

# Acto Institucional

## *8 de marzo. Igualdad de las mujeres*

Crónica del acto institucional a cargo de Bárbara Martínez González\* (AEDTSS)

*\*Secretaria Administrativa de la Asociación  
Española del Trabajo y de la Seguridad Social*

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4776>

Sin lugar a dudas, una de las actividades destacadas de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es la celebración del Acto Institucional “8 de marzo. Igualdad de las mujeres”, que, en colaboración con el Consejo Económico y Social, (en cuyas instalaciones tiene lugar dicho acto), viene celebrándose año tras año.

En su edición de 2019, celebrada el pasado 7 de marzo, tuvo lugar el citado Acto Institucional, que este año se presentaba bajo el título “La Promoción Profesional de las Mujeres: Análisis y Propuestas de Regulación Jurídica”.

El acto tuvo su inicio con la Intervención inaugural de D. Marcos Peña Pinto (Presidente del Consejo Económico y Social), que, efectuando especial énfasis en el avance de la inserción laboral de la mujer en España desde los años sesenta hasta día de hoy, y a pesar de reconocer el indiscutible aumento de la participación de la mujer en las diferentes esferas profesionales de nuestro mercado de trabajo, manifestó la persistencia de desigualdades considerables que obligan a afrontar retos sociales como la igualdad efectiva de oportunidades laborales, el acceso igualitario a los puestos ejecutivos del ámbito privado, así como la paridad en los salarios.

Inmediatamente después, tuvo lugar el discurso de María Emilia Casas Baamonde (Presidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). En palabras de la Presidenta: “Las mujeres han conciliado sin saber conciliar porque necesitan trabajar para adquirir derechos de protección social. Conviene analizar la incidencia de la discriminación en los estratos de las mujeres ya que los datos arrojados por el reciente informe de la OIT manifiestan que las formas de exclusión y de pobreza provienen del trabajo a tiempo parcial, de los contratos de duración determinada, del trabajo en la economía informal y de los trabajos familiares no remunerados. Una vez más en este punto, el análisis de los datos con perspectiva de género arroja como resultado, que las mujeres continúan moviéndose en estos estratos del mercado de trabajo, lo que les conduce a mayores niveles de pobreza y exclusión social. La igualdad de género y el trabajo

comienzan en el hogar y de ahí la importancia de los derechos de conciliación. La igualdad a la altura de 2019 sigue siendo un tema de mujeres, mientras no sea un tema de hombres y mujeres no se alcanzará la corresponsabilidad y si no somos conscientes de que todos estamos embarcados en el proyecto, no lo alcanzaremos”.

Una vez efectuadas las correspondientes presentaciones, pasaron a desarrollarse las diversas ponencias programadas en el marco de una primera sesión moderada por D. Jaime Cabeza Pereiro, Vicepresidente de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En este sentido y sin perjuicio de aludir con posterioridad a las dos ponencias integrantes del primer panel, permítaseme reflejar, alguna de las grandes reflexiones que el Profesor, además de Vicepresidente, pudo ofrecernos durante su intervención: “Es fundamental remover los obstáculos que impiden la efectiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, en ello es indispensable la incisión de las directivas de la UE en el método de actuación de nuestra legislación. Todas las personas somos responsables de las Relaciones Laborales de este país, por ello, es nuestro deber mejorar como colectivo ya que con pequeños pasos es la única manera de lograr grandes cambios”.

Retomado el transcurso de la jornada, el Panel 1 estuvo compuesto por dos ponencias:

La primera de ellas corrió a cargo de D<sup>a</sup> Carmen Sánchez Trigueros, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Directora para la Igualdad entre Mujeres y hombres de la Universidad de Murcia. La ponencia llevaba por título “Concepto y Fundamentación Jurídica de las Acciones Positivas y la Promoción Profesional de las Mujeres en la Jurisprudencia del TJUE”.

En su discurso, la profesora Sánchez comenzó con la exposición del marco normativo regulador europeo de la promoción profesional femenina, integrando las normativa aportada tanto por el Derecho Originario (TUE, TFUE y Carta de Derechos Fundamentales) como Derivado (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo).

Ciertamente, la Profesora aludió a la traslación prácticamente literal con la que el Ordenamiento Interno Español ha reproducido la normativa europea refiriéndose al artículo 17.4 del ET y 35 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

A continuación, la Profesora abordó el papel del Tribunal respecto a las medidas de acción positiva. En este sentido y como conclusión a esta cuestión, permítaseme citar sus palabras “Puesto que las medidas de acción positiva no aparecen impuestas por el Derecho originario, sino tan solo toleradas, es lógico que su génesis haya venido de la mano de las normas nacionales. Eso explica que el Tribunal de Justicia europeo haya intervenido para precisar la compatibilidad de las medidas nacionales de acción positiva con el Derecho comunitario. Es como si se le hubiera obligado a “jugar a la contra”, a la defensiva, no para estimular sino para frenar. La cuestión prejudicial planteada en la materia suele consistir en preguntar sobre la compatibilidad de las medidas nacionales de acción positiva con la

igualdad formal entre hombres y mujeres, que sí garantiza de forma contundente el Derecho de la UE. Puesto que las medidas de acción positiva nacionales van en la línea de favorecer al colectivo femenino, como grupo social desfavorecido, se trata de analizar si ello comportaba un tratamiento discriminatorio lesivo para el grupo masculino. Consecuencia de esta metodología es que la jurisprudencia comunitaria en unos casos limite la intensidad de las medidas nacionales reequilibradoras y en otros las admita en sus propios términos.”

