



SIGNIFICACIÓN GENERAL Y PRINCIPIOS INFORMADORES DE LA LEY PARA LA IGUALDAD

Las relaciones sociales entre ambos sexos —aquellas que hacen depender a un sexo del otro en nombre de la ley—... deben sustituirse por una igualdad perfecta, sin privilegio ni poder para un sexo ni incapacidad alguna para el otro.

JOHN STUART MILL

La dominación de la mujer (1869)

EXTRACTO

La incorporación de la mujer al trabajo retribuido ha experimentado un incremento espectacular en los últimos tiempos, a pesar de lo cual se mantienen o incluso surgen nuevos desequilibrios en el mercado de trabajo en su perjuicio, por lo que afecta a su empleo y condiciones de trabajo, así como en el ámbito de la protección social.

Las acciones legislativas y de políticas públicas emprendidas desde la implantación de nuestro actual modelo constitucional han sido recurrentes, muy variadas e intensas en orden al logro de un escenario de plena igualdad de oportunidades, a pesar de lo cual se siguen observando sus insuficiencias en orden a profundizar en los objetivos propuestos y compartidos.

De ahí la trascendencia de la reciente Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que pretende ofrecer un nuevo enfoque a la intervención de los poderes públicos y privados en materia de políticas de igualdad.

Las señas de identidad más destacables de la Ley se cifran en la transversalidad, la efectividad y la corresponsabilidad en la asunción de las cargas familiares. La transversalidad, en cuanto que se valora que las causas históricas de la postergación laboral y social de la mujer son muy plurales y de diversa caracterización, lo que requiere actuar sobre muy distintos frentes y de forma coordinada. La efectividad, por cuanto que, afianzadas las reglas de tutela formal frente a conductas discriminatorias, se pretende el logro de una igualdad de oportunidades en el terreno de lo material, con vistas a superar en la realidad de los hechos los desequilibrios antes referidos, lo que se requiere la adopción de medidas de promoción directa y de acción positiva. La corresponsabilidad, en el sentido de propiciar que la conciliación de la vida familiar y laboral sea asumida en igual medida por los hombres.

El convencimiento de todos los protagonistas, que permite el desarrollo de la confianza mutua y de estrategias de consenso, permite penetrar en ámbitos más extensos que los tradicionales derivados de las técnicas jurídicas de intervención más clásicas, al tiempo que constituye el aval más garantizador de los buenos resultados esperables de la implementación de la Ley para la igualdad.

ÍNDICE

1. UNA EVOLUCIÓN POSITIVA PERO CON DESEQUILIBRIOS DEL EMPLEO DE LA MUJER
2. UNA RECURRENTE Y PROGRESIVA INTERVENCIÓN NORMATIVA
3. UN TÍTULO QUE ANUNCIA SU ALCANCE NOVEDOSO
4. LA TRANSVERSALIDAD COMO SEÑA DE IDENTIDAD DE LA LEY
5. LA EFECTIVIDAD MATERIAL COMO OBJETIVO: MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA
6. LA CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUNCIÓN DE LAS CARGAS FAMILIARES

1. UNA EVOLUCIÓN POSITIVA PERO CON DESEQUILIBRIOS DEL EMPLEO DE LA MUJER

En la última ya larga onda de crecimiento económico y del empleo en España, que se remonta a inicios del año 1994, se ha producido una transformación cualitativa y espectacular por lo que se refiere a la presencia e integración de la mujer en el mercado de trabajo. Se trata de cambios que son centrales a los efectos de comprender la evolución en su conjunto de las relaciones laborales entre nosotros. Por sólo referirnos a los datos más significativos al respecto, y tomando en consideración siempre a partir de este instante los datos aportados por la Encuesta de Población Activa correspondiente al primer trimestre del año de referencia y con la corrección metodológica verificada recientemente, en este período el crecimiento del empleo de la mujer se ha duplicado, con un incremento de cuatro millones de trabajadoras, pasando la ocupación de ser apenas 4 millones a superar los 8,2 millones, lo que representa en términos de tasa de empleo pasar del 25,16 % al 43,08 %. Ello ha determinado, en paralelo, una caída de la tasa de desempleo entre las mujeres, que ha pasado de ser a inicios de 1994 del 31,4 % al 11,39 % a inicios de 2007.

En todo caso, los datos más elocuentes lo marcan los porcentajes diferenciales respecto del empleo masculino, pues si ese crecimiento del empleo de la mujer lo hubiera sido con intensidad inferior al correspondiente al de los hombres, en lo sustancial se hubiera ampliado la brecha entre las unas y los otros, con lo cual no se hubiera producido transformación alguna en nuestro mercado de trabajo por lo que afecta a lo cualitativo en el trabajo de la mujer. Y, precisamente, el cambio cualitativo se refleja sobre todo en este dato, es decir, una progresión superior de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo comparativamente con la correspondiente al hombre. Así, el crecimiento del empleo es superior entre las mujeres que entre los hombres, de modo que el diferencial de tasa de empleo en este período tomado en consideración ha pasado a reducirse en 6,9 puntos porcentuales, pasando de ser la diferencia a inicios de 1994 de 27,38 puntos porcentuales a serlo a principios de 2007 de 20,49 puntos porcentuales. Lo mismo ha sucedido respecto de la tasa de desempleo, donde ha pasado a reducirse en 5,8 puntos porcentuales, pasando de ser la diferencia a inicios de 1994 de 10,89 puntos porcentuales a serlo a principios de 2007 de 5,82 puntos porcentuales.

Una evolución paralela y similar se puede percibir que se ha producido igualmente en el concreto ámbito del mercado de trabajo en Andalucía, donde igualmente se aprecia un correlativo incremento del empleo de la mujer. En este concreto ámbito, también se ha más que duplicado el empleo de la mujer con un incremento superior a las 700.000 mujeres más ocupadas, pasando de algo más de 500.000 en 1994 se ha pasado a superar la cifra de 1,2 millones de trabajadoras en 2007, lo que comporta que la tasa de empleo de la mujer haya pasado de ser del 19,11 % a inicios de 1994 para elevarse hasta el 36,97 % a inicios

de 2007. De este modo, el diferencial entre mujeres y hombres por lo que se refiere a la tasa de empleo en Andalucía se ha reducido en este período casi en 2 puntos porcentuales, pasando de ser a inicios de 1994 de 26,22 puntos porcentuales a convertirse a inicios de 2007 en 24,31 puntos porcentuales. Igualmente se aprecia la evolución si nos referimos a la tasa de desempleo, donde la tasa de paro de la mujer ha pasado de ser el 42,85 % a inicios de 1994, hasta reducirse al 17,07 % a inicios de 2007. En términos comparativos hombre mujer la diferencia en lo que afecta a la tasa de desempleo se ha reducido en total en 5,55 puntos porcentuales entre los unos y los otros, por cuanto que esa diferencia a inicios de 1994 era de 13,22 puntos porcentuales pasando a inicios de 2007 a convertirse en 7,67 % puntos porcentuales.

Eso sí, los datos precedentes muestran igualmente cómo las diferencias de condiciones de ocupación se mantienen en nuestro mercado de trabajo, donde perviven desequilibrios tradicionales e incluso es necesario advertir que han sobrevenido nuevos desequilibrios provocados por esos resultados en su conjunto globalmente positivos de crecimiento del empleo de la mujer.

Los mismos datos anteriormente citados en positivo, en una lectura evolutiva de lo que ha sucedido en la última larga década de expansión, muestran aún claras situaciones de mayor debilidad de la mujer en su incorporación al mercado de trabajo. La situación de partida era tan intensa en cuanto a la diferencia respecto del trabajo masculino, que toda esa evolución positiva no ha logrado un equiparación definitiva de condiciones entre los unos y las otras. Incluso el proceso de incorporación plena de la mujer al trabajo productivo remunerado ha provocado nuevos escenarios más complejos de interacción con factores de los más variados; el más conocido y relevante de ellos el relativo a las nuevas orientaciones dirigidas a una equilibrada conciliación entre la vida familiar y profesional de todos.

La tasa de ocupación de la mujer sigue siendo notablemente reducida, de modo que visto exclusivamente el mercado de trabajo masculino ya hemos superado la media europea y desde esa perspectiva se podría decir que hemos alcanzado el objetivo general de tasa de empleo previsto en la Estrategia Europea de Empleo acordada en la cumbre de Lisboa, mientras que por lo que refiere a la mujer aún nos queda mucho por lograr. Las diferencias en lo que afecta a la tasa de actividad son conocidas y ya hemos citado las relativas a las tasa de desempleo. Igualmente la tasa de temporalidad sigue mostrando una mayor incidencia entre las mujeres, pues a principios de 2007 se eleva al 33,24 %, lo que representa casi 2,3 puntos porcentuales más que la correspondiente a los hombres, si bien merece la pena dejar constancia también de que esa diferencia era mucho más elevada a inicios de 1994, pues entonces se situaba por encima de los 6,5 puntos porcentuales; la diferencia de la tasa de temporalidad se aprecia igualmente en el ámbito de Andalucía, donde a inicios de 2007 era de unos 5 puntos porcentuales, pues la tasa de temporalidad de las mujeres es del 48,12 % frente a la correspondiente a los hombres que se sitúa en el 43,09 %.

