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva...*, op. cit., p. 60.

¹³ CHARO BAENA, P., “El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional” en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, p. 99 y ss.

¹⁴ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, Albacete, 2005, p. 11.

¹⁵ ALONSO-OLEA GARCÍA, B., “La igualdad entre hombres y mujeres y género en la Unión Europea”, participación en la mesa redonda en el IV Congreso Complutense de Derecho del Trabajo, titulado “La mujer en el Derecho del Trabajo”. QUINTANILLA NAVARRO, B., “Introducción” del Capítulo V “Igualdad y no discriminación en función de género: Estudio específico de la conciliación de la vida familiar y profesional y del acoso sexual” en ESCUDERO RODRIGUEZ, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Observatorio de la Negociación Colectiva, Tirant, Valencia, 2004, p. 679, pone de manifiesto “la atención creciente que reciben estas materias en el ámbito de la Unión Europea, de lo que da buena muestra tanto la jurisprudencia del Tribunal de la UE, como las recientes y numerosas reformas normativas al respecto”.

La igualdad de género en el marco de la UE constituye uno de sus principios fundamentales dado que, desde sus inicios, las Comunidades Europeas consagraron la no discriminación por razón de sexo, aunque únicamente predicada de la retribución. Prueba de lo anterior sería la fórmula recogida en el art. 157 del Tratado de Lisboa y las diversas vertientes del principio que se consagran en diferentes disposiciones comunitarias. Así, una especial mención merece la Directiva 2006/54, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación¹⁶. La invocación exitosa del principio de igualdad de retribución tuvo lugar en el caso Defrenne en el que se concluyó que los derechos involucrados en este litigio representan un patrimonio inalienable para las mujeres de la Unión. Este precedente impulsó la adopción de las primeras directivas sobre la igualdad entre los sexos¹⁷. La Directiva 76/207/CE tenía como propósito garantizar la “*igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo*”. La Directiva mencionada tenía como objetivo la ampliación del objetivo de igualdad por razón de género a todas las dimensiones relacionadas con la prestación de servicios bajo: acceso, promoción, mantenimiento del puesto de trabajo, condiciones de trabajo y condiciones salariales¹⁸.

Casos como Kalanke, Marshall, Badek, Abrahmsson han conferido al Tribunal de Justicia de la Unión Europea la oportunidad de poder pronunciarse en relación con la Directiva supra referida y con la igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que concierne el acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales¹⁹.

Otro destacado instrumento sería la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales, adoptada en 1989 y a la que hace referencia el art. 151 de la versión consolidada del TUE, en la que se establece un relevante elenco de obligaciones morales o políticas de los Estados Miembros. El propio art. 151 señala que los Estados Miembros, en sus objetivos de política social, tendrán en cuenta los derechos reconocidos en la misma y si pasamos revista a los derechos consagrados en la Carta en el art. 23 se encuentra el derecho a la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, con posibilidad de acciones en favor del sexo menos representado²⁰.

La legislación europea contra la discriminación no implica la existencia de un sistema normativo paneuropeo en materia de no discriminación, sino que las disposiciones comunitarias existentes en este ámbito son consecuencia de la combinación de diferentes marcos. El Convenio Europeo de Derechos Humanos garantiza en su art. 14, la igualdad

¹⁶ CUEVA PUENTE, M. C., “Las cláusulas sobre igualdad y no discriminación en materia retributiva” en SANGUINETI RAYMON, W. (dir.), MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. (coord.), *Propuestas para la igualdad de género...*, op. cit., p. 83.

¹⁷ LÓPEZ ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “Igualdad en la clasificación y promoción profesionales...”, op. cit., p. 205.

¹⁸ QUESADA SEGURA, R., “La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”, RMTAS, N° 3, 2007, pp. 61-62.

¹⁹ LÓPEZ ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “Igualdad en la clasificación y promoción profesionales...”, op. cit., pp. 205-206.

²⁰ ALFONSO MELLADO, C. L., *El derecho del trabajo. Referentes constitucionales e internacionales*, Fundación 1 de Mayo, Madrid, 2013, pp. 23-25.

de trato en el goce de los restantes derechos y libertades reconocidos en el convenio²¹. El CEDH no enuncia derechos como el derecho al trabajo, el derecho a la protección social o a la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y el empleo, sino que retrata aquellos derechos vinculados al concepto de libertad política y se enuncia el derecho a la igualdad en cuanto conectado a la garantía de tales derechos. Por lo tanto, el art. 14 CEDH engloba una protección de carácter limitado al consagrarse como un aspecto de no discriminación y no como un derecho fundamental autónoma²². El Protocolo 12 al CEDH extiende la repercusión de la prohibición de la discriminación, al garantizar la igualdad de trato en el disfrute de todos los derechos. En su Exposición de Motivos, se refleja que la creación del Protocolo es motivada por la voluntad de reforzar la protección contra la discriminación, contemplada como un elemento basilar para la garantía de los derechos humanos²³.

De manera adicional, hemos de recoger otros instrumentos que encierran orientaciones conectadas a la igualdad de la mujer y que reflejan las posturas de las instituciones y sujetos europeos frente a este tema. Nos referimos a la Estrategia Marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005, que ha pervivido mediante el Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres 2006-2010, embrión de Pacto Europeo por la igualdad 2011-2020 y de la Carta de la Mujer, y la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015²⁴. En la Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2012, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en la que se incide en la relevancia de que los Estados Miembros prevean medidas, principalmente por el cauce legislativo, que establezcan objetivos vinculantes para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la empresa, administración pública y los órganos políticos y a la Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015. Esta última Estrategia ha de contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión, tanto en la Unión Europea como en el resto del mundo²⁵.

A continuación, hemos de volver nuestra mirada al ámbito nacional con el fin primordial de subrayar las pautas legales en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo en la clasificación y promoción profesional. Como en toda disertación de esta índole, hemos de comenzar nuestro recorrido con el art. 38 CE, que dedica su literalidad a la consagración de la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado, lo cual implica que el empresario es el titular del ámbito de organización y dirección de la empresa. El contenido de este artículo implica la concesión a los ciudadanos de una libertad de decisión para crear empresas y para configurar los objetivos de la misma pudiendo organizar su actividad atendiendo a las particularidades del mismo mercado²⁶.

²¹ TEDH, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Manual de legislación europea contra la discriminación*, Luxemburgo, 2011, pp. 15 y ss.

²² QUESADA SEGURA, R., "La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo...", op. cit., p. 54.

²³ TEDH, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Manual de legislación europea...*, op. cit., pp. 15 y ss.

²⁴ SALDAÑA VALDERAS, E., "Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad...", op. cit., p. 98.

²⁵ LÓPEZ ROMERO GONZÁLEZ, M. P., "Igualdad en la clasificación y promoción profesionales...", op. cit., p. 207.

²⁶ CHARO BAENA, P., "El acceso al empleo, la contratación y la promoción...", op. cit., p. 99 y ss.

