

| |
|---|
| PRESENTACIÓN |
| INTRODUCCIÓN |
| ACCIONES POSITIVAS PRÁCTICAS DE EMPRESAS |
| ÚLTIMA HORA Entrevista a Rosa Urbón, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Novedades del Servicio Nuestras noticias de julio |

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este número, se ofrece información sobre el origen y definición de las acciones positivas, su regulación y jurisprudencia, tanto a nivel europeo como estatal, así como ejemplos de acciones positivas y prácticas de empresas pertenecientes a la Red DIE.

Este boletín se completa con la entrevista a Rosa Urbón, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el apartado *Última hora* junto a información sobre las novedades del Servicio y noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de julio de 2015.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del Plan de Igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

INTRODUCCIÓN

La evolución positiva de la Igualdad de Oportunidades y de la presencia de las mujeres en el ámbito laboral ha producido una reducción en la distancia entre la igualdad formal y la igualdad real, pero aún queda camino por recorrer. Siguen existiendo espacios de desigualdad, brecha salarial de género, dificultades en el acceso a puestos de responsabilidad o precariedad laboral, por citar algunos ejemplos, sobre los que se hace necesario actuar empleando para ello los instrumentos y herramientas disponibles, empezando por el compromiso decidido y firme con la Igualdad de Oportunidades de los agentes sociales, en general, y de los Consejos de Administración y Comités de Dirección de las empresas, en particular.

Una de esas herramientas, quizá de las más eficaces a corto plazo, son las **acciones positivas**. No siempre bien entendidas, su utilización no se ha generalizado a pesar de su efectividad para corregir situaciones de desigualdad y discriminación.

En este BIE se busca aclarar y delimitar el alcance de las mismas analizando su tratamiento legislativo y jurisprudencial, a través del estudio de sus antecedentes y el marco legal -comunitario y estatal- en que se articula su utilización.

A pesar de la confusa regulación legal y las dificultades de su implantación, las acciones positivas tienen ventajas que hacen de ellas una herramienta eficaz contra la discriminación.

- Reconocen que las condiciones iniciales no son iguales para todas las personas y por lo tanto se trata de dar oportunidades al grupo discriminado
- Su aplicación exige un concepto de igualdad amplio que atienda a igualdad formal y real
- Corrigen una situación histórica de discriminación

Las acciones positivas constituyen una estrategia útil y necesaria que debería mantenerse mientras perviva la desigualdad.

ACCIONES POSITIVAS

Origen de las acciones positivas¹

Antes de profundizar en el desarrollo y la evolución de las acciones positivas en el marco europeo y nacional y su aplicación a los planes de igualdad en las empresas, conviene hacer una rápida referencia a los antecedentes históricos de este tipo de actuaciones.

Las acciones positivas, como instrumento de las políticas de igualdad de trato, comienzan a utilizarse en el contexto de los movimientos sociales a favor de los derechos civiles en Estados Unidos. A lo largo de la década de los 60 se aprueban diversas normas que imponen a las empresas que contraten con el Gobierno Federal la adopción de medidas de integración y contra la discriminación racial. Posteriormente, en 1967, se modifica esta normativa para incluir la discriminación por razón de sexo en las políticas de acción positiva, que comienzan, entonces, a desarrollarse de forma más decidida.

Casi de forma simultánea, la normativa internacional laboral, a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce las acciones positivas como instrumento de lucha contra la discriminación. El **Convenio núm. 111² sobre la discriminación (empleo y ocupación)**, de 1958, reconoce la posibilidad de adoptar *“medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial”*.

Posteriormente, en 1979³, la ONU en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) ratifica, con carácter general, que *“la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación.”*

¹ <http://www.uv.es/cefd/9/barrere2.pdf>

² http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

³ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Así, desde el comienzo de su utilización se articulan como instrumento de las políticas antidiscriminatorias y de defensa de la Igualdad de Trato y Oportunidades, reconociendo su carácter de medida correctora, y por tanto no discriminatoria, de carácter temporal. Con este planteamiento se incorporan a la normativa comunitaria, especialmente en el ámbito de la igualdad de género, y posteriormente a las legislaciones nacionales.