Del mismo modo, es bien conocido cómo es mucho más intenso el empleo de la mujer entre los contratados a tiempo parcial, de modo que para el conjunto de España más del 78,5 % del trabajo a tiempo parcial lo es de trabajadoras.

De igual forma, aunque los estudios manifiestan diferencias perceptibles en cuanto a los niveles salariales, todos ellos coinciden en que las retribuciones de las mujeres son inferiores a las de los hombres, entre 15 y 20 puntos porcentuales de diferencia, por mu-

cho que ello no se deba en lo esencial a tratamientos discriminatorios en el mismo puesto de trabajo, sino en el tipo de contratación y nivel profesional de los puestos ocupados por las mujeres.

En definitiva, cualquier elemento que se tome como referencia para comparar la situación de la mujer en el trabajo respecto del hombre, en una foto fija de la situación actual, muestra que el proceso de equiparación de condiciones aún es lejano, por cuanto que todos y cada uno de los datos muestran un panorama de manifiesto desequilibrio, en perjuicio de la mujer.

De todos los datos que podrían tomarse en consideración, a nuestro juicio, puede resaltarse por encima de todos el relativo a los niveles de ocupación por razón de la cualificación profesional, por cuanto que en gran medida éste es el que con mayor intensidad repercute sobre los demás, siendo a la postre el origen de casi todos ellos. En efecto, puede detectarse cómo en términos generales las mujeres tienden a ocupar los puestos inferiores en función de los niveles de profesionalidad exigibles, circunstancia que por derivación incide de manera directa sobre los salarios, la temporalidad, la concentración del trabajo a tiempo parcial, los sectores de la actividad económica de más baja productividad, incluso en ocasiones aquellos que manifiestan una superior dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral de las ocupadas.

Este dato nos parece de lo más relevante, por cuanto que es a su vez también el que debe suscitar mayor atención en una proyección de futuro, cualquiera que sea el escenario previsible que se pueda desarrollar. De un lado, si la larga fase de expansión económica, que ha sido uno de los desencadenantes de la fuerte creación de empleo a favor de las mujeres, se viera truncada en alguna medida, no es descartable que la posible destrucción de empleo incidiera en mayor medida también sobre el empleo de la mujer. De otro lado, si nos encamináramos a una tendencia de prosecución de un crecimiento asentando sobre bases más firmes, por tanto con una corrección de nuestro patrón de crecimiento, que pivotará más sobre el incremento de la productividad en sectores estratégicos avanzados, ello ante todo requeriría de un nuevo enfoque en las especializaciones profesionales y en las propias cualificaciones profesionales de los nuevos empleos a ocupar por las trabajadoras.

Sean cuáles sean las expectativas de futuro, es indiscutible que ha de profundizarse en los objetivos de un mercado de trabajo menos segmentado, donde la igualdad de oportunidades constituya un elemento central, lo que inexorablemente requiere continuar y profundizar en las políticas laborales que aborden de forma directa la actual situación de la mujer en nuestro mercado de trabajo.

2. UNA RECURRENTE Y PROGRESIVA INTERVENCIÓN NORMATIVA

El contexto descrito anteriormente justifica más que con suficiencia la necesidad de una intervención legislativa y una acción de los poderes públicos a través de sus políticas administrativas de impulso de la igualdad entre ambos sexos. Es en esos términos que ha de valorarse positivamente la decisión política de elaboración y aprobación de una norma como es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOI), más allá de la coincidencia o no con los contenidos concretos de la ley misma.

En todo caso, antes de entrar en la valoración directa de la norma, conviene tener presente que la misma se inserta dentro de una actuación reiterada de intervención en este campo de la igualdad por razón de sexo o género, según se prefiera, desde los inicios del modelo constitucional, particularmente por lo que refiere al ámbito de las relaciones laborales y de la protección social. Por mucho que la LOI comporte un enfoque novedoso y una profundidad notable respecto de lo que se ha hecho en el pasado, no por ello deja de ser necesario enmarcarla en intervenciones precedentes de los poderes públicos, que han ido abriendo camino a nuevas políticas de igualdad. A tal efecto, merece la pena efectuar un rápido repaso de recordatorio de cuáles han sido esos hitos más relevantes de intervención en el campo de las relaciones laborales y de la protección social. Esa mención servirá, cuando menos de forma ilustrativa, para percibir el número tan intenso de reformas legislativas que se han producido en esta materia en el período constitucional, que se elevan a más de catorce actuaciones normativas de muy diverso calado.

Podemos comenzar, de este modo, con la primera versión del Estatuto de los Trabajadores de 1980, donde se recogen algunas previsiones en orden a aplicar al ámbito de lo laboral la genérica prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo de los arts. 14 y 35.1 CE, haciéndolo con una orientación estrictamente formal de declaración de nulidad de los tratamientos discriminatorios por tal motivo. Así se encuentra en la prohibición general de conductas discriminatorias del art. 17.1 ET, la previsión de que el sistema de categorías profesionales y los criterios de ascensos se acomoden a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo en el art. 24.2 ET, así como el mandato de la igualdad de remuneración por razón de sexo del art. 28 ET.

La primera de las reformas se dirigirá a realizar una intervención en materia de ampliación del permiso de maternidad, si bien su enfoque será primordialmente de ampliación de la protección social en línea con un incremento de las prestaciones de Seguridad Social, en el marco del Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres y donde por primera vez se hará referencia a «acciones concretas dirigidas a hacer compatible la realización del trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad». Ello sucederá precisamente a través de la Ley 3/1989, de 3 de marzo (BOE 8 de marzo), por la que se ampliaba a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se extendía la excedencia por cuidado de hijos por la vía de reconocer el derecho de reserva de puesto de trabajo durante el primer año. No obstante, no deja de resultar llamativo que las medidas concretas adoptadas vayan en la línea de favorecer la exclusión de la mujer del trabajo durante la primera fase de crianza de los hijos. Por otra parte, la norma introduce por primera vez la protección frente a las conductas de acoso sexual.

A continuación resulta oportuno citar la reforma del proceso laboral que se produce a través del texto articulado de 1990, Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril (BOE 2 de mayo). Entre sus innovaciones más señaladas destacaríamos la regulación por primera vez de una modalidad procesal específica de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, incluidas las presuntas lesiones derivadas de conductas discriminatorias, entre ellas las motivadas por razón de sexo. Con ello se contempla un procedimiento sumario y preferente de tutela judicial, en los términos exigidos constitucionalmente, con garantías variadas de carácter procesal, desde las relativas a la legitimación procesal hasta la perfección de la sentencia declarativa y de condena que garantiza la nulidad radical de las actuaciones discriminatorias. En particular, es digno de destacar el establecimiento de un

principio de inversión de la carga probatoria a partir del momento en que el demandante aporte indicios racionales de que se ha podido producir un tratamiento discriminatorio; del mismo modo que merece la pena resaltar también la previsión de la posibilidad de que el Juez o Tribunal proceda a recabar el dictamen de los organismos competentes cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo.

La incorporación a la legislación civil de la figura del acogimiento determina una simple adaptación de la legislación laboral a dicha nueva fórmula, lo que se hizo por medio de la Ley 8/1992, de 30 de abril (BOE 1 de mayo).

La muy importante reforma laboral de 1994 tendrá como preocupación central la difícil situación de destrucción de empleo derivada de la crisis económica sobrevenida en aquellos años, con acciones de modificación intensa de nuestra legislación laboral en lo que se refiere a su impacto sobre el mercado de trabajo, pero que por ello mismo no tenía entre sus preocupaciones principales las relativas al deterioro específico del empleo de la mujer en ese contexto. Por el contrario, si alguna actuación indirecta se lleva a cabo, lo es de signo inverso, por la vía de establecer un régimen diferencial desfavorable del trabajo a tiempo parcial, particularmente por lo que afectaba a su protección social, lo que tenía particular repercusión sobre las trabajadoras que eran contratadas para trabajos marginales a tiempo parcial. En todo caso, alguna referencia específica a la tutela frente a los tratamientos discriminatorios cabe efectuar. En concreto, se puede resaltar sobre todo el dato de que, al reconocerse la constitución de agencias de colocación sin fines lucrativos, a éstas se les someterá a un estricto principio de igualdad de trato, prohibiendo específicamente las discriminaciones por razón de sexo (art. 16.2 ET).