Sin embargo, la anterior consagración constitucional no ha de ser objeto de interpretación aislada, sino que ha de ser puesta en conexión directa con otras disposiciones como el art. 14 CE²⁷, que garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, el art. 9.2 CE, que confía a los poderes públicos la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas y, por último, el art. 10.1 CE, cuya dicción indica que la dignidad de la persona y sus derechos inviolables constituyen la piedra basilar para el orden político y la paz social²⁸.

Completando el articulado constitucional, el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la clasificación y promoción y ascensos, recurre al papel de la negociación colectiva consagrando algunas pautas para los actores sociales y como regla establece que, en ambos casos, se adaptarán a criterios comunes para trabajadores de ambos sexos²⁹. La legislación estatutaria incide en que los criterios y sistemas de clasificación y promoción profesionales, así como los ascensos, han de responder a objetivos de igualdad y garantía de la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres³⁰. En este sentido, es muy importante destacar la reforma operada por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En sus primeras líneas, este instrumento legislativo justifica la urgencia requerida por el art. 86.1 CE poniendo de relieve la profunda brecha salarial existente y las desiguales condiciones de trabajo. Entre las modificaciones realizadas se encuentra también el art. 22.3 ET, que incorpora los criterios y pautas en los que ha de fundamentarse la clasificación profesional. Se hace hincapié en la necesidad de *“un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones”* que tenga como propósito *“garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”*. Añade este mismo precepto que los criterios y sistemas de clasificación profesional han de observar lo dispuesto en el art. 28.1 ET. La literalidad del art. 28 define el “trabajo de igual valor” y consagra la igualdad de remuneración por razón de sexo.

Además del reconocimiento constitucional y estatutario, el derecho a no ser discriminado por razón de sexo ha sido objeto de regulación en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La anterior ley contiene una definición de la discriminación, inspirada en el derecho comunitario, que contempla esta situación como *“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”* (art. 6 LOI). Esta definición incide en que el elemento fundamental de la discriminación es la intención de discriminar³¹. Hay que recalcar que el principal propósito de la LOI estriba

²⁷ Respecto al art. 14 CE, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “La prohibición de discriminación”, LA LEY 14450/2018, entiende que en su contenido “se recoge una prohibición de discriminar por una serie de motivos que, enunciados en parte por el constituyente, culminan en una cláusula abierta: cualquier otra condición o circunstancia, personal o social. Con ello, nuestra norma fundamental se hace eco de una numerosa serie de tratados internacionales que han hecho frente al fenómeno [...]”.

²⁸ CHARO BAENA, P., “El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional”, pp. 102-103.

²⁹ LÓPEZ ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “Igualdad en la clasificación y promoción profesionales...”, op. cit., p. 208.

³⁰ LÓPEZ ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción...”, op. cit., p. 63.

³¹ LOUSADA AROCHENA, J. F., “Principio de igualdad y derecho a no ser discriminado en las relaciones de trabajo”, *Actualidad Laboral*, nº 7, 2008, LA LEY 10172/2008.

en “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”.

En su contenido, la LOI se encarga de conferir una proyección general del principio de igualdad en los diversos marcos normativos. En este sentido, la doctrina considera que es una norma que “nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres”³². Respecto al tema que nos concierne, el art. 46 LOI se refiere a la igualdad en la clasificación y promoción profesionales, estableciendo que es un ítem que ha de ser tratado en los planes de igualdad³³. La aprobación del Real Decreto 6/2019 tiene consecuencias también para la LOI dado que reduce el umbral numérico de trabajadores necesarios en la empresa para la implantación de un plan de igualdad modificando así la dicción del art. 46.

3. La ordenación de la clasificación y promoción profesional en la negociación colectiva

La consagración constitucional de la libertad sindical lleva implícita la aceptación del pluralismo colectivo y la constatación de que las pautas que se establecen para la regulación de las relaciones de los trabajadores y empresarios a partir del proceso de producción de bienes y servicios en un sistema de libre empresa, son establecidas de manera autónoma por los sujetos que representan a estos grupos sociales, pero al mismo tiempo han de ser reconocidas por el ordenamiento jurídico concediéndoles un carácter normativo o garantizando su eficacia real en el sistema jurídico. La autonomía colectiva representa un principio político y democrático que está íntimamente vinculado con la noción de pluralismo social y con el concepto de libertad sindical colectiva³⁴.

La autonomía colectiva constituye una piedra basilar en el sistema de relaciones laborales y esta destacada relevancia suele derivarse de la producción de reglas con valor normativo por parte de los sujetos sociales que ordenan las relaciones laborales y se contraponen a las normas de carácter estatal que tienen por objeto la misma materia. Los poderes de autorregulación y de autotutela en los que se materializa la autonomía colectiva se enmarcan en una línea de tendencia que persigue la compensación de la desigualdad material presente en las relaciones laborales a través de la acción colectiva³⁵.

La estructura de la negociación colectiva se caracteriza, desde la aprobación del ET, por una naturaleza articulada que contribuye a construir un sistema de relaciones labora-

³² PÉREZ DEL RIO, M. T., “La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres 3/2007. Los planes de igualdad en las empresas”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº extraordinario, 2007, p. 266.

³³ LÓPEZ ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción...”, op. cit., p. 63.

³⁴ BAYLOS GRAU, A., “Notas sobre la libertad sindical y negociación colectiva” en BODAS MARTÍN, R. (coord.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*, Bomarzo, Albacete, 2010, p. 41.

³⁵ BAYLOS GRAU, A., “La autonomía colectiva en el Derecho Social Comunitario” en BAYLOS GRAU, A., (coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2003, p. 17.

les coherente con el mandato constitucional del art. 37 CE y que sostiene un modelo armónico por el que el legislador de 1978 había apostado. La regulación inicial del ET pretendía una estructura convencional que fuese respetuosa con la voluntad de los agentes sociales y que diese la necesaria estabilidad fruto de la negociación³⁶.

La negociación colectiva constituye un derecho atribuido a los representantes de los trabajadores que sirve de mecanismo de regulación de las relaciones laborales sobre la base de la fuerza vinculante del producto de la negociación colectiva, es decir, el convenio colectivo³⁷. Resulta de vital importancia para esta investigación observar la inserción en el ordenamiento jurídico de los convenios colectivos que regulan el uso de las nuevas tecnologías, así como los posibles efectos normativos de estos³⁸.

El impulso de la negociación colectiva para reforzar su papel en la garantía del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como para suprimir cualquier discriminación por razón de género, es articulado por el legislador a través de dos mecanismos: por una parte, la imposición de un deber a los agente negociadores (negociar de manera expresa las cuestiones que versan sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo), por otra parte, el mecanismo incorporado en la LOI al implicar a la negociación colectiva en el cumplimiento de la igualdad en las relaciones laborales³⁹.

