

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Implicaciones laborales del techo de cristal

Eva DÍEZ-ORDÁS BERCIANO*

RESUMEN: Mucho se ha tratado en los últimos meses de la brecha salarial y de las implicaciones que para las empresas puede conllevar. Pero, ¿se está valorando en igual medida el denominado “techo de cristal”? ¿Son conscientes las empresas de las implicaciones laborales que puede tener para ellas la aplicación de políticas o medidas que favorezcan esta realidad?. El presente artículo trata de analizar las consecuencias a las que se puede enfrentar una compañía que, aun sin ser consciente de ello, esté aplicando políticas o medidas que, en la práctica, por sí solas o en conjunción con otros factores, coadyuvan a la generación de las barreras invisibles que conforman el techo de cristal.

Palabras clave: Techo de cristal, igualdad, discriminación.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La importancia de integrar el principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. La técnica de juzgar desde la perspectiva de género. 3. Unas notas sobre el concepto de discriminación indirecta por razón de género. 4. Implicaciones laborales del techo de cristal. 5. Conclusión.

* *Counsel* Garrigues.

Labour implications of the glass ceiling

ABSTRACT: There has been a great deal of talk in recent months about the wage gap and the implications involved for companies. However, are “glass ceilings” being evaluated in the same way? Are companies aware of the labor implications they may be facing if their policies or measures encourage this situation?. This article attempts to analyze the consequences faced by companies, even if they are unaware of them, resulting from policies or measures that, in practice, contribute to invisible barriers that create glass ceilings, either on their own or in conjunction with other factors.

Key Words: glass ceiling, equality, discrimination

1. Introducción

La Igualdad de género es uno de los objetivos fundamentales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Una de las metas a alcanzar como parte de este Objetivo es la de “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

Esa participación plena y efectiva de la mujer en los niveles decisorios de todos los ámbitos de la sociedad está lejos de ser una realidad en España, aunque ya se vislumbran “brotes verdes” y, lo que es más importante, existe cada vez más una conciencia colectiva de que esa realidad tiene que cambiar en beneficio de todos.

Este convencimiento nos debe llevar a derribar las columnas que sustentan el denominado “techo de cristal”, esas barreras (algunas invisibles y otras, en mi opinión, no tanto) que impiden a las mujeres ascender a los puestos de responsabilidad propios de sus carreras profesionales.

La cuestión es determinar claramente cuáles son esas barreras y cómo superarlas. Se trata sin duda alguna de una cuestión compleja, que requiere un análisis profundo de todos los ámbitos de la sociedad.

Algunas de ellas son fáciles de identificar (por ejemplo, la mayor dedicación de las mujeres al cuidado del hogar y la familia, la maternidad, etc.), otras son imperceptibles a los ojos de legos como quien escribe y requieren un análisis desde la perspectiva de género para ser detectadas.

En el ámbito laboral se podría cuestionar si, por ejemplo, una política de promoción en la que prime (o “se premie”), de alguna manera, la dedicación de la persona al trabajo, genera en la práctica un obstáculo insalvable o, al menos, una ralentización de la carrera profesional de las mujeres sometidas a la misma, teniendo en cuenta que, de acuerdo con los estudios y estadísticas existentes, las mujeres dedican más tiempo que los hombres al cuidado de la familia y el hogar.

No es el objeto del presente análisis el estudio de estadísticas, ni la determinación de las barreras que fomentan la creación del techo de cristal en el ámbito laboral, sino el análisis de las implicaciones laborales que dichas barreras pueden conllevar.

Mucho se ha escrito en los últimos meses sobre de la denominada “brecha salarial” y las consecuencias laborales que tiene, por supuesto para las mujeres, pero también para las empresas.

Pero la eliminación de las barreras que conforman el techo de cristal requiere la misma atención y análisis: ¿son conscientes las empresas de las consecuencias que pueden tener para ellas la aplicación de políticas,

prácticas o disposiciones que favorezcan el techo de cristal? Es más, ¿son conscientes las empresas de que probablemente están aplicando políticas, prácticas o disposiciones que, en la práctica, limitan el ascenso de las mujeres a los puestos de dirección?