En el ámbito de la Seguridad Social, es digno de resaltar cómo a través de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre (BOE 31 de diciembre), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, se procede a independizar la prestación por maternidad respecto de la correspondiente a la incapacidad temporal, con una nueva perspectiva de aquella, tratamiento específico a la misma y sin merma alguna en los ingresos de la trabajadora en situación de suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

En 1995 se vuelve a actuar sobre los permisos con ocasión de la maternidad y paternidad, de nuevo con el objetivo de incidir sobre la regulación de la suspensión por maternidad y la excedencia por cuidado de hijos, reforzando la reserva de puesto de trabajo en estos casos y, particularmente, con vistas a incentivar a las empresas a que no procedan a amortizar los puestos de trabajo con tal motivo, de modo que se facilite en términos prácticos el reingreso de la trabajadora tras su período de ausencia. Ello se verifica por medio de la Ley 4/1995, de 23 de marzo (BOE 24 de marzo). Se trata de la primera ocasión, salvo error u omisión, en el que una norma laboral en nuestro país emplea la expresión discriminación por razón «de género», con vistas a resaltar la voluntad de eliminar los estereotipos sociales y de pensamiento que provocan las diferencias de tratamiento derivadas de la condición de mujer, superando la identificación estrictamente física con los factores derivados del sexo.

En el contexto del Acuerdo Marco Europeo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, posteriormente reforzado por medio de la correspondiente Directiva Comunitaria 97/81, de 15 de diciembre, se abordó una reforma de la normativa en nuestro país de esta modalidad contractual, que estadísticamente hemos visto afecta con particular intensidad a las trabajadoras. Así, el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre (BOE de 28 de noviem-

bre), como instrumento de transposición de aquella Directiva, adoptó medidas de mejora del trabajo a tiempo parcial, con un régimen más garantista de los empleados bajo esta modalidad, eliminando particularmente los rasgos de diferencia de tratamiento peyorativos, aquéllos que menos se adecuaban a principio de proporcionalidad de tratamiento en función de la menor jornada efectuada, afrontando para ello tanto la vertiente laboral como la correlativa de Seguridad Social.

Probablemente la norma de mayor calado en cuanto a su contenido se encuentra en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (BOE de 6 de noviembre), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Se trata de la primera ocasión en la que se pretende abordar con carácter de generalidad todo un conjunto de medidas laborales y de Seguridad Social, que den respuesta al nuevo escenario derivado de la intensa incorporación de la mujer al trabajo retribuido y, en atención a ello, los nuevos desafíos suscitados en orden a una atención cualitativamente diferenciada de las responsabilidades familiares. Como dirá su exposición de motivos, «La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada». En esa misma línea, la norma pretende actuar con un enfoque no meramente formal del problema, sino comenzar a adentrarse en la efectividad material de las medidas en orden a lograr una incorporación plena y en posición de igualdad de la mujer en el mercado de trabajo. La Ley formalmente se justifica como instrumento de transposición de las Directivas Comunitarias 92/1985 y 96/34, de 3 de junio; la primera de ellas relativa a la protección de la seguridad y salud en el trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en el período de lactancia; la segunda aquella que refuerza el Acuerdo Europeo sobre el permiso paternal.

En cuanto a su contenido, la Ley 39/1999 por primera vez permite que opcionalmente para la mujer, también el padre pueda acogerse a una parte del período de suspensión del contrato por maternidad. Una vez más, la reforma actúa sobre los permisos retribuidos, la suspensión y la excedencia con motivo del nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, incrementando las posibilidades de ejercicio de estos derechos. Las medidas empiezan también a orientar estas instituciones de reducción de jornada, interruptivas de la prestación o suspensivas de la relación con la atención a personas mayores y enferma, a la vista de que ya a esas alturas se comienzan a percibir las consecuencias del envejecimiento de la población española. Igualmente se actúa en materia de extinción del contrato de trabajo, con voluntad de reforzar la protección de la trabajadora frente a despidos producidos con ocasión de los períodos de maternidad, lactancia y excedencia por cuidado de hijos. En materia de Seguridad Social la novedad principal se situó en la incorporación de la nueva prestación derivada del riesgo durante el embarazo.

A pesar del cúmulo de medidas contempladas en esta norma, así como de la buena voluntad del legislador de favorecer una posición de mayor tutela y garantía de la mujer trabajadora, lo cierto es que en la práctica la norma sobre todo acentuó los incentivos legales a favor de que sea la mujer quien asuma de forma prevalente las responsabilidades familiares; en gran medida, la norma ha podido provocar el efecto boomerang no deseado de que sea la mujer quien refuerza sus obligaciones de conciliación de lo laboral y familiar,

con el efecto derivado de otorgar una posición más cómoda al trabajador hombre con en teoría idénticas responsabilidades familiares.

En la misma línea de insistir una vez más en los permisos por paternidad y maternidad actuó la reforma llevada a cabo por medio de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), que en esta ocasión puso sobre todo el acento en las situaciones derivadas de hijos prematuros o que requiriesen hospitalización tras el parto, posibilitando la atención materna o paterna del neonato mientras se encontrase ingresado, permitiendo la ausencia del trabajo sin agotar durante ese tiempo el período correspondiente a la suspensión contractual por maternidad. Aparte de ello, en dicha norma también se formaliza de manera expresa la regla de igualdad de condiciones de trabajo entre temporales e indefinidos, con el impacto sobre todo en materia de antigüedad y salario que ello pueda provocar, en la medida en que ello pudiera tener su repercusión sobre el trabajo de la mujer de carácter igualmente temporal.

El reconocimiento inicial del principio de igualdad retributiva por razón de sexo en la versión de 1980 era muy formal, de modo que no abarcaba todas las posibles variantes, particularmente las derivadas de discriminaciones indirectas, que son por añadidura las más habituales. Igualmente, en la letra de la norma original se refería estrictamente a la igualdad salarial, sin que concurriera tampoco justificación para excluir a las percepciones extrasalariales de la igualdad de trato. Todo ello determinó la reforma del art. 28 ET, por medio de la Ley 33/2002, de 5 de julio (BOE de 6 de julio), que procede a incorporar al Derecho interno el concepto de «trabajo de igual valor» proveniente del acervo normativo y jurisprudencial comunitario.

Como una primera consecuencia de la recepción de la idea de la transversalidad en materia de igualdad por razón de género, se comenzó a propugnar la necesidad de tomar en consideración el análisis de la incidencia que cualquier reforma legislativa pudiera tener sobre la situación social de la mujer. Ya desde el año 2001 las instituciones comunitarias comenzaron a experimentar la elaboración de informes de esas características. También en el ámbito de las Comunidades Autónomas se han adoptado iniciativas de esta naturaleza. Es precisamente en ese contexto en el que se sitúa la Ley 30/2003, de 13 de octubre (BOE de 14 de octubre), que contempla la necesidad de elaborar un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en cualquier tipo de anteproyecto de Ley o de proyecto de Reglamento. Por su carácter transversal afecta al conjunto del ordenamiento jurídico y, por tanto, incluye igualmente a cuantas medidas legislativas se puedan abordar en materia laboral y de protección social. Desde el punto de vista formal, se trata de un mandato que se cumple sistemáticamente por el Gobierno desde su entrada en vigor, si bien desde el punto de vista material su contenido en muchas ocasiones resulta escueto en exceso, de modo que se limita a presentarse como cumplimiento de un trámite más. Cuando menos en materia social, no se ha realizado un balance de valoración del «impacto», valga la redundancia, de este tipo de informes, en el sentido de conocer hasta qué punto los mismos han tenido influencia sobre los contenidos materiales de las reformas adoptadas y, sobre todo, hasta qué punto las mismas se han visto condicionadas por los estudios de impacto de género. La primera impresión es que su incidencia ha sido bastante limitada, pues en la generalidad de las ocasiones da la impresión de que quienes los elaboran parten de la presunción de que la transversalidad no concurre, de modo que, salvo que figuren elementos muy evidentes y externos, se parte de la idea de que la medi-

da no presenta impacto negativo de género. Sin posibilidad de entrar en estos momentos en análisis de mayor profundidad, parece que este requisito se ha introducido sin un gran convencimiento, de modo que probablemente será preciso un proceso de mayor maduración para que este tipo de técnica jurídica tenga una influencia real en el diseño de nuestras políticas legislativas. De no hacerse así, estos informes de impacto pueden convertirse en el adversario principal de la idea de la transversalidad, pues por la vía de los hechos vendrían a desmontarla.

En esta relación de actuaciones legislativas orientadas a extender la tutela antidiscriminatoria, es obligado mencionar también la reforma llevada a cabo por medio de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre), donde por medio de la típica Ley de acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado se llevó a cabo una transposición bastante poco divulgada y del menor relieve posible de las Directivas Comunitarias sobre discriminación; de un lado, la Directiva 2000/43, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; de otra parte, la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual. Se trata de reformas que en gran medida han pasado sin pena ni gloria dignas de significación, por cuanto que puede percibirse un muy escaso convencimiento del legislador del momento en la adopción de medidas en este orden de cosas, dando la impresión de que el propio legislador llevó a cabo los cambios por mero cumplimiento formal de los mandatos comunitarios, de ahí la muy escasa repercusión pública de la norma ahora comentada. A mayor abundamiento, desde nuestra concreta perspectiva objeto de análisis en estos momentos, esas dos Directivas de referencia no afectaban de manera directa a la discriminación por razón de sexo, dado que tomaban en consideración otros factores o causas de discriminación, si bien es sabido que en ocasiones determinados tratamientos discriminatorios provocan una lesividad plural, de modo que inciden también en los factores de género, reforzando los perjuicios sufridos por la víctima.

