

La dimensión constitucional del derecho a la reducción de jornada por razones familiares como tutela de la igualdad

POR M^a JOSÉ LOPERA CASTILLEJO.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

RESUMEN

En los casos de reducción de jornada por razones familiares, la sentencia dictada para resolver las discrepancias entre las personas trabajadoras y empresarias no admite recurso y puede haberse producido una discriminación indirecta por razón de sexo. Por ello, hay que tener presente la posibilidad de tutela que ofrece al trabajador y trabajadora el art. 181 LPL, tras haber ampliado su objeto la LO 3/2007, permitiendo interponer demanda de tutela de derechos fundamentales por trato discriminatorio.

Palabras clave: reducción de jornada, dimensión constitucional, tutela de la igualdad.

ABSTRACT

In working day reduction cases for family reasons, the sentence resolving labour relations disputes between worker and employer does not admit appeal, an indirect discrimination on the basis of sex can be seen on that. Therefore, we must keep in mind the possibility of worker given in the article 181 LPL, once broaden is object range the Organic Law 3/2007, allowing sue, petitionig for protection of fundamental rights by discriminatory treatment.

Key words: working day reduction, constitutional dimension, equality protection.



I. LOS IMPEDIMENTOS PARA APLICAR EL DERECHO A LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO POR RAZONES FAMILIARES QUE FRENAN LA IGUALDAD REAL

La aplicación efectiva de la Ley de Igualdad (LO 3/2007), en lo que a modificaciones de horario se refiere, no está siendo pacífica, fundamentalmente por la resistencia empresarial a ceder en su facultad de ordenar los tiempos de trabajo, que viene dificultando la acomodación razonable del trabajo al ejercicio de los derechos fundamentales. Como también deriva, su problemática aplicación, de la existencia de interpretaciones judiciales restrictivas de la normativa vigente, que perjudican mayormente a las personas trabajadoras cuando son desestimatorias de sus peticiones, por no proceder recurso contra las sentencias dictadas.

Sucede así con frecuencia que, al abordarse en los convenios colectivos la ordenación de los tiempos de trabajo, se suele atender prioritariamente a las necesidades productivas empresariales. Ignorándose, de esta forma, que resulta verdaderamente imprescindible, para avanzar en el ámbito de la igualdad laboral, la adaptación del tiempo de trabajo a los objetivos de la vida de las personas, sin que ello suponga una merma en los derechos laborales.

No puede sorprender entonces que, a la hora de negociar los convenios colectivos o los acuerdos de empresa, una de las demandas sociales

más insistentes, cuando existen motivos familiares, sea la de solicitar mayor flexibilidad para poder elegir turnos o cambiar horarios, sin tener que reducir necesariamente la jornada. Posibilidad ahora permitida por la aplicación del art. 34.8 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET), desde su modificación por la LO 3/2007.

Y es que ciertamente, la jornada laboral y la distribución de las horas de trabajo constituyen cuestiones trascendentales a la hora de abordar los problemas que plantea la conciliación de la vida familiar y profesional de las trabajadoras y trabajadores. Hasta el punto de que bien netamente cabe advertir cómo el hecho de dificultar la conciliación viene a frenar también el avance de la igualdad real. Razón por la cual, resulta ineludible fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, particularmente con la puesta en marcha de planes de igualdad de las empresas, tendentes a promover dicha igualdad efectiva, situando entre sus medidas, o áreas de actuación, la elaboración y difusión del plan de fomento de la conciliación, así como de las formas de flexibilizar la jornada.

Por ello precisamente, también se hace preciso llevar a cabo una actuación más intensificada, y de mayor implicación, de la Inspección de Trabajo en su lucha contra la discriminación laboral de la mujer. Máxime, cuando en un contexto de crisis económica como el actual ya se ha podido detectar el impacto que tiene, en la propia rentabilidad de la empresa, la promoción e implantación de tales medidas tendentes a lograr la igualdad de oportunidades de las trabajadoras y trabajadores. Habiendo, además, quedado constatado que una inadecuada utilización empresarial de los recursos humanos, estableciendo un marco de escasa flexibilidad horaria laboral, provoca la merma de la productividad e influye negativamente en el desarrollo económico.