Seguramente no. Espero que este artículo encienda el espíritu crítico del lector y permita identificar o, al menos, cuestionar los sistemas de promoción, selección, etc. que habitualmente se hayan venido aplicando y que, a pesar de estar bendecidos por la empresa, los agentes sociales, el sector de actividad, etc., coadyuvan a la generación de las barreras invisibles que conforman el techo de cristal.

2. La importancia de integrar el principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. La técnica de juzgar desde la perspectiva de género

Como he apuntado anteriormente no siempre las barreras que conforman el techo de cristal son fáciles de identificar. Para ello, es fundamental la interpretación y aplicación de las normas desde la perspectiva de género, esto es, lo que en el ámbito judicial se ha denominado como “la técnica de juzgar desde la perspectiva de género”.

Esta técnica viene derivada del mandato legislativo contenido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece en su artículo 4 la “integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas” (“la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”), y conlleva la necesidad y el esfuerzo de realizar un análisis previo de género para, posteriormente, teniendo en cuenta los resultados que ese análisis conlleva, aplicar la norma en el sentido que favorezca la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La primera sentencia que se preocupó en definir esta técnica fue la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Las Palmas, de 7 de marzo de 2017 (Recurso de suplicación 1027/2016), dictada en un caso en el que se analizaba el derecho de una mujer que había sido víctima de violencia de género al cobro de la pensión de viudedad. La sentencia contiene afirmaciones de gran relevancia. Así, por ejemplo, se parte de la premisa de que los estereotipos de género son la base de la discriminación contra las mujeres y que su presencia en los sistemas de justicia tiene consecuencias perjudiciales para los derechos de

las mujeres. Asimismo, se afirma que dichos estereotipos deben ser erradicados en la interpretación y aplicación judicial, debiendo integrarse en la valoración de la prueba el principio de igualdad.

Pero ya antes y en la actualidad otras sentencias han aplicado esta técnica interpretativa, aunque sin definirla como tal. Así, sin ánimo de ser exhaustivos, podemos citar dos sentencias que son especialmente interesantes a los efectos de este artículo. En concreto, en primer lugar, la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2011¹, que analiza un caso en el que la Inspección de Trabajo de Barcelona había incoado diversas actas de infracción contra una empresa por discriminación indirecta por razón de género en el sistema de promoción profesional en diversos centros de trabajo de Cataluña.

La sentencia ratifica la actuación de la Inspección en atención a los datos estadísticos existentes que mostraban una desproporción en perjuicio de las mujeres en los ascensos a técnicos, mandos y coordinadores que no tenía justificación y en el sistema de selección (libre designación y evaluación continua del superior inmediato). Asimismo, frente a la argumentación de la empresa (que alegó que para ascender a mando era requisito necesario trabajar a jornada completa y tener la jornada partida y el horario flexible, así como trabajar los domingos, lo cual impedía el ascenso de las mujeres porque, mayoritariamente, tenían contrato a tiempo parcial) el Tribunal declara que el hecho de que la actuación del empresario tenga amparo legal o convencional no le autoriza a producir resultados inconstitucionales.

Asimismo, la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 17 de septiembre de 2018 (sentencia n. 1988/2018), ha declarado que la aplicación de una disposición del convenio colectivo de la empresa conllevaba una discriminación indirecta por razón de sexo, debido a que implicaba un perjuicio económico para los trabajadores y trabajadoras que habían reducido su jornada por guarda legal, derecho que, en la práctica, se ejercita mayoritariamente por las trabajadoras, viéndose éstas perjudicadas².

¹ Recurso de casación para la unificación de doctrina 133/2010.

² “En cualquier caso, dadas las circunstancias del asunto examinado y alegaciones empresariales, debemos situarnos obligatoriamente en el terreno propio de la posible discriminación indirecta por razón de sexo, esto es, debe analizarse si una previsión convencional como la que nos ocupa, aunque esté formulada de manera neutra, perjudica a un porcentaje muy superior de mujeres que de hombres.

