

Trabajo y acciones positivas en favor de la mujer

Rafael Sastre Ibarreche
(rsastre@usal.es)



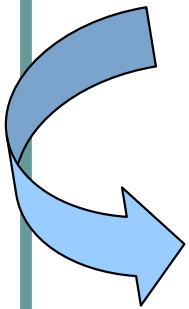
VNiVERSiDAD
DSALAMANCA

Planteamiento general

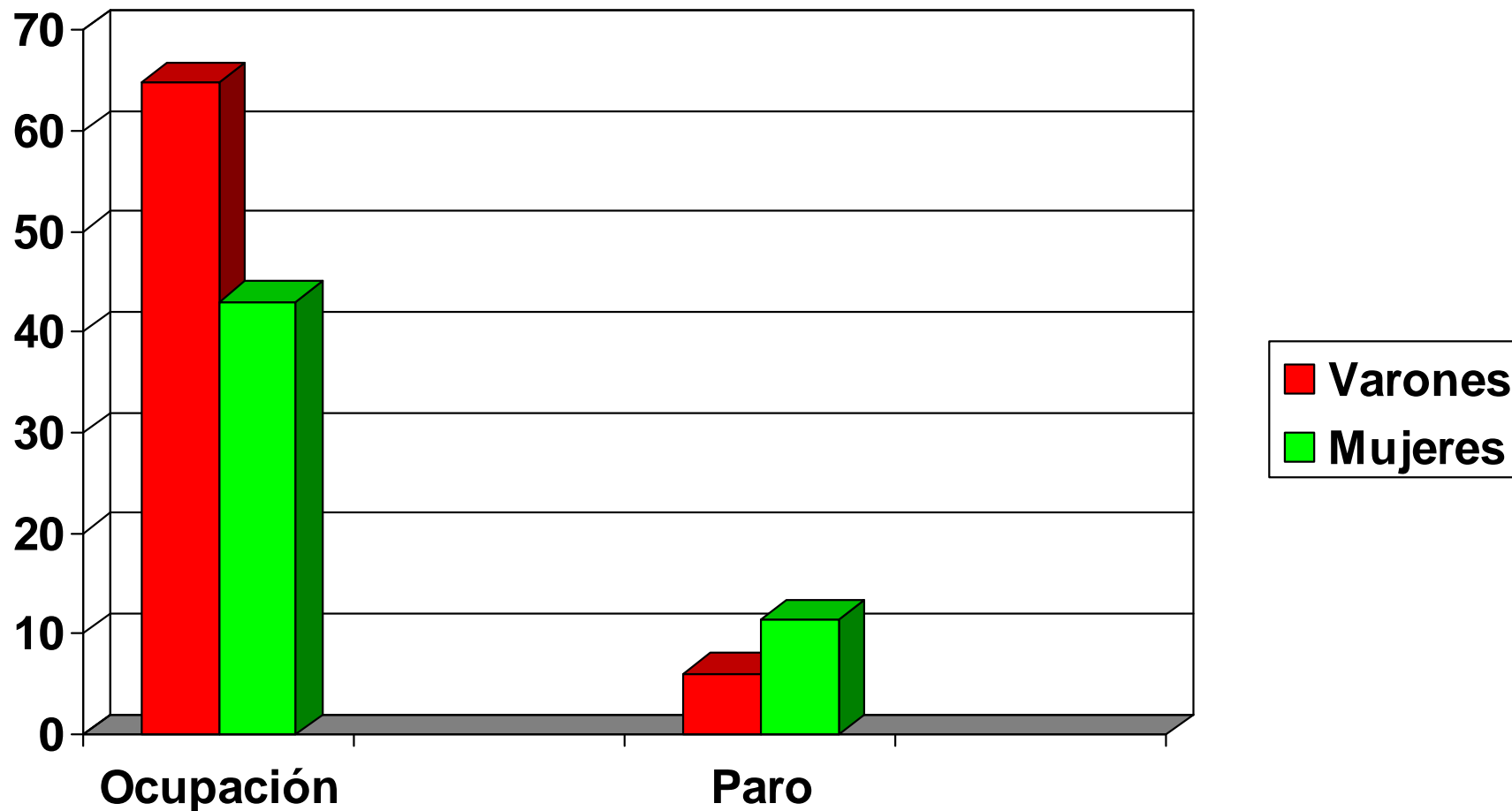
- **Algunas reflexiones previas. Caracterización y tipología**
- **Desarrollo de las acciones positivas en la experiencia europea**
- **El caso español. Las acciones positivas en la Ley Orgánica de Igualdad**