II. LA REGULACIÓN LABORAL TRAS LA LO 3/2007

Entre las reducciones singulares de jornada, el art. 37. 5 ET contempla la reducción por razones familiares, refiriéndose a quien por guarda legal tenga a su cuidado directo a una persona menor de ocho años o con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, para reconocerle el derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Posibilidad ésta que, por lo demás, vienen ampliando los convenios más recientes, en los que se establece que “la reducción se disfrutará al principio o al final de la jornada de trabajo”¹, e incluso aclarándose en ellos que “la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos”².

Así mismo el art. 37. 5 ET reconoce también este derecho a quien precise encargarse del cuidado directo de un/una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

Además, el precepto laboral deja establecido que la reducción de jornada contemplada en dicho apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. De manera que esta calificación de “derecho individual”, como ha expresado el Tribunal Supremo³, tiene precisamente la finalidad de subrayar el papel destacado que la ley otorga al interés de la persona trabajadora de llevar a cabo de manera adecuada a sus circunstancias personales la “guarda legal” de un hijo/a pequeño/a y el “cuidado directo” de un familiar desvalido. Debiéndose atender, para ello, a los factores particulares concurrentes en las distintas circunstancias de cada

1

Art. 7, párrafo primero, del XIX Convenio Colectivo de Alcatel-Lucent, España, S.A. (BOE, 19 de septiembre de 2009).

2

Art. 40. 3º c) del III Convenio colectivo marco de Grupo Endesa (BOE, 26 de junio de 2008).

3

STS 12 de noviembre de 2008 (Rec. Núm. 172/ 2007).



familia, que se hace preciso valorar en cada caso concreto.

Bien es cierto que, según sigue señalando el art. 37.5 ET, cuando dos o más personas trabajadoras de la misma empresa puedan generar este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a cuenta con la posibilidad de limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Habiéndose también recogido, por algunos convenios colectivos, la necesidad de plantear previamente tal circunstancia en la Comisión Mixta Paritaria, a fin de que sea en ésta donde se analicen las posibles soluciones con anterioridad a que la empresa pueda limitar el ejercicio del derecho ⁴.

Puede afirmarse así, por tanto, que la reducción de jornada no es meramente una concesión de la empresa, sino un derecho del trabajador/a con los límites legales indicados, y que sólo decae en supuestos excepcionales, como pueden ser los casos de abuso de derecho, inexistencia de buena fe, o manifiesto quebranto para la empresa. Produciéndose una colisión entre este derecho a la reducción de jornada por razones familiares y el propio derecho a la libertad de empresa (art. 38 CE), que comporta la facultad empresarial de la organización y dirección del trabajo. Lo que, en definitiva, requiere buscar la solución más equitativa para ambas partes, pactando el concreto procedimiento regulador.

Según establece el art. 37.6 ET, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, prevista en el art. 37.5 LET, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. Debiendo éste/a preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Aunque nada mencione el texto legal respecto a la fecha de inicio de la reducción que, en cambio, sí aparece establecida en la negociación colectiva, al contemplar la necesidad

de preavisar al empresario/a, al menos, con siete días de antelación a dicha fecha de inicio ⁵. Sin perjuicio de que se fijen también otras reglas diversas, en cuanto a la forma de disfrute de la reducción de jornada por motivos familiares ⁶.

III. LA NO RECURRIBILIDAD DE LA SENTENCIA QUE RECAE EN LOS PROCESOS RELATIVOS A LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

El art. 37.6 ET y la Disposición Adicional 17^a ET (ésta tras la LO 3/2007) aclaran que las discrepancias surgidas entre personas empresarias y trabajadoras sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, o en relación con los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, serán resueltas por la jurisdicción competente, a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), que ya introdujo la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral.

Lo controvertido no es, por tanto, el derecho del trabajador/a a la reducción de jornada, sino los términos en que el mismo se hará efectivo. De ahí que, para el ejercicio del derecho, el trabajador/a haya de formular una propuesta al empresario/a que, de mostrar su disconformidad, planteará la controversia entre ambas partes, debiendo solventarse a través de la resolución judicial.

De manera que, con esta modalidad procesal, se configura un proceso urgente y de tramitación preferente, a fin de propiciar con rapidez el disfrute de estos derechos laborales. Sorprendiendo así que, aun siendo esa la finalidad, la ley no haya fijado plazo alguno para que el empresario/a responda a la solicitud del trabajador/a. Aunque, en todo caso, cuando la sentencia fuera estimato-

ria, viniera a declarar el derecho del trabajador/a al disfrute de la reducción de jornada en los períodos y con la concreción horaria propuestos por el trabajador/a.