Son varios los convenios colectivos que contienen cláusulas con la finalidad de fomentar la igualdad en la empresa, aunque en la mayoría de ellos se trate de declaraciones genéricas de reconocimiento de la igualdad y la prohibición de discriminación. La morfología de estas cláusulas es variada: un determinado grupo de ellas consagran el principio de igualdad, mientras otro alude específicamente a la igualdad por razón de sexo. Estas incorporaciones en la negociación colectiva tienen efecto limitado, aunque no hay que postergar su aportación pedagógica⁴⁰.

A continuación, se trata de observar la inserción en el ordenamiento jurídico de los convenios colectivos que regulan la clasificación y promoción profesional en términos igualitarios.

3.1. La regulación convencional de la clasificación profesional

La clasificación profesional recibe un lugar destacado en el Derecho del Trabajo dado que representa un instrumento fundamental para la determinación de la prestación

³⁶ CHACARTEGUI JÁVEGA, C., "Estructura y articulación de la negociación colectiva: una lectura a la luz del principio de norma más favorable" en CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (coord.), *Negociación colectiva y gobernanza de las relaciones laborales: una lectura de la jurisprudencia tras la reforma laboral*, Bomarzo, Albacete, 2016, p. 61.

³⁷ RUIZ CASTILLO, M., ESCRIBANO GUTIERREZ, J., *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes de Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 31, señalan que "vincular negociación y convenio, como sugiere el art. 37.1 CE, y reconducir el resto de las manifestaciones de la autonomía colectiva [...] al art. 28.1 CE, pero sin hacer una utilización restrictiva del calificativo sindical en lo relativo a la actividad negociadora" evita confusiones terminológicas en el seno del ordenamiento jurídico.

³⁸ BAYLOS GRAU, A., "Notas sobre la libertad sindical y negociación...", op. cit., p. 41.

³⁹ CUEVA PUENTE, M. C., "Las cláusulas sobre igualdad y no discriminación en materia retributiva", op. cit., pp. 88-89.

⁴⁰ MARTÍNEZ FONTS, D., "Las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación en la negociación colectiva" en MOLINA HERMOSILLA, O. (edit.), *Gestión práctica de Planes de Igualdad*, Bomarzo, Albacete, 2009, p. 151 y ss.

de servicios y una herramienta reguladora de múltiples aspectos de la relación laboral como el salario, promoción, asensos y un largo etcétera. La clasificación profesional constituye la respuesta y la expresión jurídica de la división técnica y organizativa de la empresa. Al mismo tiempo, evidencia la estructura técnica y productiva de la empresa en cada momento del ciclo productivo, por lo que, sufre igualmente los cambios y mutaciones que en ésta puedan tener lugar⁴¹.

Dada su relevancia, hay que sumar a las ideas expuestas el hecho de que representa una de las vertientes laborales que más diferencias por razón de sexo alberga. Recientes estudios muestran cómo la pirámide de ocupación de las mujeres se contrae de manera anómala cuanto más asciende en la significación del puesto ocupado. Ante esta realidad, es necesario progresar en la regulación de las oportunidades laborales de la mujer dentro del ámbito de las relaciones laborales. El progreso al que se hace referencia ha de comenzar por abandonar el carácter genérico y poco concreto de las disposiciones legales. Entre esas normas legales que padecen de naturaleza poco concisa se encuentra el Estatuto de los Trabajadores que remite a la negociación colectiva y tan sólo perfila ciertas reglas para los actores sociales en referencia a los criterios que tengan como objetivo asegurar la ausencia de la discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres⁴².

La negociación colectiva ha de ser percibida como pieza fundamental ya que constituye una fuente reguladora potente, pero, al mismo tiempo, no deja de ser causa de discriminaciones habida cuenta de las cláusulas negociales que incurren en desigualdades. Los motivos de la existencia de reglas discriminatorias en los convenios colectivos derivan de dos condiciones: por un lado, la inercia negocial y, por otro lado, la conformación de estipulaciones discriminatorias. Antes de la entrada en vigor de la LOI, las cláusulas convencionales de discriminaciones abiertas eran muy frecuentes a nivel provincial y de empresa dada la existencia de sistemas de clasificación profesional, estructurados en base a criterios sexistas⁴³. Atendiendo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas han de fomentar la igualdad de género en su seno y adoptar medidas con el fin de promover la igual representación de ambos sexos en las plantillas⁴⁴. Conciérne en las siguientes líneas analizar varias muestras de convenios colectivos aprobados tras la entrada en vigor de la LOI.

Como es sabido, la Ley 3/2012 amplifica el modelo de la flexibilidad interna en distintas instituciones laborales con el fin de dispensar un uso precario del factor trabajo a cambio de mayores dosis de seguridad en el trabajo, y una de las opciones legislativas consistió en la supresión nominal de la categoría del régimen de la clasificación (art. 22 ET) y de la movilidad funcional (art. 39 ET). La reforma laboral adoptada descompuso la relación triádica grupo/categoría/puesto de trabajo. Lejos de conseguir los objetivos

⁴¹ ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., "Cualificación y clasificación profesional" en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque multidisciplinar*, Cinca, Madrid, 2008, p. 363.

⁴² LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., "El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción...", op. cit., pp. 64-65.

⁴³ GARRIGUEZ GIMÉNEZ, A. (dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, editorial Reus, Madrid, 2017, p. 11.

⁴⁴ LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., "El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción...", op. cit., p. 65.

propuestos, la reforma laboral ha ocasionado unos efectos un tanto perversos: en primer lugar, una atomización del cuadro de elementos clasificatorios y, en segundo lugar, un desconcierto doctrinal y empírico de las pautas referenciales del encuadramiento⁴⁵.

En la mayoría de los convenios colectivos, feminizados y masculinizados, se constata la realización de la clasificación profesional en grupos profesionales atendiendo a criterios como aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación. En términos generales, la reforma laboral impulsa el establecimiento de sistemas de clasificación profesional organizados en grupos profesionales contrastando con que la mayoría de los convenios colectivos se decantan por sistemas de clasificación profesional basados en la categoría profesional⁴⁶.

Hemos de incidir en la existencia de convenios colectivos que abogan por una fórmula genérica de la igualdad de trato y de oportunidades⁴⁷. Muestra de estos convenios sería el Convenio Colectivo Estatal de Contact Center⁴⁸. Otro ejemplo del compromiso de los sujetos colectivos consistente en posibilitar la efectividad de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que merece especial mención es el Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes⁴⁹.

Una interesante formulación convencional de la defensa de la igualdad en el seno de la empresa es la contenida en el XXIV Convenio Colectivo para Oficinas de Farmacia que dedica su art. 6.1 a la consagración de la igualdad de trato⁵⁰. También se asume la defensa de la igualdad de trato y de oportunidades en el Convenio Colectivo de Mercadona⁵¹, cuyo art. 41 abarca una declaración de intenciones⁵² concentradas en torno a la igualdad y el

⁴⁵ ALEMÁN PÁEZ, F., "Consideraciones teóricas sobre los elementos de la clasificación y los sistemas de encuadramiento: hacia una comprensión político-estructural de los sesgos discriminatorios por razón de sexo y género" en GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo...*, op. cit., pp. 36-37.