Concepto de acción positiva

La Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017⁴, aprobada por el Consejo de Europa, manifiesta al inicio de su exposición que *“la igualdad de género significa igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada. También significa igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres”*.

A la consecución de los objetivos señalados se dirigen las políticas de igualdad desarrolladas por instituciones, entidades o personas físicas que despliegan su actividad tanto en el ámbito público como en el privado. La evolución positiva es constatable, tanto en el entorno europeo como en España, pero continúa haciéndose necesaria una actuación decidida que, primero reduzca y finalmente, elimine todas las situaciones de desigualdad existente. Una actuación clara que supere la diferencia entre la igualdad formal y la igualdad real y cuyos efectos se dejen notar en el corto y medio plazo, incidiendo en el resultado y no solo en el proceso. A este planteamiento dan respuesta las **Acciones Positivas**.

Sin embargo, ha podido ser precisamente esa capacidad de influencia en los resultados la que ha evitado un uso mayor de estas Acciones Positivas, al percibir que su implantación significaba sustituir una discriminación por otra. Desde aquí se quiere contribuir a clarificar el contenido y alcance últimos de estas medidas.

⁴https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Spanish%20Strategy%20for%20Gender%20Equality%202014%20-%202017.pdf

En este sentido, la acción positiva **es una estrategia destinada a conseguir la Igualdad de Oportunidades mediante la aplicación de medidas específicas que contrarresten y corrijan situaciones patentes de desigualdad de hecho, que son resultado de prácticas o de sistemas de comportamiento tradicionales.**

Como se verá a lo largo de este *Boletín*, la definición de estas acciones, así como su incorporación como herramienta de las políticas de igualdad, se ha producido de forma paulatina y no exenta de dificultades y ciertos prejuicios en cuanto a sus efectos.

Y es que, en ocasiones, la acción compensatoria que genera su aplicación ha sido percibida como una nueva discriminación. Así ocurre, por ejemplo, cuando se establece una preferencia o reserva en una oferta de empleo en favor de un colectivo. En estas situaciones, se suele argumentar en contra que de esta forma se discrimina a personas, que cumpliendo los requisitos y méritos exigidos, son postergadas por no pertenecer al colectivo favorecido, que en la mayoría de las ocasiones vendrá definido por el sexo, etnia, condiciones físicas o psíquicas determinadas...

Sólo a partir de un concepto de igualdad amplio, comprensivo de la idea de que igualdad no significa identidad, sino tomar en consideración las diferencias y las desigualdades para actuar sobre ellas, se podrá articular la aplicación de acciones positivas y determinar sus características:

- Visibilizan situaciones de desigualdad y discriminación, especialmente indirecta
- Buscan la equiparación de oportunidades aproximando los puntos de partida y las diferentes posiciones que ocupan las personas
- Se aplican de forma temporal, mientras subsista la situación de desigualdad o discriminación
- Abordan situaciones de forma directa y específica
- Se definen de forma dinámica y flexible, de forma que puedan revisarse y modificarse en función de la evolución de la situación a la que se aplica.

En los siguientes apartados se hará un breve recorrido por la evolución del marco legal y jurisprudencial en la Unión Europea y en España, en el que se puede percibir el cambio experimentado en la concepción de las acciones positivas. Se hace patente la necesaria flexibilidad a la hora de diseñarlas para adaptarlas a los cambios sociales. Esta evolución se manifiesta principalmente en medidas relativas a la conciliación que inicialmente se adoptaron dirigidas exclusivamente a las trabajadoras para facilitar su incorporación al mundo laboral y que posteriormente han derivado su objetivo al fomento de la corresponsabilidad y por tanto se extiende también a los trabajadores.