Una visible insistencia normativa

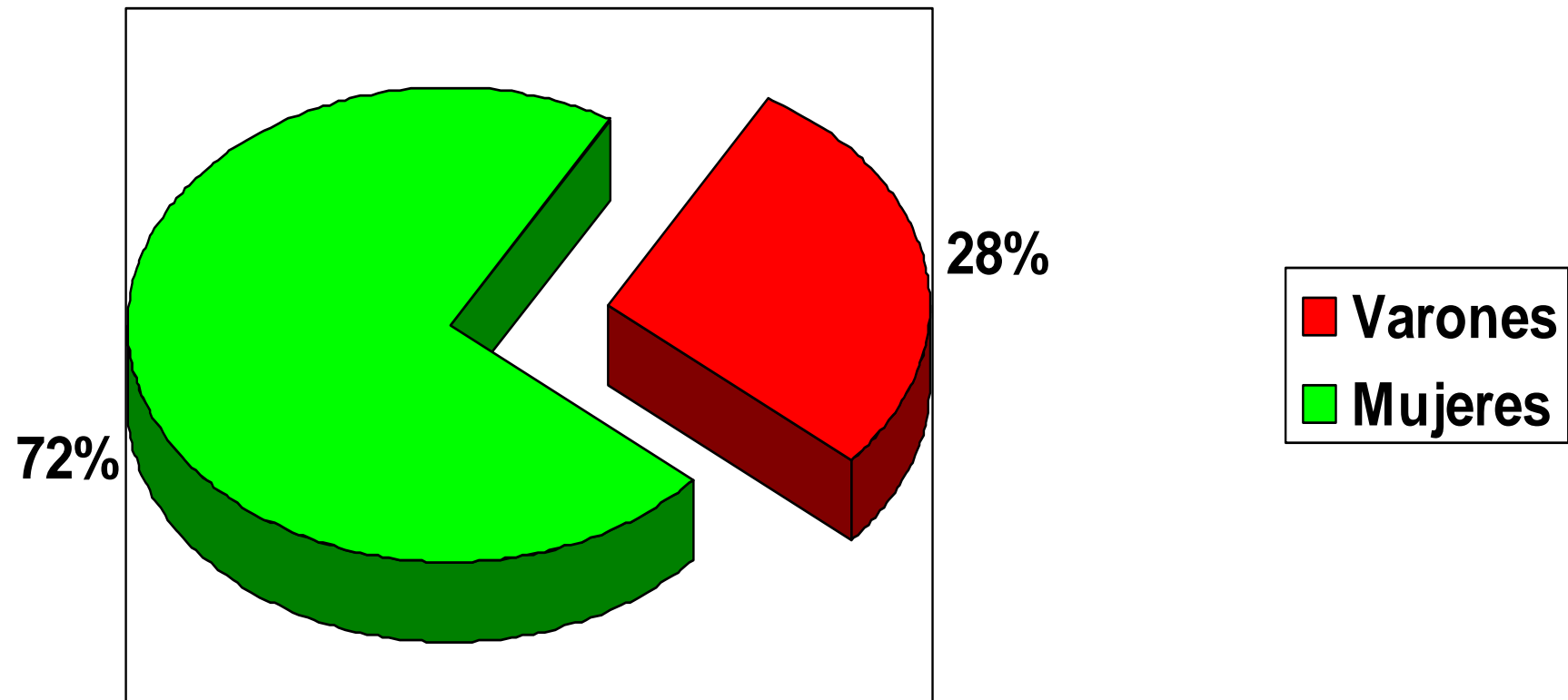
- **El sexo como posible criterio discriminatorio (CE y ET)**
- **En particular, las cautelas del ET**
 - **Acoso sexual (art. 4.2, e)**
 - **Ingreso (art. 16)**
 - **Clasificación profes. (art. 22.4)**
 - **Ascensos (art. 24.2)**
 - **Salarios (art. 28)**