Quiere decirse, en definitiva, que el derecho a la reducción de jornada por motivos familiares, recogido en el art. 37.5 ET, se ejercita, bien mediante proposición del trabajador/a aceptada por el empresario/a, o bien, si hubiera disconformidad de este último, mediante determinación del Juez de lo Social, adoptada por la vía de una modalidad procesal especial que establece el art. 138 bis LPL, donde el trabajador/a es el legitimado para comenzar el procedimiento ⁷.

Parece claro entonces que la verdadera problemática surge para el trabajador/a cuando la sentencia que dicte el Juzgado de lo Social pueda ser desestimatoria para el mismo. Quedando agravada tal situación por la irrecurribilidad de la sentencia, dado que, en cualquier caso, estaríamos ante una sentencia firme que no puede recurrirse en suplicación (art. 189 LPL), salvo que se alegara infracción procedimental que provoque indefensión o falta de competencia (art. 189.1.d) y e) LPL).

IV. LA AMPLIACIÓN DEL CONTENIDO LEGAL MEDIANTE EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJADOR/A A HACER EFECTIVA LA CONCILIACIÓN FIJANDO EL HORARIO

El reconocimiento legal expreso al trabajador/a del derecho a hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha tenido lugar en el art. 34. 8 ET, introducido por la LO 3/2007, al señalar que el trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el


4

Como se aprecia en el art. 31. 1 b), párrafo tercero, del Convenio Colectivo de Uniprex S.A.U. (BOE, 27 de agosto de 2007).

5

Así también, en el art. 31. 1. c) del Convenio Colectivo Uniprex, S.A.U. (BOE 27 de agosto de 2007).

6

Sobre este tipo de cláusulas convencionales, vid ALTÉS TÁRREGA, J. A., “Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral”, en *VV AA: El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, pp. 431 y ss.

7

Sobre el ejercicio del derecho, MORGADO PANADERO, P.: “Responsabilidades privadas y reducciones de jornada laboral tras la LO 3/2007”, *Revista Aranzadi Social*, n° 18 (2009), pp. 109-110.

8

Art. 40. 2º a) del III Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 26 de junio de 2008).

acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo previsto en ella.

Con lo cual, debe destacarse que tal modificación ha supuesto una considerable ampliación del contenido del derecho, extendiéndolo más allá de la mera reducción de jornada. Admitiéndose ahora, incluso, la posibilidad de su adaptación, como ya se viene contemplando en algunos de los planes de igualdad que incluyen la opción de que los trabajadores/as modifiquen temporalmente su régimen horario⁴. Pese a la existencia también de otros reticentes, que todavía insisten en que la flexibilización del tiempo de trabajo en ningún caso ha de suponer el cambio de sistemas de horarios.

Habrà que extraer, por tanto, que no se trata de una mera invitación a la negociación en el art. 34. 8 ET, sino que su redacción abarca ahora además otras varias cuestiones referentes a la turnicidad, horarios, pausas, interrupción de las jornadas diarias o cuales-

quiera otros aspectos relacionados con la ordenación del tiempo de trabajo. Muy diversamente de la interpretación restrictiva del art. 37. 6 ET que, afianzada en la expresión “dentro de su jornada ordinaria”, sólo ha venido admitiendo la concreción horaria o la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada por el/la trabajador/a, pero no la posibilidad de cambiar el horario o el turno, sin la correlativa reducción de jornada.

Sorprende por ello que, tras el cambio legal referido, sentencias del Tribunal Supremo, como la de 18 de junio de 2008 (n° 1625/2007), continúen descartando el derecho al cambio de horario ante una petición de este tipo cuando no implique reducción de jornada. De tal manera que, siguiendo todavía la doctrina restrictiva anterior, se ha sostenido en dicha Sentencia que el art. 37. 6 ET no garantiza el derecho a adaptar el horario del trabajador/a sin haberse solicitado también la reducción de jornada, por ser preciso que lo prevea



el convenio o lo acuerde con el empresario/a. Insistiendo también aquélla en que, incluso tras la actual redacción del art. 34. 8 ET, tampoco se ha querido delegar sin límites en el beneficiario de la conciliación la configuración del derecho, ni permitir que el trabajador/a cambie de horario unilateralmente.