⁴⁶ LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., "Igualdad en la clasificación y promoción...", op. cit., pp. 215-216.

⁴⁷ El art. 86 del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center dispone que *"Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminadas las personas por razones de discapacidades psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación".

⁴⁸ BOE núm. 165, de 12 de julio de 2017.

⁴⁹ BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2017. El art. 50 de este convenio colectivo pone de relieve que *"Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:*

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor".

⁵⁰ BOE núm. 112, de 8 de mayo de 2014. Su art. 6.1 establece que *"Las partes se comprometen a defender y promover en la contratación y en las condiciones de trabajo el principio de igualdad de trato y la lucha contra la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".*

⁵¹ BOE núm. 26, de 17 de enero de 2014.

⁵² El apartado I del art. 41 del CC de Mercadona concreta que *"Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo. La Dirección del Grupo de Empresas formado por Mercadona,*

mismo Plan de igualdad entre Hombres y Mujeres. El VII Convenio Colectivo de Marco Estatal Servicio de Atención a Personas dependientes y Desarrollo de la Promoción de la autonomía personal refleja en su art. 63 la necesidad de la configuración de un marco normativo general de intervención con el fin de garantizar y hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres proponiendo un conjunto de objetivos sectoriales, así como la atribución de competencias a la Comisión Sectorial de Igualdad⁵³.

Descendiendo al tema objeto de análisis, hemos de mencionar las cláusulas convencionales que inciden de manera directa en la clasificación profesional y, en este sentido, hay que adelantar la existencia de un conjunto de convenios que insisten en la necesidad de la adopción de Planes de Igualdad y que reflejan la especial atención que la igualdad en la clasificación profesional requiere⁵⁴. Sin afán de exhaustividad, se retratan en las siguientes líneas unos cuantos ejemplos de consagraciones convencionales dirigidas a garantizar la igualdad.

Entre los convenios colectivos que inciden en la obligación de las empresas de fomentar la igualdad de trato en el ámbito de su organización y de adoptar con tal fin planes de igualdad, hay que volver a invocar el II Convenio Colectivo Estatal del sector de Contact Center de 2017⁵⁵ y el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confeción de 2015⁵⁶ entre otros. Superando las consagraciones convencionales encaminadas a establecer el mandato de adopción del plan de igualdad, tenemos que incidir en esta tipología en aquellos convenios que disponen que los planes de igualdad han de incluir entre otras las materias de clasificación y promoción profesionales. Así, hay que mencionar el IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera⁵⁷, Convenio Colectivo para la Industria del

S.A, Fornis Valencians Forva, S.A. Unipersonal, Mena Supermercados, S.L., Saskibe S.L., junto con la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras, se compromete por tanto a promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía”.

⁵³ BOE núm. 229, de 21 de septiembre de 2018. El referido art. 63 de este convenio colectivo reza “*Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:*

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Sectorial de Igualdad las competencias que se señalan en el artículo 68 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo”.

⁵⁴ LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “Igualdad en la clasificación y promoción...”, op. cit., p. 218.

⁵⁵ El art. 87.2 del citado convenio consagra que “*Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo”.*

⁵⁶ BOE núm. 200, de 21 de agosto de 2015. En el contenido del art. 101 se prevé que “*De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, acordando con la RT planes de igualdad en todas aquellas empresas que tengan plantillas de más de 250 personas”.*

Durante la vigencia del presente convenio, para desarrollar la Ley de Igualdad, se negociará con la RT los planes de igualdad en aquellas empresas cuya plantilla sea de más de 100 trabajadores o trabajadoras y con un porcentaje inferior al 50% de representación de mujeres.

⁵⁷ BOE núm. 285, de 27 de noviembre de 2012

Calzado⁵⁸, Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines⁵⁹, XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública⁶⁰

Pasando al grupo de convenios colectivos que incide expresamente en la igualdad en la clasificación profesional, hemos de invocar el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad⁶¹. El convenio colectivo al que nos estamos refiriendo contempla un sistema de clasificación profesional libre de discriminaciones.

También tenemos que hacer alusión a los convenios colectivos que contemplan la adopción de medidas de acción positiva como el Convenio Colectivo Estatal de Fabricación de Calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado.

Tras este recorrido por los diferentes contenidos de los convenios colectivos, se puede afirmar que el progreso en materia de igualdad requiere una regulación detallada de las diferentes vertientes que afectan los sistemas de clasificación profesional. El carácter genérico con el que se ordena la igualdad impide su efectiva garantía. La consecución de la igualdad en materia de clasificación profesional requiere, entre otras, la adopción de medidas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, la descripción adecuada de las tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades dentro de los grupos profesionales, la definición de los puestos de trabajo que posibilite la identificación de los puestos de trabajo de valor semejantes, el empleo de sistemas de encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en uno u otro grupo observando las funciones verdaderamente desarrolladas⁶².

3.1. La promoción profesional

El trabajo femenino encuentra impedimentos de distinta índole en la promoción interna, casi siempre disfrazados, que obstaculizan el acceso a categorías profesionales superiores, pese a contar las mujeres con la formación suficiente para ocupar esos puestos⁶³. A esa barrera que impide el acceso de las mujeres a los niveles de responsabilidad y decisión la denominan “techo de cristal” y dificulta la progresión de las mujeres en sus

⁵⁸ BOE núm. 185, de 2 de agosto de 2016.

⁵⁹ BOE núm. 286, de 6 de noviembre de 2017.

⁶⁰ BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018.

⁶¹ BOE núm. 243, de 9 de octubre de 2012. El art. 93.1 del convenio invocado refleja que “*Los firmantes del presente convenio establecen un nuevo sistema de clasificación profesional que pretende desarrollar una estructura que se corresponda con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad*”.

⁶² LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “Igualdad en la clasificación y promoción...”, op. cit., pp. 221-222.

⁶³ SERRANO GARCÍA, J. M., *La igualdad en la crisis en el empleo*, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 71. Como señala FABREGAT MONFORT, G., *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, Albacete, 2007, p. 63, “las discriminaciones en la promoción y formación profesional del trabajador inciden también en la segregación del trabajo en la empresa, pero en esta ocasión de forma vertical. Es decir, afectan a la delimitación o designación de los trabajadores que ocupan los puestos más elevados en el escalafón de la empresa. Los puestos de la cúspide empresarial”.

carreras profesional postergándolas a categorías o niveles muy bajos. Otra expresión muy extendida es la de “suelo pegajoso”, que pretende ilustrar el cumulo de factores que retienen a numerosas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica⁶⁴.