En todo caso, es oportuno destacar que esta reforma, aunque no tuviera como objeto la transposición de Directivas antidiscriminatorias por razón de sexo o género, por la técnica jurídica empleada por el legislador a la hora de incorporarlo a nuestro Derecho nacional, sí que la tuvo. En efecto, dicha reforma, aunque formalmente procedía a ceñirse a las concretas causas discriminatorias derivadas de los motivos específicos contempladas en esas Directivas, en la práctica poseía la potencialidad en algunos de sus elementos jurídicos de proporcionar un tratamiento homogéneo y uniforme de todas las actuaciones legales de tutela antidiscriminatoria, incluida la relativa a las discriminaciones por razón de sexo. Así, por ejemplo, se trata de la primera ocasión en la que se recoge una definición expresa de conceptos relevantes en la práctica como son los relativos a discriminación «directa», discriminación «indirecta», así como de «acoso». Incluso, los concretos preceptos reformados del Estatuto de los Trabajadores son los genéricos referidos a la prohibición de las conductas discriminatorias, con lo cual estos conceptos pudieron tener un alcance extensivo sobre el conjunto de las causas determinantes de los tratamientos diferenciales injustificados, incluidos los relativos al sexo.

Para concluir con este rápido vistazo a la historia legislativa que como precedente ha incidido en el trabajo de la mujer, hay que mencionar una de las primeras normas que ofre-

cía una comprensión acabada de la idea de la transversalidad, si bien lo fuera con un enfoque muy predeterminado, por la amplia preocupación que se ha extendido en nuestra sociedad en esta materia. Nos referimos a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (BOE de 29 de diciembre), de medidas de protección integral contra la violencia de género. Se trata de una norma que afronta un problema de indiscutible repercusión, que requiere como tal una comprensión global, como hace la propia norma y que, como tal, precisa también de un enfoque laboral y de protección social. Eso sí, con la perspectiva integral que posee, desmerece su valoración analizando de forma aislada exclusivamente la perspectiva que a nosotros aquí nos ocupa, sin que al propio tiempo podamos ir más allá de esta perspectiva bien parcial como es la relativa a las relaciones laborales. En todo caso, resaltar que, por mucho que en la mayoría de las ocasiones los fenómenos de violencia de género que preocupan a la norma se desarrollen en el ámbito doméstico y, por tanto, fuera de la esfera laboral, los mismos no dejan de tener su repercusión sobre esta esfera, siendo un evidente elemento negativo en orden a propiciar una efectiva igualdad de la mujer en lo laboral y en lo social. Por ello, aunque la norma vaya dirigida a conjurar las consecuencias negativas reflejas que la violencia de género pueda tener sobre el mantenimiento de la mujer en el mercado de trabajo y la conservación de su *status* laboral, la norma no deja de tener su trascendencia laboral por el tipo de medidas que aborda. Las mismas procuran ser de amplio espectro, naturalmente buscando garantizar la continuidad en el empleo de la mujer víctima de violencia de género y, para ello, facilitarle los medios y procedimientos más eficaces. Integra medidas de lo más variadas: instrumentos de reciclaje profesional y fomento del empleo, justificación de ausencias e impuntualidades, nueva causa de suspensión de la relación laboral, facultades de la víctima de modificar sus condiciones de trabajo sobre todo en lo que se refiere al tiempo de trabajo y cambio de centro de trabajo, extinción del contrato de trabajo justificada, medidas de protección social, adecuación de las reglas procesales a los nuevos derechos sustantivos, etc.

Debe apuntarse, por añadidura, que junto al precedente cúmulo de medidas de reforma legislativa, las mismas han venido acompañadas en paralelo por todo un conjunto de políticas públicas enmarcadas en los Planes de Igualdad elaborados por el Instituto de la Mujer, que han proporcionado una estrategia conjunta de actuación a los poderes públicos. En ese contexto, han de resaltarse sobre todo las políticas de empleo, que de forma continuada y sin interrupción han incorporado medidas dirigidas al fomento del empleo genéricamente de la mujer y, específicamente, de aquellas que encuentran mayores dificultades en su incorporación al mercado de trabajo o en ocupar los puestos donde se percibe infrarrepresentación de la mujer. Las acciones singulares de formación profesional, así como las políticas de ayudas económicas destacan entre las más señaladas, tanto las dirigidas al trabajo asalariado como más recientemente también al trabajo por cuenta propia.

En ese marco de las políticas públicas están siendo igualmente influyentes las medidas ensayadas y desarrolladas por parte de las Comunidades Autónomas, quienes a partir de la asunción de las competencias relativas a la intermediación en el mercado de trabajo y a las políticas activas de empleo han desplegado importantes iniciativas innovadoras en este terreno. En particular, es digno de mencionar que determinadas Comunidades Autónomas han aprobado sus propias Leyes de Igualdad de la Mujer, que, sobre la base de la idea de la transversalidad en el desarrollo de las políticas públicas, también da juego a la incorporación de la vertiente laboral y de protección social, sin perjuicio

de que la legislación sobre la materia constituya competencia estatal en nuestro modelo constitucional.

Finalmente, sería injusto dejar de mencionar en este capítulo de precedentes influyentes el decisivo papel de impulso desplegado por la jurisprudencia, tanto la constitucional como la comunitaria. Sus construcciones en las últimas décadas han constituido un avance en el impulso de las políticas de igualdad, así como de explorar todas las potencialidades del principio de igualdad y no discriminación. La evolución histórica de la actuación jurídica en esta materia resultaría incompleta sin una mirada atenta a lo actuado por los Tribunales de Justicia al máximo nivel. En muchas ocasiones, lo novedoso de ciertas normas no es sino el resultado de elevar a rango legal lo construido previamente por la jurisprudencia. Baste con referirnos al ámbito de eficacia subjetiva de vinculación de la prohibición de la discriminación, para extenderla a las relaciones entre particulares; del mismo modo citar su aportación a elementos conceptuales tales como los relativos a la configuración de la noción de discriminación indirecta, particularmente en su plasmación en materia salarial, de condiciones de trabajo y de protección social de los trabajadores a tiempo parcial, de tutela de la trabajadora embarazada; igualmente ha tenido un claro origen jurisprudencial toda la construcción relativa al debilitamiento de la carga probatoria en las hipótesis de posibles discriminaciones ocultas difíciles de demostrar; también la jurisprudencia ha tenido un papel relevante en el aval dado a las políticas de acción positiva que refuerza un fomento específico de la situación laboral y social de la mujer, de modo que es esperable que también en el inmediato futuro marquen las pautas de las medidas relativas a las cuotas como forma más intensa de articulación de las medidas de acción positiva; finalmente, destacar también cómo la formulación del principio de indemnidad por parte de la jurisprudencia constitucional, aunque tenga una afectación más amplia, también constituye un elemento de particular relevancia en materia de tutela de la igualdad de la mujer.

3. UN TÍTULO QUE ANUNCIA SU ALCANCE NOVEDOSO

A partir de la amplia relación de actuaciones precedentes por parte de los poderes públicos, podría presumirse que todos los caminos se encuentran ya explorados, incluso trillados, de modo que no cabría otra cosa que insistir en las vías existentes y, si acaso, desarrollarlas en la práctica. Ahora bien, lo que desde luego no cabe en esta materia es el conformismo y la autocomplacencia, cuando se insiste en la necesidad de efectuar una lectura permanente de los datos estadísticos que siguen mostrando resultados palpables de debilidad y desequilibrios en la incorporación de la mujer a nuestro mercado de trabajo, más aún cuando como efecto reflejo se atiende a los niveles de acción protectora de la Seguridad Social disfrutados comparativamente entre mujeres y hombres.

A partir de esa constatación se entiende mejor la decisión política de reforzar las medidas hasta ahora existente, propiciar un nuevo enfoque de las políticas de igualdad a la luz de una nueva comprensión de la dimensión de género y de las raíces profundas de las desigualdades sociales entre mujeres y hombres existentes en nuestra cultura occidental, por no hablar de otras culturas con mayores resistencias aún si cabe que la nuestra propia.

Por todo ello, puede afirmarse sin exageración que la Ley para la igualdad no constituye un hito más, un paso adicional en el largo camino de propiciar la igualdad de oportu-

nidades, sino un salto cualitativo, por los nuevos enfoques, principios y contenidos que se proyectan en la misma.