Tasas de paro y ocupación

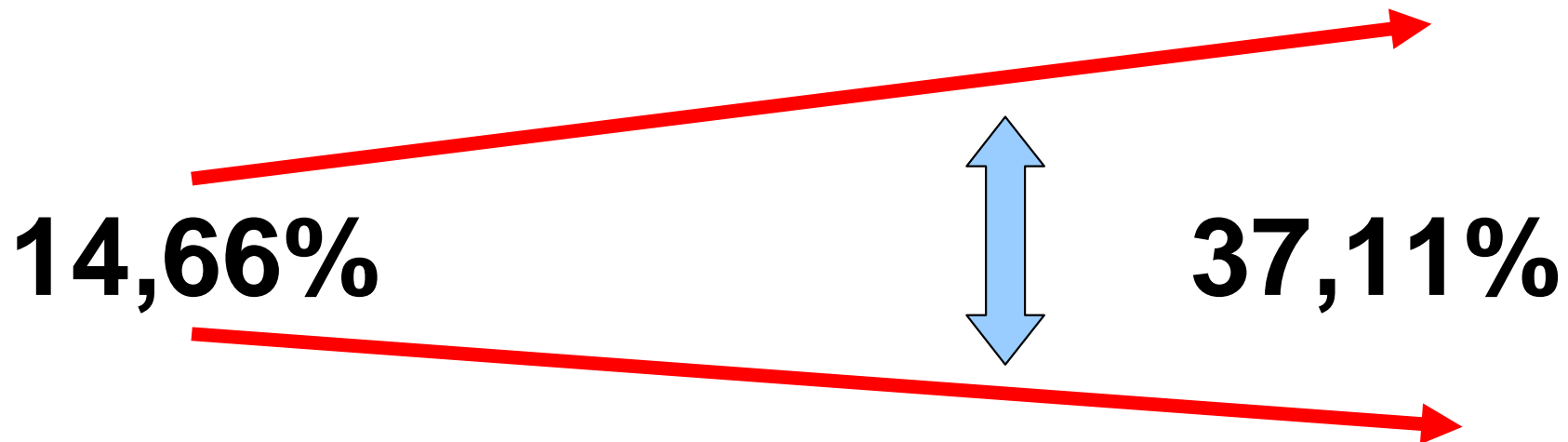


Contratos a tiempo parcial

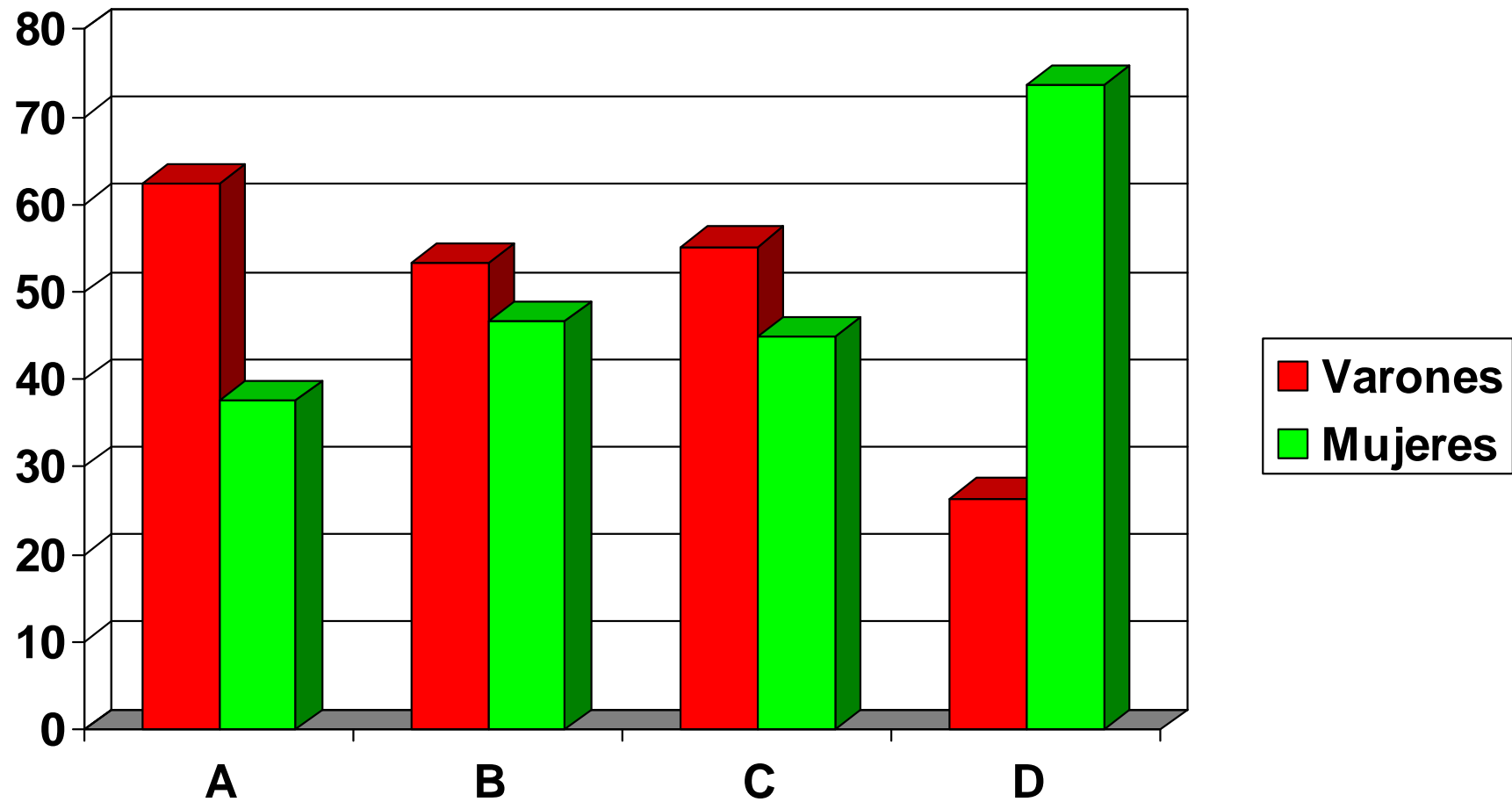


Brecha salarial

- Brecha salarial: 37,11~14,66%



Función Pública (grupo)



Ideas clave

- **Igualdad material**
- **Igualdad de oportunidades e igualdad de resultados**
- **Finalidad compensadora**
- **Discriminación positiva (*reverse discrimination*)**

Concepto de acciones positivas

Tratamientos preferenciales

**carácter promocional
y temporal**

objetivo

**combatir una discriminación
social (infrarrepresentación)**

Tipología de acciones

- **Orientación y formación profesionales**
- **Conciliación de responsabilidades familiares y laborales**
- **Cuotas u objetivos (*)**

La experiencia comunitaria



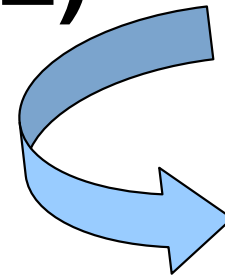
El Derecho Comunitario (1)

- **Art. 141.4 del Tratado:**

“Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro 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”.

El Derecho Comunitario (2)

- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006
- La jurisprudencia del **Tribunal de Justicia de las Comunidades (TJCE)**



Principales sentencias del TJCE

- **1995**, C-450/93, Asunto Kalanke
- **1997**, C-409/95, Asunto Marschall
- **2000**, C-158/97, Asunto Badeck