El hermetismo y opacidad existente en los criterios de clasificación profesional se extiende a otros elementos propios de esta como el sistema de promoción profesional y ascensos mostrando un evidente paralelismo los criterios para unos y otros ámbitos. En el sistema de promoción profesional es manifiesto el recurso a la libre discrecionalidad del empresario y eso permite la oportunidad de segregar ciertos puestos de trabajo asignados con criterio sexista⁶⁵. La tipificación de profesiones y la segregación de ocupaciones son evidentes puesto que las mujeres que se consideran trabajadoras “activas”, desempeñan trabajos diferentes a los de los hombres concentrándose en determinadas ramas de actividad y empleo, frecuentemente de menor cualificación y responsabilidad⁶⁶.

La promoción profesional es un elemento fundamental para suprimir la segregación vertical y, en este sentido, hay que invocar el art. 35 CE que recoge el derecho a la promoción en el trabajo. Tras la anterior evocación constitucional, hay que recalcar que la negociación colectiva obedece al mandato estatutario del art. 23.2 ET, que dispone que *“En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos [promoción y formación profesional en el trabajo], que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno u otro sexo”*. El tenor literal del anterior precepto ha de ser completado por el art. 24.1 ET que dicta que *“los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación [...]”*. Una interpretación conjunta de las anteriores disposiciones legales permite afirmar que el legislador estatuario hace una llamada obligatoria a la negociación colectiva para que ordene un sistema de promoción profesional, que ha de ser carente de toda discriminación directa o indirecta por razón de género, e impulsa a la empresa para que los sistemas de acceso y promoción se ajuste a modelos que propugnen la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo⁶⁷.

Las consagraciones de sendos convenios colectivos contemplan la promoción como *“el cambio de un grupo profesional a otro con remuneración superior, o el cambio de un nivel inferior a otro superior dentro del mismo grupo profesional o la designación para ocupar un cargo de libre designación”*⁶⁸. En materia de promoción profesional, la negociación colectiva no ha sido autora de un significativo avance y ello ha sido consecuencia de la complejidad del tema, así como de su conexión con muchos otros como la formación o el acceso al empleo. Este abstencionismo de la negociación colectiva da lugar a una regulación frag-

⁶⁴ CHARO BAENA, P., “El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional...”, op. cit., p. 134.

⁶⁵ RIVAS VALLEJO, P., “BLOQUE II. SERVICIOS (Y 2): Actividades administrativas y servicios auxiliares. Actividades financieras, seguros e inmobiliarias. Educación. Actividades sanitarias” en GARRIGUEZ GIMÉNEZ, A. (dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, Reus, Madrid, 2017, p. 159.

⁶⁶ SUÁREZ ORTEGA, M., El proyecto profesional de vida de mujeres con escasa cualificación..., op. cit., pp. 81-82.

⁶⁷ CHARO BAENA, P., “El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional...”, op. cit., p. 135.

⁶⁸ Art. 19 del XII Convenio Colectivo de la Empresa Hibu Connect (BOE núm. 140, 12 de junio de 2013).

mentaria que, en numerosas ocasiones, genera una remisión al poder de dirección, poder que experimenta una ampliación importante en su margen de actuación por esta vía⁶⁹.

El panorama normativo trazado en el marco de las relaciones laborales permite distinguir entre tres sistemas de ascenso: el basado en la libre decisión del empresario, el automático por antigüedad y el basado en la valoración de méritos y capacidad. El sistema fundamentado en la libre decisión del empresario constituye el mecanismo menos favorable desde la perspectiva de la igualdad⁷⁰. Desde la óptica de género, unos sistemas adecuados serían aquellos que tomen en consideración méritos o pruebas objetivas, siempre que se definan atendiendo al principio de igualdad, y en esta labor es fundamental la participación de las instancias representativas de los trabajadores. Por lo tanto, se requieren sistemas que prevean una evaluación objetiva de los méritos y las pruebas y que la valoración se realice por órganos imparciales con una relevante participación de los órganos representativos⁷¹.

A pesar de los contundentes mandatos del legislador estatutario, esa contundencia no se traduce en una correcta práctica convencional dado que la mayoría de los convenios colectivos afrontan el tema de la promoción interna y los ascensos, pero no desde una perspectiva de género. Un gran número de convenios colectivo tienen en cuenta en la concreción de los requisitos del puesto vacante a cubrir (igualmente de promoción interna en la empresa), así como en la designación definitiva de la persona que cubra el puesto de trabajo, la facultad empresarial. La discrecionalidad del empresario no debe ser confundida con la arbitrariedad y no ha de ser utilizada con fines que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores⁷².

El análisis de la plasmación de la voluntad de los negociadores colectivos ilustra el predominio del principio de organización del trabajo y las necesidades del servicio en la práctica de ascenso y promoción⁷³. También abundan las disposiciones convencionales encaminadas a determinar que una vacante sea cubierta por los trabajadores que *“reúnan los requisitos objetivos y personales que exijan y cubran satisfactoriamente las pruebas de aptitud que pudieran establecerse”*⁷⁴. Ocasionalmente, encontramos pactos colectivos que recogen previsiones expresas en cuanto a la observancia del principio de igualdad, mérito,

⁶⁹ ALFONSO MELLADO, C., “Igualdad en materia de clasificación y promoción profesional en la negociación colectiva” en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque multidisciplinar*, Cinca, Madrid, 2008, p. 208.

⁷⁰ LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesional”, op. cit., p. 71.

⁷¹ ALFONSO MELLADO, C., “Igualdad en materia de clasificación y promoción profesional en la negociación colectiva”, op. cit., p. 228.

⁷² CHARO BAENA, P., “El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional”, op. cit., p. 135.

⁷³ Entre las previsiones contenidas en el art. 19 del Convenio Colectivo de NCR España (BOE núm. 315, de 30 de diciembre de 2016), que se titula “Promoción interna”, destaca la organización del trabajo y necesidades de servicio como prioritarias: *“En cualquier caso, será prioritario el principio de organización del trabajo y necesidades del servicio en la determinación y selección del candidato”*.

⁷⁴ El art. 9 del Convenio Colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales (BOE núm. 38, de 14 de febrero de 2012) dispone que “Cuando se produzca un supuesto de movilidad funcional, que genere una vacante que deba ser cubierta o un nuevo ingreso, la dirección de la empresa, tras ponerlo en conocimiento de la representación legal de los trabajadores/as, oírás las peticiones que sean formuladas por los/as interesados/as en cubrir la vacante o vacantes que se produzcan, otorgando una primera opción a quien o quienes, de entre los/as solicitantes, reúnan los requisitos objetivos y personales que exijan y cubran satisfactoriamente las pruebas de aptitud que pudieran establecerse”.

capacidad y publicidad en la promoción interna⁷⁵ y sólo de manera excepcional observamos la existencia de dictados generales declarando el derecho de los trabajadores a la promoción profesional y económica en el marco de la empresa y garantizando los principios constitucionales de igualdad de trato y no discriminación⁷⁶.