(...) es un hecho notorio que en nuestro país y en el momento actual, son mayoritariamente las mujeres las que hacen uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo la reducción de jornada por atención y guarda de un menor, como es fácil de comprobar acudiendo a datos meramente estadísticos, así

Como vemos, esta técnica de juzgar e interpretar las normas jurídicas exige una formación en igualdad y un esfuerzo interpretativo adicional, para el que es posible que no todo el mundo esté preparado, dado que es necesario tener en consideración los estereotipos de género y la realidad sociológica de cada momento que favorecen la discriminación de la mujer. Quizá por ello, dentro del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2018-2020)³ se prevé la especialización funcional de inspectores de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y el diseño de campañas específicas en materia de igualdad de género con enfoque de género.

3. Unas notas sobre el concepto de discriminación indirecta por razón de género

Tener una noción clara del concepto de discriminación indirecta por

como del análisis de la realidad social actual, resultando especialmente ilustrativos los datos contenidos en la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, constando que el porcentaje de mujeres trabajadoras que realizan jornada reducida por atención y cuidado de menores es del 95,21 % en el año 2017, mientras que en 2007 era del 98,62%, lo que evidencia que aunque en los últimos años se ha avanzado, siquiera mínimamente, en el terreno de la corresponsabilidad, es indudable que siguen siendo las mujeres trabajadoras las que hacen uso de tales derechos, con las consiguientes repercusiones negativas sobre sus condiciones laborales y retributivas.

Así sucede en el caso analizado, puesto que el ejercicio por parte de las demandantes del derecho a reducción de jornada, ha comportado para las mismas un efecto negativo y peyorativo en sus condiciones retributivas, en la medida en que, tanto en relación con el importe del complemento *ad personam* histórico, como el complemento fijo teórico, la determinación hacia el futuro del importe final a efectos de adecuación salarial, se ha visto perjudicada por la circunstancia de tomarse como referencia el período en que las mismas se encontraban haciendo uso de la reducción de jornada, con repercusión sobre el importe de sus retribuciones variables, inferiores a las que perciben cuando prestan servicios a tiempo completo, de modo que si el período de referencia para el cálculo de dicha adecuación hubiera sido otro o se hubiera tomado en consideración el importe promedio que les correspondería en ese mismo período en caso de desempeñar jornada completa, dicho perjuicio económico no se habría producido; ese afecto adverso aparece directamente vinculado al ejercicio de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, que como ha quedado expuesto, pese a ser titularidad de hombres y mujeres, se ejercitan de forma absolutamente mayoritaria por las trabajadoras femeninas, lo que permite apreciar, en los términos anteriormente expuestos, la concurrencia de una discriminación indirecta por razón de sexo³.

³ Resolución de 11 de abril de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020 (BOE de 19 de abril de 2018).

razón de género es básico para abordar el análisis del techo de cristal en el ámbito laboral. Y ello, porque en este ámbito, las barreras que lo conforman suelen estar ocultas” en políticas o prácticas empresariales que, en origen, no pretenden discriminar a la mujer, aunque en la práctica estén lastrando las carreras profesionales de muchas de ellas.

Sin ánimo de ser exhaustiva en cuando a la generación del concepto y su evolución doctrinal, quiero hacer mención al concepto y algunos aspectos relevantes contenidos en la normativa de la Unión Europea⁴.

En concreto, en las Directivas en materia de igualdad de género se define la “discriminación indirecta” como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios (...)”.

Son de destacar las disposiciones en relación con la prueba de la concurrencia de una discriminación indirecta. Así, se declara en primer lugar que “la apreciación de los hechos de los que pueda deducirse la existencia de una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes, de conformidad con las normas del Derecho o las prácticas nacionales”. Y continua validando las estadísticas que existan en la materia como prueba para acreditar la existencia de la discriminación indirecta (“estas normas podrán determinar, en particular, que la existencia de una discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas”).