Formalmente la Ley se presenta como instrumento de transposición de dos Directivas Comunitarias en materia de igualdad de trato: la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Sin embargo, ello constituye a nuestro juicio más una mera excusa formal que un principio orientador influyente en la significación general de la Ley. En efecto, estas dos Directivas Comunitarias sí que se pueden valorar como un paso más en un *continuum* de actuación de las instituciones comunitarias en esta materia, que en cuanto a su contenido material no resultan particularmente decisivas. A pesar de que el marchamo comunitario entre nosotros suele constituir un aval de consenso en orden a la aceptación de las medidas que se establecen, lo cierto es que en este concreto caso hubieran bastado con algunos pequeños retoques para considerar acompasado nuestro ordenamiento interno al Derecho Comunitario de referencia. Por tanto, en esta ocasión el impulso novedoso de la Ley no proviene estrictamente de imperativos comunitarios, cuanto de opciones de política legislativa estrictamente internas; sin perjuicio de que dichas opciones se mantengan en la órbita de la filosofía comunitaria en materia de políticas de igualdad y, por supuesto, sean perfectamente acordes con los propios condicionantes del ordenamiento comunitario. Si afirmamos que la referencia comunitaria en esta ocasión a nuestro juicio constituye mera excusa formal, lo hacemos al objeto de realzar el carácter innovador y cualitativamente diferenciado de la nueva Ley para la igualdad; con lo que a la postre queremos reforzar la importancia cualitativamente novedosa de la norma en cuestión.

A tal efecto, ya en la propia intitulación de la Ley se puede advertir la trascendencia que el legislador ha deseado atribuirle a la norma, que refuerza la justificación de la misma desarrollada en su exposición de motivos. Varios datos me interesa sacar a la luz, que a veces pueden pasar más inadvertidos.

Ante todo, por muy evidente que sea, a la norma se le otorga el rango de Ley Orgánica, que dentro de nuestra particular configuración de las fuentes, refiere a las materias de contenido más trascendente en el desarrollo de nuestro texto constitucional, al extremo de que ha llevado a la doctrina a hablar del bloque de constitucionalidad. El mensaje que se quiere transmitir con ello es que se está interviniendo sobre una vertiente central dentro del programa de Gobierno, que afecta a políticas de calado en la estructuración en el largo plazo de nuestra sociedad. Eso sí, conviene también tener presente que se trata de un mensaje en clave estrictamente política, no correspondido con lo que una Ley Orgánica es en nuestro ordenamiento desde el punto de vista estrictamente técnico jurídico. Indiscutiblemente la norma procede a desarrollar uno de nuestros principios claves dentro de nuestro Estado de Derecho, al punto que la igualdad se eleva a valor superior de su ordenamiento jurídico (art. 1.1 CE), se mandata a los poderes públicos para que toda su actuación vaya enderezada a promover las condiciones para que la igualdad de los individuos y de los grupos sea real y efectiva (art. 9.2 CE), al tiempo que la tutela antidiscriminatoria encabeza el capítulo constitucional relativo a «derechos y libertades» (art. 14 CE), así como se atribuye al ciudadano la facultad de acudir en amparo para la tutela frente a lesiones del derecho

a la igualdad (art. 53.2 CE). Eso sí, desde un punto técnico formal, el contenido general de una Ley de igualdad de derechos no tiene porqué tener el carácter de Ley Orgánica; dicho con precisión, sólo requieren de su regulación por medio de Ley Orgánica el desarrollo directo de los derechos fundamentales y libertades públicas recogidos entre el art. 15 y 29 CE, ambos incluidos, de modo que se excluye de tal reserva normativa a cuanto afecte directamente al art. 14 CE.

Tan sólo cuando la igualdad esté conectada con un derecho fundamental de manera directa será cuando nuestro sistema de fuentes requerirá de una precisa Ley Orgánica, o bien cuando afecte a materia institucional para la que expresamente se exija dicha Ley. La prueba más elocuente de todo ello se encuentra en el dato de que una Ley integrada por un total de 122 disposiciones —entre artículos, disposiciones adicionales, transitorias y finales—, con modificación interna de una amplia variedad de otras Leyes, tan sólo tres disposiciones adicionales tienen realmente la naturaleza de Ley Orgánica, en los términos expresamente declarados por la disposición final segunda de la misma Ley. Sólo lo que refiere a la modificación del Régimen Electoral General y al Poder Judicial tiene verdadero rango de Ley Orgánica. Ninguna de estas disposiciones incide sobre la materia laboral y social, de modo que a nuestros efectos nos enfrentamos en todos sus términos a una estricta Ley ordinaria. Podría haberse actuado como en otras ocasiones aprobando una Ley diferenciada para los contenidos orgánicos y otra para los contenidos ordinarios, lo que hubiera sido más preciso desde el punto de vista técnico jurídico. Sin embargo, probablemente con ello no se hubiera conseguido transmitir el mensaje político al que nos referíamos con anterioridad. Hay pues una discordancia entre el valor político de la norma, que se desea condensar emblemáticamente bajo el calificativo «Ley Orgánica», y el alcance formal desde la perspectiva jurídica de la norma, que en lo sustancial es una mera «Ley ordinaria». Admitamos la trampa del legislador desde el punto de vista político, pero no la dejemos de tener presente desde el punto de vista técnico jurídico.

Pasando a la referencia del título de la norma, a nuestro juicio no es casual que la misma utilice el adverbio «para» la igualdad en lugar del que podría pensarse generalizado en las normas «de» igualdad, matiz que puede pasar inadvertido para quien practica la lectura rápida. En efecto, ello no resulta algo meramente anecdótico desde el punto de vista gramatical, sino que contiene su significación de objetivos. Sin necesidad de entrar en mayores detalles a nuestro juicio con la utilización del término «para» se quiere formular la idea de que nos encontramos ante una Ley que proporciona las herramientas e instrumentos útiles «para» el logro de la finalidad proyectada de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria por lo que refiere a la situación de la mujer, sin que la norma como tal, por vía del reconocimiento de derechos o la mera afirmación de la igualdad haya conseguido implantar el modelo ideal de sociedad hacia el que se dirigen las medidas contempladas en la Ley *ipso iure* de manera automática.

De otro lado, se incorpora en la propia denominación el apelativo de «efectiva», constituyendo ésta una de las señas de identidad de la norma, integrando uno de sus principios informadores en los términos que describiremos con más detalle en apartado sucesivo. Baste aquí con referir que la norma desea hacer explícito desde el primer momento que la misma quiere ir más allá del ya bastante asentado principio de igualdad desde la perspectiva formal, para adentrarse en medidas que incidan materialmente con el mayor impacto real posible en nuestras reglas de conducta social.

Por último, la dicción de la norma altera el orden tradicional e históricamente cristalizado para referirnos a los dos géneros, mencionando hasta el presente siempre al hombre y sucesivamente a la mujer. Desde expresiones inveteradas, con raíces bíblicas, la mención lo es siempre en primer lugar al hombre, con lo cual, aunque sea de manera inconsciente, se le viene a colocar en un lugar de preeminencia. Muy presente se encuentra ese orden tradicional, por ejemplo, hasta ahora en los documentos comunitarios. Frente a ello, como elemento en igual medida simbólico la norma procede a apelar ante todo al objeto de la igualdad de la mujer; porque precisamente la finalidad por excelencia de la Ley es lograr la igualdad de la mujer en nuestra sociedad, pues es ésta la tradicionalmente preterida y discriminada. De este modo, el orden, más allá de lo simbólico, tiene un valor inmediato de plasmación del objetivo de la norma, de cuál es su enfoque y cuales son las orientaciones de sus medidas. A la postre, el orden también obliga a una precisa forma de interpretación del contenido de la propia Ley.

4. LA TRANSVERSALIDAD COMO SEÑA DE IDENTIDAD DE LA LEY

La seña de identidad por excelencia de la Ley es la de desarrollar hasta sus últimas consecuencias la idea de la transversalidad, en el sentido de que la situación de inferioridad social de la mujer se presenta en multitud de facetas, se debe a factores muy plurales, tiene raíces muy asentadas que extienden sus ramas sobre cuantas vertientes de la realidad social, económica, política, cultural, personal y familiar podamos pensar. De ello deriva la necesidad de tener una perspectiva de la dimensión de género onmicomprensiva, lo que por derivación exige actuar en muy diversos frentes, en su suma, desde muy diversos ámbitos. Se trata por ello mismo de una Ley integral, como norma emblemática que desea materializar el concepto de la transversalidad.

Así lo refiere expresamente la propia exposición de motivos: «La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto». Por ello mismo, la propia norma se autocalifica de «Ley-código», o cuando menos con la vocación de erigirse como tal.

Su previsión general en el texto articulado se encuentra cuando se establece como criterio general de actuación de los poderes públicos, «la integración del principio de igualdad de trato en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística», siendo digno de resaltar que ello se enlaza inmediatamente con lo estrictamente laboral, en la medida en que se indica a continuación que ello se ha de llevar a cabo «con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico» (art. 14.2).

La muestra más elocuente de la presencia de la transversalidad en este enfoque se encuentra en el hecho de que el propio texto articulado la define como principio de actuación

de los poderes públicos en todas sus actuaciones, estableciendo los instrumentos para su integración en todas las facetas de las mismas: la transversalidad se lleva al encabezamiento del título del artículo 15 LOI, para marcar la actuación de conjunto de los poderes públicos en el desarrollo de cualesquiera de sus políticas.