En el esbozo de cláusulas convencionales, hemos de hacer referencia a aquellos convenios en los que se dispone que el acceso o promoción a un concreto grupo profesional pende de un elenco de factores de promoción que habrá de observarse en relación con el baremo de puntos que se han asignado a cada uno de ellos⁷⁷. El compromiso de los actores sociales de dotar de contenido real la igualdad de mujeres y hombres en la promoción profesional se ilustra a través de formulaciones como la que sigue: *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Comercio, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales”*⁷⁸. Otra expresión convencional de la virtualidad del principio de igualdad y no discriminación es la contemplada en el Convenio Colectivo de la empresa Autopista Concesionaria Astur-leonesa, que contempla el desarrollo de una acción positiva con el objetivo de que otorgar preferencia a las personas del género menos representado⁷⁹.

Respecto a los criterios de ascenso, determinados convenios colectivos consensuan pautas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo sin redundar ningún beneficio a las mujeres⁸⁰. Por el contrario, encontramos convenios que otorgan preferencia a un sexo en igualdad de méritos y capacidad aunque no precisan cuáles serían las medidas a adoptar para la consecución de este propósito: *“Los ascensos y la promoción profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”*⁸¹. Este tipo de cláusulas generales deberían estar provistas de criterios y condiciones espe-

⁷⁵ El XVII Convenio colectivo de TRAGSA (BOE núm. 60, de 11 de marzo de 2011), en su art. 26, establece: “La promoción interna para los puestos del presente convenio incluidos en el sistema de clasificación profesional se realizará respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”.

⁷⁶ Art. 44 del Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores.

⁷⁷ En este sentido, el art. 19 del Convenio Colectivo Marco para Oficinas de Farmacia prevé que “Con el objeto de facilitar a los Titulares de las Oficinas de Farmacia los elementos de juicio a tener en cuenta para la promoción del personal, se ha elaborado un Catálogo de los Factores de Promoción, con arreglo a un baremo de puntos atribuidos a cada uno de ellos, que figura en el Anexo 111 de este Convenio Colectivo”.

⁷⁸ Art. 8 del Convenio Colectivo Estatal del Comercio Minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE núm 239, de 2 de octubre de 2014).

⁷⁹ BO del Principado de Asturias núm. 183, de 7 de agosto de 2018. El art. 16 del citado convenio establece: “Se reconoce el derecho a la promoción de los trabajadores, teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa, respetando en todo caso el principio de no discriminación. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de entre ambos sexos, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente las condiciones de contratación, formación y, en la medida de lo posible promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional que se trate”.

⁸⁰ Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección de 2018.

⁸¹ Art. 15 del Convenio Colectivo de Autotransporte Turístico Español (BOE núm. 15, 18 de enero de 2017).

cificas para fomentar la igualdad por razón de sexo⁸². Hemos de añadir, en este sentido, la abundancia de convenios colectivos que emplean para los ascensos a categorías superiores el sistema de libre designación⁸³.

Resulta del todo oportuna la referencia a las estipulaciones convencionales referidas a la formación profesional puesto que la misma puede supeditar las posibilidades de ascenso y mejora de la situación laboral de los trabajadores⁸⁴. En este sentido, cabe citar aquellos convenios que recogen los factores a tener en cuenta para el ascenso de categoría y una clara muestra sería el Convenio Colectivo de la empresa Radio Popular en el que se estipulan los siguientes factores para el ascenso: cursos de formación profesional organizados o autorizados por la empresa, superados con éxito; capacidad demostrada para la realización de las funciones de la categoría a la que se aspira; desempeño habitual de funciones de categoría superior; experiencia acumulada a lo largo de los años en la categoría en la que se encuentra clasificado el trabajador; los premios concedidos y las sanciones impuestas por la empresa; la disponibilidad para el traslado; y, por último, la obtención de títulos académicos de grado medio o superior desde el último ascenso, siempre que tengan relación con la función desempeñada por el trabajador⁸⁵. A colación de la formación profesional, hemos de invocar la importante aportación de los convenios que contemplan la promoción de la igualdad mediante las acciones formativas en la empresa⁸⁶.

Los procesos de promoción interna regidos en función de la antigüedad también son muy comunes previéndose en determinados convenios como exigencia de participación en estos procesos una antigüedad de al menos uno o dos años en el actual puesto de trabajo. La improcedencia de utilizar el criterio de antigüedad de forma exclusiva deriva de que es un elemento que favorecerá claramente al varón que, generalmente, cuenta con trayectorias profesionales más prolongadas⁸⁷.

Con carácter excepcional, han de destacarse las previsiones convencionales que contemplan el mecanismo de concurso oposición, en el que primeramente se anuncian la

⁸² CHARO BAENA, P., "El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional", op. cit., p. 137.

⁸³ Una muestra de ello sería el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes de 2017 que en su art. 12 dispone que "Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el Grupo de mandos y en el de técnicos, si bien en este último Grupo las Empresas deberán tener en cuenta aquellas actividades cuyo desarrollo profesional pueda completarse con los conocimientos y titulación académicos exigidos para la pertenencia a este grupo, a fin de propiciar la promoción profesional interna".

⁸⁴ GARRIGUES GIMÉNEZ, A., "CAPITULO II. Consideraciones metodológicas. BLOQUE I. Servicios (1): Actividades artísticas y recreativas. Comercio. Hostelería. Información y Comunicación" en GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo...*, op. cit., p. 81.

⁸⁵ CHARO BAENA, P., "El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional", op. cit., p. 138. El art. 10 del Convenio Colectivo de la empresa Radio Popular de 2017 (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2017) enumera las normas para el ascenso de categoría plasmadas en el texto.

⁸⁶ LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., "Igualdad en la clasificación y promoción...", op. cit., p. 224. El art. 96 del Convenio de Textil y Confección de 2018 dispone que "Las acciones formativas en la empresa, dentro de los marcos de los objetivos estratégicos de las empresas, promoverán la participación de las personas menos cualificadas, así como el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre todas las personas, que se acomodarán a sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno u otro sexo".

⁸⁷ CHARO BAENA, P., "El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional", op. cit., p. 138. El art. 17 del Convenio Colectivo de la empresa Uniprex. (BOE núm. 175, de 8 de julio de 2016) se refiere a la promoción interna "Salvo las plazas que de acuerdo al apartado anterior se adjudiquen por el procedimiento de libre designación, el resto de vacantes de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 se adjudicarán por el procedimiento de concurso [...] Al mismo podrán presentarse todos los trabajadores fijos o temporales de la Empresa, con una antigüedad mínima de un año en la compañía

existencia de vacantes a las instancias representativas de los trabajadores y se designa un tribunal calificador; configurándose una progresión de preferencias para la asignación de vacantes a la persona del sexo menos representado del nivel profesional⁸⁸. Un avance en esta materia lo constituyen las normas colectivas que prevén la posibilidad de contratar los servicios de una consultora externa para la confección del temario, pruebas y corrección de exámenes con el propósito de fomentar el correcto desenvolvimiento del proceso conforme a criterios de igualdad⁸⁹.