Abordando la cuestión principal de su ponencia, y junto a un exhaustivo a la par que enriquecedor estudio Jurisprudencial, la Profesora nos deleitó con un análisis cronológico de la Jurisprudencia del TJUE sobre la promoción profesional femenina y la Conciliación de la vida familiar y laboral mediante acciones positivas.

Estudio en el que pudimos recordar sentencias tan emblemáticas como la correspondiente al caso Kalanke (STJCE 17 octubre 1995 C-450/93) que tal y como señaló la Profesora Sánchez “contiene la primera toma de posición del Tribunal” y que concluyó resolviendo que “una normativa nacional que garantiza la preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción va más allá de una medida de fomento y sobrepasa los límites de la excepción”, así como otras de similar trascendencia como son las adoptadas en los casos Badeck (STJUE de 28 de marzo de 2000 (C-158/97) o Lommers (STJUE 19 marzo 2002 (C-476/99), esta última en materia de conciliación familiar y profesional.

Por último, al término del cierre de la ponencia, la Profesora concluyó con la siguiente reflexión “La exigencia de identidad o equivalencia profesional se ha referido siempre, hasta el momento presente, a tratos de favor de la mujer trabajadora respecto del hombre. Por ello, no sabemos qué valoración y qué criterio se tendría respecto de otras causas de diferencia de tratamiento para las que las Directivas sobre discriminación admiten la licitud de las medidas de acción positiva: edad, discapacidad, convicciones religiosas u opinión, orientación sexual, etnia o raza. De principio, por la forma como se argumenta en las citadas sentencias y tomando en consideración que las redacciones de las Directivas cuando admiten las medidas de acción positiva son prácticamente idénticas en su literalidad para el resto de las causas de trato diferenciado, se podría entender extensible analógicamente a esas otras causas.

En segundo lugar, D<sup>a</sup> Patricia Nieto Rojas, Profesora Ayudante Doctora en la Universidad Carlos III de Madrid, y reconocida por su extraordinaria labor investigadora en temas colindantes de negociación colectiva y planes de igualdad, así como por su impecable monografía sobre representación de los trabajadores en la empresa, presentó el trabajo “El Marco Jurídico de la Promoción Profesional en España desde la Perspectiva de Género: Propuestas de Mejora”.

En ella, la Profesora Nieto reivindicó la feminización de los cuidados y sus efectos en la trayectoria laboral de las mujeres señalando que “Debemos avanzar más en derecho de adaptación que en derechos de ausencias. La dificultad para conciliar trabajo y familia, unida al hecho de la distribución desigual de las responsabilidades domésticas y familiares, lleva con frecuencia a muchas mujeres a tener una trayectoria profesional caracterizada por un mayor uso de contratos a tiempo parcial y de reducciones de jornadas e interrupciones durante su carrera profesional. Este cúmulo de factores tiene un impacto

negativo no solo en el desarrollo profesional y en sus perspectivas de promoción sino en sus carreras de cotización”.

Además, Sobre la base de un cuidado y muy sólido soporte estadístico, la Profesora Nieto advirtió de la existencia de “una determinada aversión empresarial generalizada -en forma de discriminación estructural- en relación a la promoción profesional de las mujeres, derivada de convenciones sociales anacrónicas basadas, por un lado, en costes de la (potencial) maternidad y, por otro, en el rol tradicional en cuanto al reparto de cuidados, convenciones que ojalá vayamos superando entre todos consiguiendo una sociedad que avance en materia de corresponsabilidad”.

En esta línea, la Profesora introdujo el concepto de suelo adherente, pegajoso, mejor que el recurrido techo de cristal. A este respecto, señaló que a pesar de los avances que la Ley de Igualdad ofrece con objeto de avanzar en la implantación de políticas de recursos humanos regidas por criterios meritocráticos, todavía hoy el mercado de trabajo español se caracteriza por la persistencia de altas tasas de segregación, las cuales son fruto de un cúmulo de factores, siendo el más relevante el derivado de la falta de claridad en los criterios de ascensos aplicados por un grupo de gestores mayoritariamente masculino. Manifestando que estas dinámicas no solamente perjudican a las mujeres, sino que tienen repercusiones nefastas para la productividad de las empresas españolas.

En el transcurso de la ponencia, la Profesora manifestó con especial énfasis la necesidad de impulsar de manera eficaz la función de negociación colectiva y planes de igualdad delegada por el legislador en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, sobre los interlocutores sociales, “función indispensable para lograr alcanzar la igualdad material que a día de hoy estamos lejos de alcanzar”.