Particularmente significativo es el dato de que esta regla de la transversalidad, para que efectivamente sea tal, va dirigida como mandato imperativo al conjunto de los poderes públicos, exigiéndosele en su actuación no sólo a la Administración General del Estado, sino al resto de las Administraciones Públicas, incluida por tanto también la autonómica y la local. Expresamente así se indica en el precepto citado cuando se dirige a «todos los poderes públicos». Ello encuentra, un explícito apoyo de fundamento constitucional, cuando el art. 149.1.1.º CE atribuye como competencia del Estado «la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales». El propio texto se ampara en este título competencial para fundamentar la extensión del mandato al conjunto de los poderes públicos (disp. final 1.ª LOI). En definitiva, ésta es la única forma de garantizar la extensión plena de la transversalidad, pues no sería así si los objetivos pretendidos sólo pudieran implementarse después a través de la actuación de la Administración General del Estado; particularmente cuando el desarrollo de nuestro Estado de las Autonomías ha propiciado un espacio de intervención tan intenso a las Administraciones autonómicas, sin desmerecer de las correspondientes a las Administraciones locales. Como se ha indicado, resulta imprescindible plasmar lo que se denomina la transversalidad subjetiva, afectando a todos los poderes públicos.

En ese contexto, además, como herramienta instrumental de la obligación precedente, se encuentra la ampliación de los supuestos en los que se requiere la elaboración de los informes de impacto de género. Como hemos indicado con anterioridad, desde el año 2003 en el ámbito estatal se exige la confección de este tipo de informes para cuantas medidas legislativas y reglamentarias aborde el Gobierno. A partir de la LOI, ello se extiende a «los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se someterán a la aprobación del Consejo de Ministros» (art. 19 LOI). La misma finalidad instrumental presenta la previsión de elaboración periódica por el Gobierno de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (art. 17 LOI), así como la elaboración de un Informe igualmente periódico también por el Gobierno sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad de las medidas adoptadas (art. 18 LOI).

Pero es más, para que sea completa esa transversalidad subjetiva debe igualmente trasladarse al ámbito de los poderes privados. Lo indica así la propia exposición de motivos de la Ley: «El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares». Aunque ello no se sitúe con el mismo grado de imperatividad, ni se recoja en el precepto antes referido exclusivamente dirigido a las Administraciones Públicas, sin embargo a lo largo de la Ley se adoptan medidas que por su propia naturaleza y contenido implican directamente a los poderes privados, con vistas a lograr un impacto de las políticas de igualdad en ámbitos donde directamente no podría llegar la acción pública. Esta perspectiva es particularmente relevante por lo que afecta a las relaciones laborales, donde el desenvolvimiento del trabajo de la mujer depende de lo que se geste en el ámbito de la empresa.

Por ello mismo también, la transversalidad debe extenderse en esa clave omnicomprendiva sobre todo desde el punto de vista objetivo, lo que obliga a que necesariamente se enfoque al ámbito de lo laboral y de la protección social. Los aspectos socio-laborales son muy amplios e intensos en la Ley, con lo cual también internamente en lo que afecta al ordenamiento socio-laboral se percibe una sensibilidad notable respecto del principio de transversalidad, en términos tales que son muchas y variadas las instituciones afectadas por la Ley.

De ello dan cumplida cuenta el conjunto de estudios que se incorporan en el presente número monográfico de la revista y que hacen innecesaria una pormenorización por nuestra parte. Baste con tener presente la variedad de normas de este orden modificadas por la Ley: Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley de Empleo, Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, Ley General de Seguridad Social, Ley General de Sanidad, Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, Ley de Procedimiento Laboral, Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley del Personal de las Fuerzas Armadas, Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

Asimismo dejar constancia, como precisaremos más adelante, que la reforma no se enfoca exclusivamente sobre la normativa estatal laboral, sino que también expresa una voluntad decidida de que la misma venga implementada de forma sucesiva con medidas precisas incorporadas a través de la negociación colectiva, abordando nuevos espacios que son exponentes una vez más de la idea de la transversalidad.

Más allá de las concretas medidas y actuaciones contempladas en la norma, es digno de resaltar, por su novedad, que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se eleva formalmente al rango de principio informador del conjunto del ordenamiento jurídico y, en especial, que el mismo constituirá un criterio de interpretación y aplicación de las normas jurídicas (art. 4 LOI). En esa medida, todo el conjunto de instancias destinadas a la aplicación de cualesquiera normas jurídicas, en particular órganos administrativos y judiciales, deberán hacerlo interpretando las disposiciones correspondientes conforme a la lectura más favorable al principio de igualdad. Deberán, por tanto, tomar en consideración los efectos, directos e indirectos, derivados de su interpretación en lo que afecta a la igualdad de trato y de oportunidades. El carácter transversal del presente criterio interpretativo es claro, desde el instante que no va referido exclusivamente a los contenidos propios de la presente Ley, sino del conjunto del ordenamiento jurídico. Lo novedoso reside igualmente en que, salvo error u omisión, es la primera ocasión en la que se eleva a rango general un principio de interpretación del conjunto del ordenamiento jurídico, más allá de los criterios de tal naturaleza recogidos en el texto constitucional, particularmente los reflejados en el art. 9.3 CE. Se trata por añadidura de un precepto que se ubica en la Ley dentro de aquellas prescripciones cuyo fundamento constitucional se enlaza con el título competencial relativo a la igualdad de los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales (disp. final 1.ª LOI), de lo que deriva que este principio general de interpretación lo sea efectivamente del conjunto del ordenamiento jurídico y afecte al conjunto de los aplicadores del Derecho, es decir, tanto al Estado, como a las Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

5. LA EFECTIVIDAD MATERIAL COMO OBJETIVO: MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Ya apuntamos con anterioridad la trascendencia de que en el título de la Ley se apele expresamente a una finalidad de lograr con la misma una igualdad «efectiva» entre mujeres y hombres. Dando por supuesta la garantía legal de la igualdad formal por razón de género, que en todo caso viene reforzada por la Ley misma, ésta pone el acento en los medios que considera más adecuados para, superando una comprensión meramente formal de las diferencias de tratamiento, ir a las raíces de las mismas y lograr la igualdad de trato y de oportunidades en el plano de lo material y real.

Ello queda resaltado en la misma exposición de motivos de la Ley: «El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos».

Esos nuevos instrumentos jurídicos, se sitúan en terrenos que van más allá de la prohibición de tratamientos discriminatorios directos o indirectos por razón de sexo, para situarse en el plano de ofrecer una igualdad de oportunidades a las mujeres respecto de los hombres. Ello requiere que se actúe en la dirección de promover tal igualdad de oportunidades en la práctica, lo que presupone romper con los estereotipos sociales acerca del rol de cada ciudadano por razón de género. Desde este punto de vista, la norma despliega una función eminentemente pedagógica. Pero, sobre todo, esa perspectiva de efectividad requiere, en definitiva, desarrollar o facilitar acciones positivas de variado tenor que ofrezcan una posibilidad real de efectividad de la igualdad de las mujeres. Como apunta la exposición de motivos de la Ley, «merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional».

Superando una actitud de igualdad aséptica, la norma promueve con fuerza la igualdad de oportunidades, por la vía de llamar a la adopción de medidas de impulso directo a favor de la mujer. Ello exige en ocasiones fórmulas de trato de favor de la mujer, con vistas a acelerar un proceso histórico de igualación real respecto de los hombres, que de lo contrario sería excesivamente lento para alcanzar la meta finalmente pretendida. Estas medidas lo pueden ser de naturaleza muy diversa y, por tanto, de alcance muy variado. La Ley, como tal, no incorpora directamente medidas de acción positiva en materia laboral, pues en lo sustancial se limita a mandar a los poderes públicos a que procedan a adoptarla, así como a facultar a los poderes privados (art. 11.2 LOI) y en particular a los

interlocutores sociales para que a través de la negociación colectiva incorporen planes de actuación en esta línea (art. 43 LOI).

Respecto de la acción de los poderes públicos, se les impone directamente que adopten medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, precisando que tales medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso (art. 11.1 LOI). En materia laboral el acento se pone sobre todo en la empleabilidad de la mujer, es decir, en medidas dirigidas específicamente a la mujer en materia de formación profesional y de programas de ayudas económicas para el fomento del empleo (art. 42 LOI). Se trata de programas de incentivos ya conocidos y experimentados entre nosotros, desarrollados por las Administraciones Públicas en sus diversos ámbitos y desde hace tiempo, si bien aún carecemos de análisis fundados del impacto real proporcionado por este tipo de programas.