A esa prueba estadística se refiere de forma detallada la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña antes referida. Pero también el Tribunal Constitucional ha hecho uso de la misma en la solución de casos en los que se analiza esta discriminación indirecta. Así, por ejemplo, podemos citar la sentencia del 24 de julio de 2000, sobre la denegación al personal interino de la posibilidad de solicitar la excedencia por guarda legal.

En la misma el Tribunal insiste en que el artículo 14 de la Constitución

⁴ Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE, de 9 febrero 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.

Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Española no solo prohíbe la discriminación directa, sino también la indirecta, definiéndola como “aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo”. Asimismo, declara que es necesario tener en consideración la incidencia de la maternidad y la lactancia en la situación laboral de la mujer y tratar de “compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística”.

Finalmente, en el análisis del caso recurre a los datos estadísticos para declarar la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, indicando que “hoy por hoy son las mujeres las que de forma casi exclusiva solicitan este tipo de excedencias para el cuidado de los hijos (F. 5), por lo que en la práctica, la denegación de las solicitudes como la aquí enjuiciada constituye un grave obstáculo para la conservación de un bien tan preciado como es la permanencia en el mercado laboral, que afecta de hecho mayoritariamente a la mujeres perpetuándose así la clara situación de discriminación que tradicionalmente ha sufrido la mujer en el ámbito social y laboral (...)”.

La prueba estadística es, como vemos, fundamental para analizar si efectivamente concurre una discriminación indirecta por razón de género. En el ámbito de una empresa, en el análisis de los efectos que una norma, política o práctica pueda tener sobre la carrera profesional de las trabajadoras, será necesario un doble análisis: en primer lugar, deberá valorarse el efecto que, en la práctica, esa norma, política o práctica está generando en el grupo en su conjunto; y, por otra parte, deberá someterse dicha valoración al contraste con los estereotipos de género y datos estadísticos existentes en cada momento.

4. Implicaciones laborales del techo de cristal

La pregunta que pretendo contestar con este artículo es fundamentalmente qué puede esperar una empresa que se vea envuelta en un procedimiento judicial o inspector en el que se impugne una medida o política por considerarla discriminatoria contra las trabajadoras por, impedir, en la práctica, que las mismas asciendan a puestos de mayor responsabilidad.

En el ámbito judicial, dependerá del tipo de procedimiento que se inicie (conflicto colectivo, demanda individual, etc.) pero, al menos, es de

esperar una declaración de cese en la aplicación de la medida o política discriminatoria y, en el marco de procedimientos individuales, el pago de una indemnización por los daños y perjuicios causados.

En cuanto a las posibles actuaciones de la Inspección de Trabajo, teniendo en cuenta, por analogía, los criterios aplicados por la Inspección en otras materias considero que las posibilidades son diversas:

1) En primer lugar, deberá tenerse en cuenta que, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (“LISOS”), el sujeto responsable de las infracciones laborales únicamente puede ser empresario, pudiendo incurrir en responsabilidad tanto por acción como por omisión, aunque en ambos casos debe existir algún indicio de dolo o negligencia en su actuación (por ejemplo, no adaptando medidas en los casos en los que se evidencie una desproporción evidente de las promociones en perjuicio de las trabajadoras).

2) Una vez aclarado lo anterior y entrando en los preceptos que tipifican las conductas calificadas como infracciones laborales:

- El artículo 8.12 LISOS tipifica como infracción muy grave “las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo (...)”.

- A su vez, el artículo 8.17 LISOS, bajo la misma gravedad, refiere el hecho de “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”.

En supuestos en los que no se aprecie la existencia de una infracción muy grave, sí al menos podría apreciarse la concurrencia de la infracción prevista en el artículo 7.10 LISOS: “establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 ET, salvo que proceda su calificación como muy graves (...)”.