Conviene tener en cuenta, sin embargo, que la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Santander, de 30 de junio de 2008 (AS 2008, 2176)⁹, optó, en cambio, por la interpretación amplia del art. 34.8 ET, al reconocer el derecho de la trabajadora a elegir el horario laboral, aunque no redujese la jornada. Y pese a que nada dispusiera, al respecto, el convenio colectivo del sector, ni tampoco un acuerdo específico con su empresa, considerando así que dicha omisión “no puede enervar la aplicación de un derecho que surge directamente de la Ley”. Al no tratarse, por lo demás, de que el nuevo horario incomode la planificación empresarial, sino de que la petición de la trabajadora no sea “desmedidamente gravosa para la empresa ni incida de forma grave o perjudicial para la organización de la actividad empresarial”.

V. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN COMO TUTELA DE LA IGUALDAD

La Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero (BOE 15 de febrero), donde la trabajadora había solicitado reducción de jornada por guarda legal, cambiando el horario, que la sentencia impugnada le había negado, concluye en el Fundamento Jurídico 5.º que, en el ejercicio de este derecho laboral, se pone en juego la igualdad por razón de sexo.

De tal forma, viene a decir, que el análisis del razonamiento del órgano judicial no se puede limitar a constatar la eventual justificación razonable y objetiva de la diferencia de trato, sino que se han de tener

en cuenta las circunstancias concurrentes, como pueden ser el volumen de la actividad empresarial, el número de trabajadores/as con jornada reducida o la incompatibilidad del propio horario con el del cónyuge. Debiendo atenderse, sobre todo, a la “trascendencia constitucional de este derecho” de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde.

Por lo cual, llega a concluir el Tribunal Constitucional que la discriminación indirecta se ha producido desde el momento en que esta valoración de las circunstancias concretas no se ha realizado. De manera que “la negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve, ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte así en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar” (Fundamento Jurídico 6.º).

Se desprende de ello claramente que el Tribunal Constitucional requiere, al Magistrado que ha aplicado la norma, que introduzca otros elementos valorativos respetuosos con el derecho fundamental. Planteándose, de este modo, un nuevo modelo de interpretación del Ordenamiento jurídico que impida desatender factores que singularmente inciden en la mujer conforme a la realidad social actual, resultando entonces perjudicada, hasta el punto de llegar a consolidar su desigual posición laboral.

De ahí que, también en este sentido, haya estimado el mismo Tribunal Constitucional, en Sentencia 233/2007, de 5 de noviembre (BOE 10 de diciembre), que la negación a la mujer trabajadora del disfrute de un “derecho asociado a su maternidad” constituye un pri-

mer supuesto de discriminación. Por cuanto la restricción de tales derechos, o la atribución de efectos desfavorables a su ejercicio, conecta íntimamente con la prohibición de discriminación por razón de sexo de las trabajadoras (art. 14 CE).

En esta misma línea, de conexión con derechos fundamentales, han seguido avanzando posteriormente otras decisiones judiciales, como la Sentencia n.º 114/2008, de 23 de abril, del Juzgado n.º 5 de Murcia, que reconoció a la mujer el derecho a la modificación de la jornada laboral para el cuidado de sus hijos/as, que había sido denegada por la empresa, argumentando necesidades organizativas y de producción. El/la juez estimó que se había producido una discriminación por razón de sexo, máxime cuando la negativa de la empresa al cambio de turno imposibilita que se puedan hacer coincidir el horario de trabajo de la madre y el de las guarderías.

Se establece así, en dicha sentencia de Murcia, que el derecho a jornada reducida por guarda legal del art. 37.5 y 6 ET está destinado a proteger no sólo la vida laboral y familiar, sino también a asegurar el cumplimiento de los deberes derivados de la patria potestad y para preservar el propio interés de los menores¹⁰. De modo, que la reducción de jornada debe interpretarse en sentido amplio, aplicable incluso cuando se pide la modificación de los turnos de trabajo. Y, por tanto, aun sin tener que reducir jornada y aunque nada se diga en el convenio colectivo ni en el acuerdo específico

9

Y también antes otras, como la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 11 de Barcelona, de 28 de febrero de 2008, con resolución favorable para la madre trabajadora que solicitó una jornada no ajustada a los turnos de su empresa.

10

En este sentido también se argumenta en la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 16 de Madrid, de 7 de julio de 2008 (AS 2008, 1787), dando la razón a la trabajadora de centro comercial que solicitó reducción de jornada.



con la empresa, tal como estimó la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Santander, de 30 de junio de 2008 (AS 2008, 2176).