Pasando a la cobertura de las vacantes en condiciones de igualdad, hemos de incidir en la habitualidad con que se confiere prioridad a los trabajadores del mismo centro de trabajo o empresa frente a las peticiones externas, lo que puede generar la perpetración de situaciones de discriminación en plantillas masculinizadas⁹⁰. En este sentido, encontramos cláusulas convencionales que establecen para los procesos de promoción y ascenso: pruebas de aptitud, concurso de las categorías inferiores, pruebas teóricas y prácticas, evaluaciones psicotécnicas, entrevistas o concursos-oposición⁹¹. La implicación de los sujetos representativos en los procesos de promoción y ascensos es trascendental dado que podría evitar las arbitrariedades en las que podría incurrir la empresa máxime cuando ésta puede determinar la composición de los tribunales calificadores de las promociones⁹². En este sentido, es muy importante la intervención de las comisiones paritarias y

⁸⁸ LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., "Igualdad en la clasificación y promoción...", op. cit., pp. 225-226. En este sentido destaca el Convenio Colectivo Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para el comercio exclusivista de los mismos materiales 2017 (BOE núm. 135, de 7 de junio de 2017), que en su art. 81.1 establece que "Los ascensos se harán por el sistema de concurso-oposición. Cuando exista una vacante, la dirección de la empresa la dará a conocer a los representantes legales de los trabajadores, quienes, para conocimiento de todo el personal, lo publicará en los tablones de anuncios.

Esta notificación deberá realizarse con una antelación máxima de un mes a la fecha de celebración de las pruebas y deberá contener detallada exposición de las vacantes o puestos a cubrir y las fechas en que deberán efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo de tres días el Tribunal calificador, que definirá las pruebas a las que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado. Ello lo realizará en el plazo máximo de diez días, con el fin de que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de quince días, como mínimo, a la celebración de las pruebas".

⁸⁹ El Convenio Colectivo de la empresa Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros de 2012 dicta en el su art. 8 que "Con objeto de facilitar la realización del Concurso-oposición, la empresa, con el visto bueno del Tribunal calificador, podrá contratar los servicios de una consultora externa, la cual llevará a cabo la elaboración del temario, los manuales de estudios, el diseño de la prueba y la corrección de los exámenes, todo ello conforme a las directrices del Tribunal calificador, el cual velará en todo momento por el correcto funcionamiento del proceso, conforme a criterios de igualdad, siendo este el órgano que resolverá con carácter definitivo cualquier incidencia que resulte del mismo".

⁹⁰ El Convenio Colectivo de la Sociedad General de Autores y Escritores (BOE núm. 232, de 25 de septiembre de 2018) refleja en su art. 11 que "Las plazas que hayan de cubrirse serán convocadas entre el personal de la SGAE, realizándose la prueba de acceso a los noventa días de producirse la vacante, siempre que las necesidades de servicio permitan esta espera, debiendo confeccionarse un programa con indicación de temas y trabajos prácticos a realizar en el examen. Este programa, así como las puntuaciones mínimas exigidas en cada uno de sus ejercicios, se hará público con una antelación no inferior a sesenta días a la celebración de la prueba de acceso. En el supuesto de que no fuera alcanzada por ningún candidato la puntuación exigida, la Empresa convocará a continuación nueva prueba entre el personal ajeno a ella y el personal de la Casa, incluso los que ya participaron".

⁹¹ CHARO BAENA, P., "El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional", op. cit., pp. 139-140. El art. 19 del Convenio Colectivo de Hibu Connect se titula "Sistema de promoción" y en su apartado a) contempla que la promoción se producirá "Por cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos o por puestos existentes, mediante concurso-oposición. Si se realiza por la baja en algunos de los puestos existentes, debe ser cubierto por un nuevo titular en un plazo no superior a tres meses, salvo amortización del puesto".

⁹² El art. 16 del Convenio Colectivo de Saint-Gobain PAM (BOE núm. 117, de 14 de mayo de 2018) dice que "Estos Tribunales Calificadores estarán compuestos por cuatro miembros. Dos de ellos serán elegidos por los representantes del

el Convenio Colectivo de la empresa Minas de Almadén y Arrayanes pone de relieve esa envergadura, aunque la facultad de dirección sea determinante⁹³.

La regulación convencional de las acciones positivas se limita a la posibilidad de implantarlas en materia de promoción profesional, así el Convenio Colectivo Estatal del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves⁹⁴. Pero al margen de las posibles acciones positivas, son necesarios los dictados convencionales que consagren sistemas íntegros de promoción profesional que empleen como criterios la valoración del puesto de trabajo y expresión de méritos y exámenes necesarios para promocional. Una completa ordenación del régimen de promoción puede ser fundamental para la eliminación de los efectos de la discriminación⁹⁵.

4. Conclusiones

El papel de la mujer en las relaciones laborales experimenta un cambio de paradigma impulsado por la lucha por la igualdad efectiva. Las continuas reivindicaciones de las mujeres han desembocado en reconocimientos normativos y modificaciones legislativas de gran relevancia. Los objetivos alcanzados por la lucha de las mujeres son numerosos, pero no suficientes para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Un gran hito en materia legislativa viene representado por la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, que, junto al Estatuto de los Trabajadores, constituye el punto de arranque para la elaboración de los convenios colectivos. La LOI integra en su contenido una llamada a la negociación colectiva para que esta profundice en la igualdad posibilitando la contemplación de acciones positivas. El legislador perfila un marco legal mínimo que impulsa la igualdad en la clasificación y promoción profesional, pero el propósito conferido a los actores sociales para que, a través de la negociación colectiva, doten de contenido la igualdad no ha sido cumplido. Este desaprovechamiento se refleja con la ausencia de unos criterios justos en la delimitación de la clasificación y promoción profesional que permitan progresar en la lucha por la igualdad. La posibilidad de poder adoptar acciones positivas tampoco ha sido explotada en pos de la igualdad.

Dada la reciente aprobación del Real Decreto ley 6/2019, sería conveniente valorar su impacto en materia de igualdad con cierta cautela dado que las modificaciones intro-

personal, de los cuales al menos uno tendrá categoría igual a la del puesto a cubrir. Los otros dos miembros serán nombrados por la Dirección de la Empresa”.

⁹³ El art. 19 del citado convenio dispone “Con la finalidad de garantizar en la mayor medida de lo posible que no se den situaciones discriminatorias o generadoras de desequilibrios no deseados, a propuesta de la representación social y en el seno de la Comisión Paritaria, se procederá a estudiar los supuestos que se consideren convenientes para, caso de ser así estimado, se eleven a la Dirección de la empresa, quien adoptará la decisión más conveniente”.