Regulación comunitaria de la acción positiva

La Igualdad de Trato y Oportunidades se encuentra en la base de la construcción europea y de la política social comunitaria, reconociéndose como principios fundamentales del Derecho comunitario desde sus orígenes. Así, el propio texto fundacional, **Tratado de Roma** de 1957, incluye, ya, la obligación de garantizar la *“igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo”*. Esta disposición, referida exclusivamente al ámbito salarial, evoluciona de forma progresiva hasta cristalizar en diferentes instrumentos jurídicos que desarrollan y amplían el principio de igualdad y perfilan las acciones positivas como herramienta de corrección de situaciones de discriminación y desigualdad.



Se detallan a continuación, de forma breve, las disposiciones más relevantes para la incorporación de la Igualdad de Oportunidades y el reconocimiento de las acciones positivas en la normativa comunitaria.

Directiva 76/207/ CEE⁵, de 9 de febrero 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. Amplía el principio de igualdad de trato reconocido en el Tratado Constitutivo e introduce las medidas de acción positiva estableciendo que no impedirá a los Estados miembros la adopción de *“medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias sobre acceso al empleo, la promoción y la formación profesionales”*.

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31976L0207>

Recomendación 84/635/CEE⁶, de 13 de diciembre relativa a la promoción de acciones positivas a favor de las mujeres. En ella el Consejo de las Comunidades Europeas “*recomienda a los Estados miembros que adopten una política de acción positiva, destinada a eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres en su vida profesional*”.

Y de manera específica insta a los Estados a estimular “*a los interlocutores sociales para que promuevan acciones positivas en el seno de su propia organización y en el lugar de trabajo*”.

Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997, incorpora al Derecho originario de la Unión Europea el reconocimiento expreso de que las medidas “destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades o compensar desventajas en su carreras profesionales” no supondrá trato discriminatorio.

Estas disposiciones fijan el concepto y la fundamentación jurídica de las acciones positivas en la regulación comunitaria, sin ser modificados por normativas posteriores.

Y así, la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2012**, impone que la igualdad entre mujeres y hombres sea garantizada en todos los ámbitos, también en materia de empleo, trabajo y retribución. Y especifica, nuevamente, que “el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

Se deberá además tomar en consideración la interpretación del concepto y alcance de las acciones positivas realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que se desarrolla en apartados siguientes.

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:ES:HTML>

Regulación española de la acción positiva

La incorporación al ordenamiento jurídico español de las acciones positivas se produce, de forma expresa, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), lo que, sin embargo, no ha impedido su utilización como instrumento de lucha contra la discriminación y la desigualdad en diferentes ámbitos gracias a la legitimación que otorga el articulado de la Constitución Española de 1978.

Constitución Española⁷, de 6 de diciembre de 1978. El artículo 14, prohíbe, cualquier tipo de discriminación “*por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. A esta prohibición genérica de no discriminación se añade la obligación del artículo 9.2: realizar las actuaciones necesarias para evitar de forma real y efectiva que se produzca dicha discriminación.

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art.9.2)

De esta forma, la Constitución, no solo abrió la puerta a la posibilidad de aplicar acciones positivas sino que estableció una auténtica obligación para los poderes públicos de garantizar la igualdad real y efectiva. Si bien las prescripciones constitucionales han sido fundamentación jurídica suficiente para la aplicación de medidas de acción positiva, la definición de éstas ha venido delimitada por las decisiones del Tribunal Constitucional, quien establece los requisitos para su validez.

⁷ <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres⁸ (LOIEMH). En el artículo 11 se remite al mandato constitucional del que se viene hablando al establecer que *“con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán **medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho** respecto de los hombres”*. Y termina, perfilando el concepto, haciendo suyos los requisitos marcados por la jurisprudencia constitucional, de tal forma que estas medidas *serán “aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionales en relación con el objetivo perseguido”*.

Una vez definidas en estos términos, la citada Ley invita a que estas medidas sean utilizadas en diferentes ámbitos: mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad (art.14.6) producción y creación intelectual artística y cultural (art. 26.2.f), la cooperación (art. 32.3) o la formación en el empleo público (art. 60).