Finalmente, tras recalcar la labor fundamental de la Inspección de Trabajo en materia de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Profesora Nieto expuso una serie de propuestas de mejora (mediante protocolos de selección y promoción profesional) con objeto de fomentar la promoción profesional femenina y reducir las actuaciones discriminatorias inentendibles en una sociedad a la altura del Siglo XXI.

\*\*\*\*\*

Tras el correspondiente descanso, se dio inicio a la segunda sesión del Acto institucional moderada por D<sup>a</sup> Margarita Isabel Ramos Quintana, Vicepresidenta de la Asociación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la Vicepresidenta, realizó la presentación de los ponentes del segundo panel y efectuó una Introducción a los temas objeto de sus ponencias.

En esta ocasión, las ponencias de menor extensión que las precedentes, fueron las dos siguientes:

La primera de ellas, a cargo de D<sup>a</sup> Esmeralda Sanz Berzal, Vocal de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, llevó por título “La promoción profesional de las mujeres en la negociación colectiva”, en su ponencia, D<sup>a</sup> Esmeralda expuso cual había sido

la evolución y alcance de los interlocutores sociales mediante la negociación colectiva. Además, manifestó la necesidad de fomentar la corresponsabilidad, y el deber de promoverla desde los inicios de la educación, reclamando una mayor presencia del sector masculino en la lucha por los derechos de igualdad y conciliación ya que en suma, es un problema de estado que requiere medidas que acaben con la segregación ocupacional, que en buena parte radica en el modo de cálculo del valor añadido de los trabajadores, que conlleva a una infravaloración social del trabajo de las mujeres, aspecto que perjudica al sector femenino y que dificulta la labor de los agentes sociales.

Finalmente, la tercera y última de las aportaciones derivadas del Acto Institucional "8 de marzo. Igualdad de las Mujeres" corrió a cargo de D. Héctor Maravall Gómez – Allende, Presidente de la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social del CES. En su discurso, El señor Maravall manifestó la necesidad de cambio de perspectiva de género, llamó al consenso social sobre la capacidad de generar empatía, así como a la necesidad del refuerzo de la sensación de equipo y recalcó la importancia de introducir el concepto de corresponsabilidad desde los primeros años de enseñanza de los infantes con objeto de lograr un cambio educativo y cultural, así como del deber de instaurar políticas diversas transversales que garanticen medidas eficaces, que a corto y medio plazo supongan una erradicación real y efectiva de los estereotipos sociales que impiden avanzar a la sociedad y suponen un retroceso en la consecución de la corresponsabilidad.

\*\*\*\*\*

Finalizadas por tanto las respectivas ponencias, la Vicepresidenta recalcó lo más relevante de los contenidos que fueron abordados y que paso a citar textualmente:

En primer lugar, las cifras y datos que arroja un recorrido por la negociación colectiva de los últimos años, los cuales reflejan un déficit en implantación de planes de igualdad y medidas de promoción profesional efectivas para las mujeres

En segundo lugar, Las dificultades que persisten para el acceso de las mujeres a puestos de especial responsabilidad y de liderazgo en las empresas: véase las responsabilidades familiares mayoritariamente asumidas por las mujeres, la inadecuada organización del trabajo y la falta de servicios por la racionalidad horaria de ciertos servicios, como la educación.

En fin, como corolario de esta importante actividad académica, se procedió a la entrega del Segundo Premio de investigación convocado con ocasión de esta festividad, del cual fue destinataria D<sup>a</sup>. Gratiela Florentina Moraru (Universidad de Castilla-La Mancha) por su trabajo titulado "Sobre las proyecciones convencionales de la igualdad en la clasificación y promoción profesionales: luces y sombras", conforme el fallo adoptado por un Jurado constituido por el pleno de la Comisión Gestora de la Comisión de Igualdad de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Además de por la Presidenta de la Asociación, el premio fue entregado por el Magistrado y Coordinador de la citada Comisión, D. Fernando Lousada Arochena.

En este último sentido, permítaseme traer aquí las palabras que al respecto Expuso D. Fernando Lousada, palabras cargadas de entusiasmo y optimismo, elementos esenciales en la lucha por la igualdad: “El feminismo ha llegado y ha llegado para quedarse. Esto supone un Manifiesto del cambio. Debemos adoptar una Visión del feminismo como Renacimiento, ya que gracias al renacimiento surgieron los derechos humanos, el feminismo es una Revolución, una Revolución que ha llegado para motivar cambios necesarios en nuestra sociedad.

Ya por último y llegados a este punto, no me corresponde más que agradecer la extraordinaria acogida que el citado Acto Institucional tuvo en su edición de 2019. Esto debido a la participación de unos excelentes ponentes y asistentes que propiciaron el éxito de una jornada que cada año reviste mayor trascendencia social, bajo el deseo recíproco de dar continuidad en los próximos años a esta iniciativa.

Me despido, por tanto, con una emotiva reflexión de nuestra Presidenta, María Emilia: “Los derechos de igualdad tienen que estar en el corazón de la Igualdad. Conociendo la realidad es como se sale adelante, y a la vista de los recientes datos aportados por el informe de la OIT, tenemos mucho camino por andar”.