VI. LA AMPLIACIÓN ACTUAL DE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA A TRAVÉS DE LA MODALIDAD PROCESAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES (ART. 181 LPL)

Es precisamente la dimensión o relevancia constitucional de este derecho a la reducción de jornada para hacer efectiva la conciliación, a fin de lograr la igualdad real, que conecta íntimamente con la prohibición de discriminación, lo que permite actualmente obtener mayor protección, tramitando la demanda conforme a la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

Dicha posibilidad se ofrece claramente ahora, al haber quedado ampliado el objeto de esta modalidad procesal tras la LO 3/2007, con la modificación llevada a cabo por dicha Ley del art. 181 LPL, donde se sostiene que las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, **incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio** y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. Por tanto, según lo previsto en los arts. 175 y ss. LPL.

Con lo cual, queda fuera de duda que cabe ahora también reconducir a esta modalidad procesal las presuntas violaciones de los demás derechos fundamentales y libertades públicas. Debiendo, no obstante, advertirse, cómo, tras dicha ampliación, la rúbrica del capítulo, que todavía menciona únicamente la “Tutela de la Libertad Sindical”, sigue sin guardar correspondencia

con la actual extensión del objeto de dicha modalidad procesal.

Por lo que al ejercicio de tales acciones se refiere, ha de perseguirse la protección de un interés concreto y actual, al existir una específica lesión que debe repararse y restaurar a la situación anterior. Tratándose, en definitiva, de un proceso de “cognición limitada”, cuyo objeto exclusivo es el examen de aquellas pretensiones que afirman la lesión del derecho fundamental invocado, sin posibilidad de acumular otras posibles pretensiones diversas a la tutela del derecho fundamental (art. 176 LPL).

Está legitimado para recabar la tutela, a través de este proceso especial, cualquier persona trabajadora o sindicato que considere lesionado su derecho, cuando la pretensión esté atribuida al orden jurisdiccional social, siendo el Ministerio Fiscal siempre parte en estos procesos (art. 175 LPL).

De manera que el proceso tiene carácter urgente a todos los efectos y preferente respecto de todos los que se sigan en el Juzgado o Tribunal, al igual que los recursos que a su término pudieran interponerse, rigiéndose por plazos y trámites más abreviados que el proceso ordinario (arts. 177 a 179 LPL).

También característico de este proceso es que, constatada la concurrencia de indicios de violación del derecho fundamental invocado, corresponderá a la persona demandada la carga de aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (art. 179.2 LPL).

En todo caso, conviene tener presente que esta modalidad procesal tiene carácter facultativo (art. 175.1 LPL), por lo que el recurrente podrá optar por utilizarla o por acudir al proceso ordinario, correspondiéndole así elegir el cauce procesal que considere más oportuno para su defensa.

VII. REFLEXIÓN CONCLUSIVA

La ampliación del contenido del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares, tras la Ley 3/2007, concediendo a la persona trabajador la posibilidad de cambiar el horario laboral para hacer efectiva la conciliación, ha venido a dificultar su ejercicio, tanto por la resistencia empresarial, como por las interpretaciones restrictivas de algunos tribunales, que se niegan a reconocer ese mayor margen de actuación.

Bien es cierto que, para la concesión del derecho, se hace necesario ponderar y analizar las distintas circunstancias concurrentes, a fin de detectar las necesidades reales. Como son, para quien solicita la medida de reducción de jornada, la precisión del cambio, por no ser flexible el horario del cónyuge o por ser incompatible el del solicitante con el del colegio del menor. Correspondiendo, a su vez, a la empresa probar la realidad de las dificultades organizativas que invoque y los auténticos perjuicios que le causaría dicho cambio.

Puede advertirse, además, que en todo ello subyace la necesidad de modificar la actitud empresarial, en cuanto requiere ahora asumir el deber de potenciar y defender activamente los derechos fundamentales. Adquiriendo, de este modo, mayor significación el deber empresarial de prevención del menoscabo de tales derechos, así como, en definitiva, el de ejercer los poderes procurando la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

En cuanto a la tutela judicial del derecho, puesto que, en las situaciones de reducción de jornada por razones familiares, la sentencia dictada para resolver las discrepancias entre las partes no es recurrible, pudiendo haberse producido una discriminación indirecta por razón de sexo, habrá de tenerse también en cuenta la posibilidad de interponer demanda de tutela de derechos fundamentales, por trato discriminatorio, que brinda el art. 181 LPL.