La aplicación de estas medidas no queda restringida al ámbito público, sino que las personas físicas y jurídicas podrán igualmente adoptarlas en los términos legalmente establecidos.

Merece especial atención la remisión al ámbito laboral y de empresa, estableciendo, en el artículo 43, la posibilidad de que *“mediante negociación colectiva se incluyan medidas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres”*.

En este sentido, la LOIEMH modifica el **Estatuto de los Trabajadores**, añadiendo un apartado al artículo 17, según el cual mediante negociación colectiva se podrán adoptar este tipo de medidas y en concreto, podrán fijarse reservas y preferencias del sexo menos representado en las condiciones de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación.

En todo caso, de acuerdo al principio de libertad de las partes para determinar el contenido de la negociación colectiva, a través de la misma se podrán adoptar medidas de acción positiva distintas a las mencionadas en los Convenios y Planes de Igualdad

⁸ <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Jurisprudencia europea y estatal

Ámbito europeo

A pesar del compromiso con la Igualdad de Oportunidades, expresado por los organismos europeos y los estados nacionales, entre ellos España, no siempre las medidas incorporadas en las distintas legislaciones han tenido una aplicación sencilla, especialmente en el inicio del desarrollo de políticas públicas de igualdad y, sobre todo, cuando estas afectan a sectores privados de la economía y el empleo.

En consecuencia, la definición del alcance de las acciones positivas ha venido tanto de las disposiciones legislativas como de las sentencias que las interpretan. En el ámbito comunitario son paradigmáticas dos famosas resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que sirven para delimitar el alcance último de regulación contenida en la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero 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.

Caso Kalanke. Tribunal de Justicia de la Unión Europea(C-450/93). Sentencia de 17 de octubre 1995⁹. El Sr. Kalanke reclama la decisión de cubrir una vacante en el Ayuntamiento de Bremen seleccionando a una mujer por infrarrepresentación del sexo femenino, argumentado que se había producido una discriminación por razón de sexo. Se plantea entonces una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia sobre la compatibilidad de la ley alemana y la Directiva 76/207. En su resolución niega dicha compatibilidad porque, la norma alemana:

- concede de forma automática la preferencia a las mujeres.
- las medidas del art. 2.4 D 76/207 son una excepción a un derecho individual y por lo tanto deben interpretarse de forma restrictiva.
- sustituye la promoción de la Igualdad de Oportunidades por su resultado.

Esta resolución abrió un debate sobre el sentido del principio de Igualdad de Oportunidades, que llevó a la Comisión y al Parlamento Europeo a elaborar una serie de iniciativas tendentes a la clarificación del concepto y a la promoción de las

⁹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0450&rid=1>

acciones positivas y finalmente incluir en el Tratado de Ámsterdam (1997) que “el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Las cuestiones que planteó esta sentencia tuvieron reflejo directo en la normativa posterior y la interpretación que entonces hace el Tribunal.

Caso Marshall. Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-409/95). Sentencia de 11 de noviembre 1997¹⁰.

En esta ocasión el Tribunal estima la compatibilidad del principio de igualdad de trato con la adopción de medidas de acción positiva, ante la reclamación presentada contra una norma alemana que concedía, a igual capacidad, competencia y prestaciones profesionales, preferencia a las mujeres, salvo que concurrieran en la persona de un candidato motivos que inclinasen la balanza a su favor. Dicha compatibilidad se fundamenta en dos elementos claves:



- la necesidad de contrarrestar la discriminación estructural que afecta a las mujeres, porque como dice la propia Sentencia “el hecho de que dos candidatos de distinto sexo presenten igual capacitación no implica por sí solo que tengan iguales oportunidades.”
- la inclusión de una “cláusula de apertura” -salvo que concurran en la persona de un candidato motivos que inclinen la balanza a su favor- que permite apreciar en el candidato masculino criterios que le hagan merecedor de la promoción.

Esta fundamentación jurídica continúa aplicándose en siguientes resoluciones como STSJ C de 28 de marzo de 2000-158/97¹¹, STSJC de 30, de septiembre de 2004 C319/03¹².