- **2000**, C-407/98, Asunto Abrahamsson
- **2002**, C-476/99, Asunto Lommers
- **2004**, C- 319/03 Asunto Briheche

Argumentos del TJCE

- **Excepción al principio de igualdad**
- **Objetivo: supresión de desigualdades de hecho**
- **No preferencia automática**
- **Exigencia de cláusula de apertura**

La experiencia española



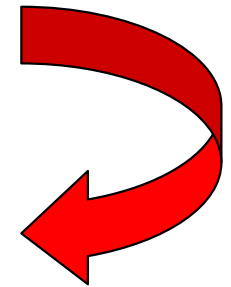
Marco normativo actual

- Previsiones constitucionales y TC
- Un lugar central para el art. 17 ET

preferencias y reservas



- Trabajadores discapacitados

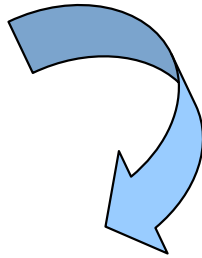


La práctica negocial

- Un **alcance limitado...**
- ...pero con **algunos resultados:**
 - a)** cláusulas genéricas antidiscriminat.
 - b)** impulso a acciones afirmativas
 - c)** en particular, el CC de RENFE
- El **AINC 2007**

Las previsiones de la LOIE

- El **art. 11**, una importante novedad
- El protagonismo de la **negociación colectiva**



art. 43 y modificaciones del actual ET (DA
11ª)

Art. 11 LOIE

1. 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. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Diseño legal de las acciones

- **Mandato imperativo / naturaleza facultativa**
- **Objetivo (corregir situaciones *patentes* de desigualdad)**
- **Temporalidad, razonabilidad y proporcionalidad**