En todo caso, la novedad principal de la Ley reside en que ésta se decanta por la negociación colectiva como herramienta por excelencia propiciadora de la igualdad efectiva. A tales efectos, se comienza por autorizar a ésta con carácter general para la pactación de cláusulas que incorporen medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo (art. 43 LOI y art. 17.2 ET). Particularmente conocida es la regla que, sin perjuicio del respeto de la libertad de contratación que se reconoce a las partes negociadoras, establece un deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores (art. 45 LOI y art. 85.2 ET); siendo voluntaria para el resto de las empresas (art. 45.5 LOI), sin perjuicio de lo cual se prevé el establecimiento de medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas y que incluirán el apoyo técnico necesario (art. 49 LOI). Adicionalmente, se prevé también la posibilidad de que la autoridad laboral, frente a comprobadas infracciones muy graves de la legislación laboral en materia de igualdad, pueda sustituir las sanciones accesorias habituales por la obligación de elaboración e implantación de un plan de igualdad, previa consulta o negociación con los representantes de los trabajadores (art. 45.4 LOI y art. 46 bis LISOS). La imposición de este deber de negociación a las grandes empresas determinó una de las oposiciones más directas de las organizaciones empresariales a la Ley, particularmente explicitada a través de su voto particular al Dictamen emitido por el Consejo Económico y Social al anteproyecto de Ley. Naturalmente, a partir de su entrada en vigor la Ley se convierte en norma de obligado cumplimiento por parte de todos. Eso sí, siempre habrá grandes diferencias entre, de un lado, un mero cumplimiento formal de sus disposiciones, un superar el trámite de la negociación obligada de estas materias pero sin alcanzar compromisos sustanciales, y, de otro lado, una voluntad efectiva de puesta en marcha de proyectos dirigidos a materializar en la empresa la igualdad de oportunidades de la mujeres en el trabajo. Por ello, más allá de la disección de cuál sea el alcance material de la obligación impuesta legalmente, lo decisivo será la predisposición con la que las partes involucradas, particularmente los interlocutores sociales con representatividad en las empresas, se enfrenten a la elaboración e implementación de los planes de igualdad. Por encima de todo en esta materia la efectividad de las medidas depende de la actitud con la que se enfrenten a tal cuestión, hasta qué punto son capaces de crear un ambiente de convivencia entre las mismas, que a la postre propicie la confianza mutua y la efectiva decisión de

poner en marcha programas que den resultados reales en cuanto al objetivo propuesto de la igualdad de oportunidades.

Al margen de lo anterior, ya en clave estrictamente jurídica, las medidas de acción positiva de mayor impacto, quizás por ello también las más debatidas, son aquellas relacionadas con las cuotas o porcentajes de presencia del grupo desfavorecido en un determinado ámbito. La Ley se decanta decisivamente por el uso de las cuotas en la participación política de la mujer, en la presencia de la mujer en ciertos puestos de responsabilidad en el empleo público e incluso en la presencia de la mujer en los órganos societarios de las entidades mercantiles. Sin embargo, de forma directa no contempla fórmula de estas características en el ámbito de las relaciones laborales privadas, salvo la posibilidad contemplada en relación con los programas de inserción profesional vía cursos de formación profesional (art. 42.2 LOI).

Lo que sí se contempla es la posibilidad de que a través de la negociación colectiva se haga algo de esta naturaleza. Desde la primera versión del Estatuto de los Trabajadores se viene estableciendo una reserva de Ley a estos efectos, en términos tales que sólo por medio de normas laborales con rango de Ley se pueden fijar las preferencias, reservas y exclusiones en la contratación laboral (art. 17.2 ET), como mecanismo de garantizar no sólo de la igualdad formal, sino que por añadidura sólo pudieran fijarse por medio de Ley las medidas de acción positiva que podríamos calificar como las más fuertes, es decir, aquellas de discriminación indirecta que como efecto reflejo pudieran producir consecuencias negativas sobre el resto de trabajadores no favorecidos. En sentido negativo, se viene a establecer una prohibición de que a través de la negociación colectiva se establezcan este tipo de preferencias, reservas y exclusiones, incluso cuando las mismas no manifiesten un trato discriminatorio, pues tengan un objetivo positivo de promoción efectiva de la igualdad de oportunidades de los grupos sociales tradicionalmente marginados en el mercado de trabajo o con mayores dificultades de integración plena en el mismo.

La novedad más relevante a estos efectos se sitúa en el hecho de que la Ley ahora sí que permite a la negociación colectiva el establecimiento, no sólo de las medidas de acción positiva con carácter genérico para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, sino que por añadidura y de forma expresa se le faculta a la propia negociación colectiva para incorporar «reservas y preferencias» tanto para ser contratadas como para la clasificación, la formación y la promoción profesional (art. 17.4 ET).

Eso sí, conviene destacar que la norma muestra una notable cautela a la hora de habilitar a la negociación colectiva para la fijación de este tipo de cláusulas, en la medida en que es consciente de que ello debe efectuarse con escrupuloso respeto del principio de igualdad desde la perspectiva formal y, sobre todo, con la voluntad de conjurar los posibles riesgos de que la intensidad de tales medidas pueda provocar sentimientos de rechazo por los posibles perjuicios indirectos que pueda provocar a otros trabajadores. Esas cautelas se manifiestan en los siguientes elementos muy presentes en la redacción del precepto. Ante todo, la habilitación legal se contempla como una excepción a la regla general que se mantiene a todos los efectos para el resto de sus posibles manifestaciones, en el sentido de que sigue rigiendo como base de partida la reserva legal antes referida y la prohibición de principio de fijación de reglas de preferencia a favor de ciertos grupos en perjuicio de otros.

Además, la excepción tan sólo se permite para el caso específico de las medidas en la negociación colectiva de discriminación indirecta por razón de sexo y, específicamente, a

favor de la mujer. Es cierto que el precepto se refiere de manera imprecisa a reglas de preferencia o reserva a favor de «las personas del sexo menos representado»; sin embargo, a mi juicio personal, atendiendo a la finalidad general de la Ley, tomando en consideración la apelación expresa de la norma de que ello se permite «para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones», así como el dato de que en el panorama global del mercado de trabajo son las mujeres quienes en su conjunto constituyen el sexo menos representado, la regla convencional nunca se podría interpretar o aplicar con el resultado de facilitar la contratación o promoción profesional de los hombres; nunca podrían darse por válidas medidas con resultados de favorecimiento en el empleo o en las condiciones de trabajo de los hombres por ir dirigidas a ámbitos donde se pudieran apreciar nichos de trabajos feminizados. Dicho de otro, la regla no puede ser leída en clave de facultar la adopción de medidas de acción positiva por parte de la negociación colectiva de lo que se ha denominando el «varón discriminado».

Por otra parte, mientras que la prohibición legal general incluye también las «exclusiones» a la contratación (art. 17.2 ET), éstas no se incorporan a la habilitación general a la negociación colectiva, de modo que ha de interpretarse que las mismas quedan vedadas a todos los efectos, por mucho que una medida de «reserva» en sentido negativo pueda provocar una «exclusión» del grupo postergado.

Pero, sobre todo, la circunstancia que por encima de todas expresa las cautelas del legislador deriva del dato de que las medidas de «reserva y preferencia» sólo se admiten como viables sobre la previa hipótesis de que nos enfrentemos a una selección de personal que se encuentre «en igualdad de condiciones de idoneidad», expresión que se reitera en dos ocasiones en la literalidad del precepto (art. 17.4 ET). Sin necesidad de entrar en mayores detalles, puede afirmarse que en estos términos el texto legal viene a incorporar los criterios de matización formulados por la jurisprudencia comunitaria en materia de medidas de preferencia en la contratación como acciones positivas a favor del trabajo de la mujer. De este modo, el sexo del trabajador no puede constituir en modo alguno el único elemento determinante de la selección, bien sea para la contratación o para la promoción profesional, exigiéndose como premisa que los candidatos a seleccionar superen los requisitos de aptitudes profesionales requeribles para ocupar el correspondiente puesto de trabajo. Ello impide, pues, la fijación de cualquier fórmula que comporte la fijación de cuotas en el sentido estricto del término; a lo sumo se podrán establecer las mismas a partir de la premisa antes especificada.

Por último, no debería pasar inadvertido el hecho de que la Ley omite cualquier tipo de referencia a la oportunidad de lograr una composición equilibrada en la presencia de la mujer en los órganos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa, en concreto, en la composición de los comités de empresa. La omisión de cualquier mención a esta cuestión resulta bien significativa cuando la Ley pretende una extensión del principio de composición equilibrada en los más diversos ámbitos, desde el político al mercantil, pasando por el conjunto de los cargos públicos de responsabilidad (arts. 14.4, 16, 55 ss y 75 LOI). El principio de transversalidad aplicado con toda coherencia debe poner el foco de atención igualmente en la composición de los propios órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Indiscutiblemente se trata de órganos de manifiesta influencia en el ámbito de las relaciones laborales, donde con toda evidencia se participa en la toma de decisiones y, como tales, constituyen ámbitos de poder. A la postre, no puede dejar de

tenerse muy presente que las comisiones de negociación de los convenios, particularmente las correspondientes a los convenios de empresa que son los más relevantes a estos efectos, son designadas en la generalidad de las ocasiones por los integrantes de los comités de empresa y delegados de personal. En la medida en que se produzca una composición equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos mayor sensibilidad habrá en orden a lograr que se ponga mayor atención e interés en la elaboración de los planes de igualdad y, en general, por el impacto que puede tener el conjunto del contenido del convenio colectivo sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la mujer.