¹⁰<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=43455&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=406899>

¹¹<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30db5187d82cc8e94666b47ba5d8a2071b77.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLa310?text=&docid=101400&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=903993>

Ámbito estatal

Por lo que respecta a España, el alcance de las acciones positivas ha sido fijado por la doctrina del **Tribunal Constitucional (TC)** el cual establece como principio general que no toda desigualdad de trato es contraria al principio de igualdad. Así se recoge en la **Sentencia TC 128/1987¹³, 16 de julio**, en la que se defiende que *“no toda desigualdad de trato que beneficie a un grupo o categoría que venga definido (entre otros factores concurrentes) por el sexo resultará vulneradora del artículo 14 C.E.”*. En este caso un trabajador del Insalud reclama el derecho a percibir un complemento retributivo en concepto de guardería que se reconocía a trabajadoras con hijos menores de seis años y a los trabajadores viudos. Recurre en amparo al Constitucional que argumenta *“que la mujer que tiene a su cargo hijos menores se encuentra en una situación particularmente desventajosa en la realidad para el acceso al trabajo, o el mantenimiento del que ya tiene (...) En tanto, pues, esta realidad perdure, no pueden considerarse discriminatorias las medidas tendentes a favorecer el acceso al trabajo de un grupo en situación de clara desigualdad social, y que traten de evitar, (...) que una práctica social discriminatoria se traduzca en una apartamiento del trabajo de la mujer con hijos pequeños”*. En consecuencia, falla que no existe discriminación por razón de sexo, sino que la medida recurrida *“responde al mandato constitucional contenido en el art.9.2.del texto fundamental”*.

“No toda desigualdad de trato que beneficie a un grupo o categoría que venga definido (entre otros factores concurrentes) por el sexo resultará vulneradora del artículo 14 C.E”

STC 128/87, 16 de julio

Esta sentencia supone un punto de un avance del derecho antidiscriminatorio avalando el uso de las acciones positivas y legitimando su encaje constitucional.

En el mismo sentido se pronuncia la **Sentencia TC 269/1994¹⁴ de 3 de octubre**, al declarar la constitucionalidad de la reserva de puestos de trabajo a favor de un colectivo que se encuentra sometido a grandes dificultades de acceso al mercado de trabajo. Esta actuación no supone una vulneración del principio de igualdad sino el cumplimiento del mandato constitucional del artículo 9.2 CE.

¹² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62003CJ0319&qid=1435593833133&from=ES>

¹³ <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/860>

¹⁴ <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/2786>

Este criterio jurisprudencial es mantenido por el Tribunal en resoluciones posteriores (*STC 58/1994; 147/1995, STC 240/1999, STC 203/2000*) de forma que se van perfilando las notas características que deben reunir las acciones positivas, que son:

- ✓ **Motivación:** debe existir una situación real de discriminación que deberá justificarse
- ✓ **Proporcionalidad:** las medidas que se adopten deben ser suficientes y adecuadas para el objetivo que se persigue
- ✓ **Temporalidad:** cesarán cuando se alcance el objetivo perseguido y desaparezca la situación de desigualdad que las ha provocado

Por último, merece especial atención la sentencia del **Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1117/2015, de 10 de marzo**, que legitima la aplicación de una acción positiva para mantener el porcentaje de mujeres en un supuesto de Expediente de Regulación de Empleo (ERE). En la negociación del ERE, la dirección y la representación sindical acuerdan el despido colectivo de parte de la plantilla, estableciendo que la selección de las personas “se realizará de manera que no se reduzca el porcentaje de mujeres en la plantilla”. Planteada la duda sobre la legalidad de seguir este criterio el Tribunal lo avala argumentando que *“la toma en consideración del género entre los criterios de selección no otorga una prioridad automática a las mujeres, ni concede a la empresa una patente de curso para postergar al varón que conforme a las pautas generales ostenta un derecho preferente a seguir en activo”* siempre que se demuestre que han sido excluidas “para garantizar el porcentaje de empleo”.