⁹⁴ LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “Igualdad en la clasificación y promoción...”, op. cit., p. 226. El art. 39 del convenio contempla que “La Acción Positiva son actuaciones de impulso y promoción que tienen por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades (contratación, ocupación, formación, promoción) sobre todo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho. Ambas partes se comprometen a impulsar la Acción Positiva para modificar situaciones que de hecho se vienen manteniendo de otras épocas”.

⁹⁵ CHARO BAENA, P., “El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional”, op. cit., pp. 141-142.

ducidas no son pocas y se requiere tiempo para poder observar sus futuras consecuencias. Pero, sin lugar a duda, podemos anticipar que constituye un importante paso en la consecución de un escenario laboral más igualitario.

También hay que concluir que el marco legal mínimo en materia de igualdad se ha visto debilitado por las sucesivas reformas laborales adoptadas bajo el pretexto de la crisis económica al favorecer la flexibilidad unilateral del empresario. Respecto al papel de la negociación colectiva y tal como se ha reflejado a través de la invocación de los numerosos convenios colectivos, las cláusulas convencionales referidas a la promoción y clasificación profesional son bastante genéricas y poco anhelosas. Ese carácter genérico y poco incisivo de las diversas formulaciones convencionales de la igualdad impiden afirmar la existencia de un relevante avance en esta materia.

La clasificación y promoción profesional representan piezas fundamentales en la supresión de la segregación vertical por razón de género y en la eliminación del “techo de cristal” y del “suelo pegajoso”, que, sin embargo, no encuentran un adecuado tratamiento en clave de género en la negociación colectiva. No podemos negar los avances conseguidos por los actores sociales plasmados en los diferentes convenios colectivos analizados, pero esa misma síntesis de convenios arroja la insuficiencia de las cláusulas meramente declarativas en esta lucha por la igualdad de las mujeres en el mundo laboral. Y es que todas las disertaciones sobre la igualdad de las mujeres han de seguir en la tónica de los avances y evitar retrocesos y reformas legislativas motivadas por pretextos varios. Se puede concluir que la persistencia de las sombras en esta materia impide la percepción de las luces, que desde luego existen, pero son insuficientes para una sociedad igualitaria.

5. Bibliografía

- ALEMÁN PÁEZ, F., “Consideraciones teóricas sobre los elementos de la clasificación y los sistemas de encuadramiento: hacia una comprensión político-estructural de los sesgos discriminatorios por razón de sexo y género” en GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, editorial Reus, pp. 36-37.
- ALONSO-OLEA GARCÍA, B., “La igualdad entre hombres y mujeres y género en la Unión Europea”, participación en la mesa redonda en el IV Congreso Complutense de Derecho del Trabajo, titulado “La mujer en el Derecho del Trabajo”.
- ALFONSO MELLADO, C. L., *El derecho del trabajo. Referentes constitucionales e internacionales*, Fundación 1 de Mayo, Madrid, 2013.
- ALFONSO MELLADO, C., “Igualdad en materia de clasificación y promoción profesional en la negociación colectiva” en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque multidisciplinar*, Cinca, Madrid, 2008.
- BALLESTER PASTOR, M. A., “Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo”, *Relaciones Laborales*, nº 1, 1993.

- BAYLOS GRAU, A., “La autonomía colectiva en el Derecho Social Comunitario” en BAYLOS GRAU, A., (coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2003.
- BAYLOS GRAU, A., “Notas sobre la libertad sindical y negociación colectiva” en BODAS MARTÍN, R. (coord.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*, Bomarzo, Albacete, 2010.
- BLASCO, E., “Mujeres y precariedad en los nuevos entornos laborales”, *Gaceta Sindical*, n.º 29, 2017.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C., “Estructura y articulación de la negociación colectiva: una lectura a la luz del principio de norma más favorable” en CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (coord.), *Negociación colectiva y gobernanza de las relaciones laborales: una lectura de la jurisprudencia tras la reforma laboral*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- CUEVA PUENTE, M. C., “Las cláusulas sobre igualdad y no discriminación en materia retributiva” en SANGUINETI RAYMON, W. (dir.), MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. (coord.), *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Bomarzo, Albacete, 2011.
- FABREGAT MONFORT, G., *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, Albacete, 2007.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, Albacete, 2005.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “La prohibición de discriminación”, LA LEY 14450/2018.
- GARCÍA NINET, J. I., GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “La dimensión europea de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 67, 2007.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, editorial Reus, Madrid, 2017.
- LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesionales” en SANGUINETI RAYMOND, W., *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Bomarzo, Albacete, 2011.
- LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., “Igualdad en la clasificación y promoción profesionales: avances y retrocesos” en FIGUERUELO BURRIEZA, A. (dir.), *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- MARTÍNEZ FONS, D., “Las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación en la negociación colectiva” en MOLINA HERMOSILLA, O. (edit.), *Gestión práctica de Planes de Igualdad*, Bomarzo, Albacete, 2009.
- PÉREZ DEL RIO, M. T., “La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres 3/2007. Los planes de igualdad en las empresas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º extraordinario, 2007.

- QUESADA SEGURA, R., "La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea", *RMTAS*, N° 3, 2007.
- QUINTANILLA NAVARRO, B., "Introducción" del Capítulo V "Igualdad y no discriminación en función de género: Estudio específico de la conciliación de la vida familiar y profesional y del acoso sexual" en ESCUDERO RODRIGUEZ, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Observatorio de la Negociación Colectiva, Tirant, Valencia, 2004.
- RIVAS VALLEJO, P., "BLOQUE II. SERVICIOS (Y 2): Actividades administrativas y servicios auxiliares. Actividades financieras, seguros e inmobiliarias. Educación. Actividades sanitarias" en GARRIGUEZ GIMÉNEZ, A. (dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, Reus, Madrid, 2017.
- RODRÍGUEZ MARTÍN, V., "Varones y mujeres desde una perspectiva de género emocionalmente inteligente" en MORA CABELLO DE ALBA, L. (dir.), *Trabajar en femenino, trabajar en masculino*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., "Feminización de tareas y masculinización de valoraciones", *Relaciones Laborales*, n° 1, 2001.
- RUIZ CASTILLO, M., ESCRIBANO GUTIERREZ, J., *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes de Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- SALDAÑA VALDERAS, E., "Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público", *Temas Laborales*, n° 119, 2013.
- SANGUINETI RAYMOND, W., "La negociación colectiva sobre el acceso al empleo de la mujer: el lento avance de la igualdad" en SANGUINETI RAYMOND, W. (dir.), MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. (coord.), *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Bomarzo, Albacete, 2011.
- SERRANO GARCÍA, J. M., *La igualdad en la crisis en el empleo*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- SUÁREZ ORTEGA, M., *El proyecto profesional de vida de mujeres con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2008.
- TEDH, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Manual de legislación europea contra la discriminación*, Luxemburgo, 2011.