La omisión de tal cuestión podría justificarse por la mayor dificultad técnica de introducir reglas de presencia equilibrada en las candidaturas electorales correspondientes, debido a las menores dimensiones de las unidades electorales y a la diversa presencia de la mujer en las plantillas de cada una de las empresas, aunque algunas experiencias comparadas se podrían traer a colación. De otro lado, no deja de ser cierto que en esta materia los sindicatos han efectuado un importante esfuerzo de incorporación de la mujer en sus candidaturas electorales, aunque probablemente aún se percibe un perfil sociológico típico del representante sindical en la empresa donde predomina el prototipo del hombre, español, con contrato por tiempo indefinido a tiempo completo, de edad media y de semiespecialización profesional. Por ello, sería aconsejable acentuar las estrategias dirigidas a lograr también en este ámbito ese objetivo de presencia equilibrada de mujeres y hombres en estas instancias de responsabilidad sindical.

Conviene advertir que dicha composición equilibrada no es posible imponerla por vías diversas a la reforma legal, no siendo posible en ningún caso a nuestro juicio que ello se lleve a cabo por vía de la negociación colectiva, al menos para la representación estatutaria a nivel de centro de trabajo; mayores posibilidades habría, por ejemplo, respecto del comité intercentro, aunque la clave se encuentra en el comité de centro. A partir del hecho de que la legislación estatal no contempla la regla de la presencia equilibrada en los comités de empresa, las únicas exigencias para ostentar la condición de elegible lo son en relación con la vinculación a la empresa y a la antigüedad en la misma. Tratándose de un órgano de estricta configuración legal, con una alta dosis de regulación legal en todos sus elementos, no sería viable la alteración de las reglas al respecto, al menos por vía de reglas imperativas, a través de la negociación colectiva o de cualquier otro procedimiento diverso al legal. En esta tesitura, lo oportuno es que en el ámbito interno de las propias organizaciones sindicales se desarrollen y cumplan códigos de buenas prácticas en orden a lograr también en estos ámbitos resultados de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todo tipo de órganos de responsabilidad, incluidos los propios sindicales.

6. LA CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUNCIÓN DE LAS CARGAS FAMILIARES

Para concluir con este rápido vistazo a la significación general de la Ley, otro objetivo de la misma que es obligado resaltar es el relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar de la mujer trabajadora, *rectius* de todos los trabajadores. Como ya hemos tenido ocasión de apuntar, esta perspectiva se encuentra presente en un elevado nú-

mero de las reformas legislativas orientadas a propiciar la plena incorporación de la mujer en el mercado de trabajo en posición de igualdad. Desde la ya lejana Ley 3/1989, de 3 de marzo se vienen justificando multitud de medidas en este logro de la conciliación; con particular extensión y relevancia en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, precisamente con un título que apela a este designio de la conciliación, todo ello enmarcado en las políticas comunitarias al respecto. El cúmulo de reglas adicionales a la legislación laboral y de protección social en este orden es hoy en día muy notable, de muy diversa naturaleza y algunas de ellas de significada trascendencia; a las cuales, además, habría que añadir la extensión que en ocasiones se verifica a través de la negociación colectiva. La propia LOI ahonda en la dirección avanzada por disposiciones precedentes, en materia de horario y jornada de trabajo, permisos retribuidos, suspensión del contrato y excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Sin poder entrar en grandes detalles, puede presumirse que todo este conjunto de medidas ha facilitado la incorporación de la mujer a nuestro mercado de trabajo, con esos resultados espectaculares a los que aludíamos al inicio de nuestro estudio. En particular, puede intuirse que este tipo de mecanismos de conciliación han incentivado con fuerza a un colectivo significativo de mujeres a pasar de la situación de población inactiva a población activa empeñada en la búsqueda de empleo, lo que a la postre haya facilitado el incremento percibido en la correspondiente tasa de empleo. En todo caso, aún queda mucho camino al andar, bastando para constatarlo aproximarse a los datos estadísticos que marcan una disparidad muy notable entre mujeres y hombres respecto de las causas que motivan la no búsqueda de empleo, donde el porcentaje más elevado con diferencia para las mujeres se debe a cuidado de personas y responsabilidades familiares, mientras que este motivo resulta marginal en lo que afecta a los hombres.

Más aún, puede incluso hipotizarse que, a pesar de la fuerte presencia de la mujer en las modalidades de trabajo a tiempo parcial, el crecimiento del empleo de la mujer en estos últimos años nos se ha centrado exclusivamente en la parcialidad, sino que ha sido mayor aún en la contratación a tiempo completo. En efecto, las mujeres ocupadas a tiempo completo vienen a representar en nuestro país en torno al 87 % del total de ocupadas, con lo cual puede deducirse que entre nosotros no se está favoreciendo un modelo de conciliación de responsabilidades familiares y profesionales que dé como resultado que la mujer sólo busca y/o encuentra trabajo bajo la fórmula del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Eso sí, todo el conjunto de medidas de conciliación que se han venido incorporando a nuestro ordenamiento laboral y de protección social pueden estar provocando el efecto indeseado de que las mismas mantienen los estereotipos sociales más tradicionales, en la medida en que al facilitar tal conciliación dan lugar a que sea la mujer quien siga sopor-tando en mayor medida las responsabilidades familiares. Los datos estadísticos sobre el particular son bastante elocuentes. A pesar del carácter indiferenciado en lo que afecta al sexo de las disposiciones relativas a la conciliación de responsabilidades, en su aplicación práctica son las mujeres quienes en mayor medida con diferencia ejercitan los derechos correspondientes a permisos, suspensiones y excedencias. Es decir, son las mujeres quienes en mayor medida reducen su jornada o la interrumpen para atender a responsabilidades domésticas o familiares. En las situaciones familiares de dificultad, siempre es la mujer quien abandona el mercado de trabajo para atender a los próximos que lo necesitan, con lo cual la plena incorporación de la mujer se resiente notablemente. Por mucho que se

trate del ejercicio de derechos respecto de los cuales no cabe reaccionar con medidas de retorsión por parte de la empresa, a la postre acaban repercutiendo negativamente en la plena integración laboral de la mujer, en particular por lo que incide sobre su promoción profesional. Al final es la pescadilla que se muerde la cola: hay resistencias a la promoción profesional de la mujer porque ésta soporta superiores responsabilidades familiares y, al tener menores salarios, es la que abandona su trabajo si la situación familiar lo requiere. Aquí podría identificarse uno de los elementos que aporta un mayor grosor al denominado «techo de cristal», es decir, la existencia de unas barreras invisibles y ocultas, que en la práctica provocan ese resultado negativo, que impide que las mujeres superen determinadas cotas y ocupen en condiciones de igualdad los puestos de mayor responsabilidad e influencia social.

Lo anterior determina que haya que comenzar a ofrecer un nuevo enfoque a las medidas de conciliación de referencia. Sin necesidad de abandonar las técnicas dominantes hasta el momento presente, las mismas deben ponderar también los efectos negativos antes aludidos y, sobre todo, comenzar a ensayarse otro tipo de medidas que produzcan un doble impacto: de un lado propiciando la mentada conciliación, de otro lado favoreciendo la corresponsabilidad en la asunción de las cargas familiares también por parte de los hombres.

En esa dirección puede decirse que se encamina la LOI, particularmente a través de una de sus medidas más emblemáticas, cual es la introducción de un específico permiso de paternidad, atribuido como tal exclusivamente al padre o progenitor que no disfruta del permiso de maternidad. La exposición de motivos la califica expresamente como la «medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral». El permiso de paternidad, con una duración de trece días, constituye un supuesto adicional de suspensión del contrato de trabajo diferenciado del permiso de maternidad (art. 48 ET), que da derecho a la correspondiente prestación económica de Seguridad Social (arts. 133 octies ss Ley General de la Seguridad Social).

En resumen, la relación de medidas contenidas en la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia laboral y social son palpablemente numerosas, algunas de ellas enormemente innovadoras en orden a lograr la efectiva igualdad de oportunidades. En el desarrollo de las relaciones sociales ningún resultado práctico de futuro está garantizado de antemano, particularmente en el siempre complejo juego de las relaciones laborales. En reiteradas ocasiones el legislador propone y es el desenvolvimiento práctico de la realidad y la respuesta en particular de sus protagonistas quien dispone. Por ello, habrá que estar a la expectativa de cuáles sean en el inmediato futuro los impactos materiales de esta norma ambiciosa, para que con el margen de tiempo suficiente de aplicación de la misma se pueda efectuar un balance ponderado de su real significación y alcance.

JESÚS CRUZ VILLALÓN
Director de la Revista