3) En adición a lo anterior, ¿es posible que se llegue a considerar que estas situaciones trascienden al ámbito de la prevención de riesgos? Al igual que el empresario tiene que prevenir y velar porque no se produzcan situaciones de acoso, ¿no debe el empresario, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, prevenir y velar porque no se produzcan actos discriminatorios?

Si se llegasen a estimar punibles en materia de prevención de riesgos laborales las conductas (u omisiones) de la empresa que favorezcan o generen el techo de cristal, los preceptos que podrían considerarse de aplicación son los siguientes:

- Infracciones por falta de prevención de los riesgos psicosociales a los que se vean expuestas las trabajadoras:

- La falta de evaluación o identificación de riesgos psicosociales, su falta de revisión o no llevar a cabo las medidas que se establezcan en las evaluaciones (artículo 12.6 LISOS).
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de las trabajadoras que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, cuando se han detectado riesgos psicosociales (artículo 12.2. LISOS).
- El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo (artículo 12.8 LISOS).

- Infracciones por falta de intervención que pueden ser aplicadas por la Inspección de Trabajo son las siguientes:

- La pasividad o falta de intervención del empresario ante una evidente situación discriminatoria de las trabajadoras en las promociones a puestos de responsabilidad, puede suponer una infracción en materia de prevención de riesgos laborales que puede ser leve (artículos 11.4 LISOS), grave (artículo 12.16 LISOS) o muy grave (artículo 13.10 LISOS).
- En el caso de que el empresario conozca o sospeche que una baja por enfermedad de una trabajadora puede deberse a una situación de estrés o depresión motivada por la frustración de sus expectativas profesionales, e incumpla la obligación de realizar una investigación al respecto, esa pasividad puede ser constitutiva de una infracción grave (artículo 12.3 LISOS).

La Inspección de Trabajo dispone de pautas para solventar situaciones de concurrencia de infracciones. Como regla general, la solución en casos de concurrencia es la aplicación de la sanción correspondiente a la infracción más grave cometida.

A este respecto, merece la pena recordar el importe de las sanciones previsto en el artículo 40 LISOS. Concretamente, el artículo 40.1 LISOS

establece que las infracciones en materia de relaciones laborales se sancionarán:

- Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.
- Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

Por otro lado, el apartado 2 del referido artículo, prevé el régimen sancionador en casos de incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales:

- Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
- Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

Finalmente y centrándonos en las consecuencias que para la empresa puedan derivarse en esta materia, recordemos la posibilidad del inspector actuante de iniciar un procedimiento de recargo de las prestaciones de la Seguridad Social.

El recargo o aumento de prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional cuando los mismos sean debidos a incumplimientos empresariales en materia de seguridad e higiene se encuentra actualmente establecido en el artículo 164 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

“Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las

de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”.

Los requisitos que se consideran necesarios para la formulación de propuestas de recargo de prestaciones por parte de la Inspección de Trabajo serían los siguientes:

- En primer lugar, el requisito principal sería el inicio del procedimiento sancionador en el orden social frente a la empresa por la concurrencia de una situación discriminatoria hacia la mujer, que contemple al menos una infracción en materia de prevención de riesgos laborales.
- El segundo de los requisitos es que el inspector actuante estime que la infracción del empresario en materia de prevención de riesgos laborales haya sido la causa de la lesión sufrida por la trabajadora.

5. Conclusión

En conclusión, el alcance de las implicaciones que se pueden derivar para las empresas de la imposición de políticas o medidas que fomenten el techo de cristal no es, ni mucho menos, una cuestión clara. Sin embargo, como se ha indicado y a falta de un criterio concreto por parte de la Inspección de Trabajo, las posibles consecuencias laborales para las mismas son muchas y muy graves.

Por lo tanto, realizar una reflexión sobre la situación de cada empresa y una revisión de sus políticas de promoción y ascensos para verificar que no contienen previsiones que, en la práctica, generen una situación de discriminación de las trabajadoras en el ascenso a puestos de responsabilidad, no solo se convierte en un objetivo deseable, sino imprescindible de cara a evitar las consecuencias expuestas.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo