

EL ACCESO DE LAS MUJERES AL EMPLEO

Rafael Sastre Ibarreche
(rsastre@usal.es)



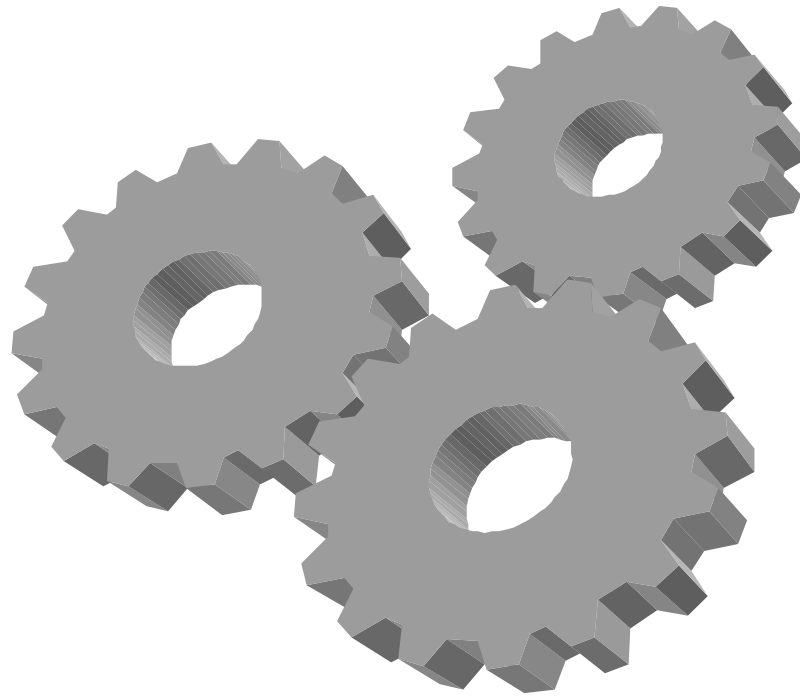
VNiVERSiDAD
D SALAMANCA



Una propuesta de desarrollo

- ❑ Algunas consideraciones generales. El marco normativo**
- ❑ Previsiones básicas de la LOIE**
- ❑ La distinción entre empleo privado y empleo público**
- ❑ En particular, las acciones positivas y el papel de la negociación colectiva**

Consideraciones generales





Las principales aportaciones de la LOIE (para las RR.LL.)

Repercusión en diversidad de normas

- ▶ Discriminaciones directas e indirectas
- ▶ Acciones positivas
- ▶ El papel de la negociación colectiva:
planes de igualdad en las empresas
- ▶ RSE



Significado del derecho al trabajo


- 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*
- 2. La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores.*



Un caso singular

- ❑ La STC 229/1992, de 14 de diciembre y las restricciones al trabajo de las mujeres (Decreto de 26 de julio de 1957)

Una visible insistencia normativa: CE y ET

- ❑ El sexo como posible criterio discriminatorio (art. 14 CE y art. 17 ET)
- ❑ La referencia del art. 35.1 CE
- ❑ En particular, las cautelas del ET 
 - Acoso sexual (art. 4.2, e)
 - Ingreso (art. 16)
 - Clasificación profesional (art. 22.4)
 - Ascensos (art. 24.2)
 - Salarios (art. 28)
 - Contenido CC (art. 85)



Importancia del art. 17 ET

- ❑ Prohibición general de discriminación (declaración de nulidad) y garantía de indemnidad
- ❑ Previsión de exclusiones, reservas y preferencias legales
- ❑ Otras medidas de reserva, duración o preferencia
- ❑ Medidas de acción positiva en la negociación colectiva (remisión)
- ❑ Planes de igualdad en las empresas



El marco comunitario

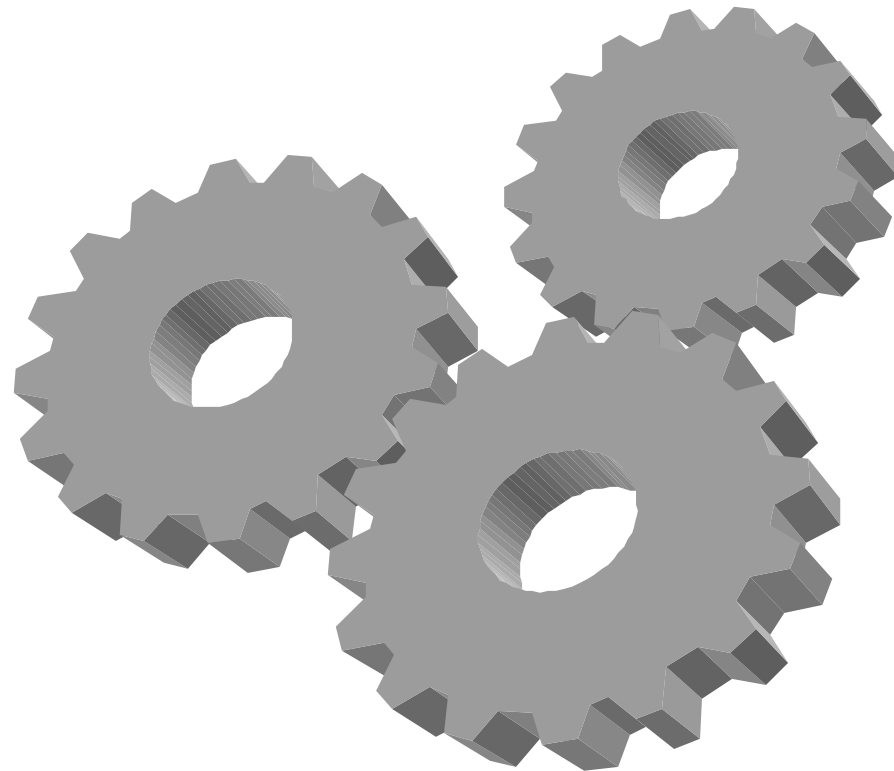
- ▶ **Previsiones generales del Tratado**
- ▶ **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006
- ▶ **La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades (TJCE)**



Otras previsiones normativas

- **Ley 56/2003, 16 de diciembre, de Empleo**
- **Ley 7/2007, de 12 de abril (EBEP)**
- **RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto (LISOS)**
- **El papel de la negociación colectiva**

Previsiones básicas de la LOIE





Art. 5 LOIE

(reconocimiento general)

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, **se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.**

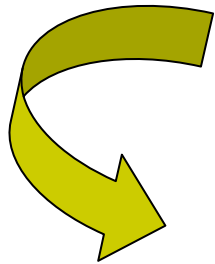


Excepción legal

Las diferencias de trato fundamentadas en una característica relativa al sexo no serán consideradas “discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria”, en aquellos supuestos en que, por “la naturaleza de las actividades profesionales concretas” o por el contexto en el que se realicen, “dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

Un nuevo art. 22 bis en la Ley 56/2003, de Empleo

Obligaciones de los sujetos gestores de las
actividades de intermediación laboral



comunicar a los oferentes de empleo la
apreciación del carácter discriminatorio de
las ofertas de colocación formuladas



IMPORTANTE PROMOTORA INMOBILIARIA

con presencia en todo el territorio nacional y en proceso de expansión internacional precisa incorporar en su central en Madrid:

DIRECTOR DE PROMOCIONES INMOBILIARIAS

- ▶ **En dependencia** directa del Director General de la compañía, se ocupará de definir los productos inmobiliarios, puesta en marcha de promociones, establecer políticas de comercialización, plan de ventas, plan de marketing, así como el control económico de las promociones.
- ▶ **Buscamos** un titulado superior con experiencia en puestos con responsabilidad similar o bien como director comercial en empresas promotoras inmobiliarias.
- ▶ **Se ofrece** nivel retributivo altamente competitivo, por encima de mercado y negociable según valía del candidato. Posibilidades de desarrollo profesional dentro de la compañía.

*Interesados remitir CV indicando ref. D. PROMOCIONES a:
rrhhpromotora@terra.es*



Empresa multinacional líder en el sector Hospitalario, para su división de Imaging, precisa incorporar para Madrid/Zona Centro:

Delegado/a de Ventas

El puesto requiere:

- *Se valora titulación universitaria en Ciencias de la Salud.*
- *Experiencia en el sector Hospitalario.*
- *Persona dinámica.*
- *Acostumbrado a trabajar por objetivos.*
- *Disponibilidad para viajar.*

Se ofrece:

- *Atractivo paquete salarial compuesto de salario fijo y variable.*
- *Formación a cargo de la empresa.*
- *Coche de empresa.*

Interesados enviar C.V. con fotografía, indicando en el sobre la referencia 3620 a:

güppo anuncios, C. Balmes 18, 5º, 08007 Barcelona o al e-mail: spain.rhh@emea.tycohealthcare.com

¿Quiere montar una agencia de distribución en Madrid? ¡Entonces le interesará esta oportunidad!

Girsberger, una empresa con sede central en Suiza, fabrica sillería innovadora para oficinas y tiene fábricas y agencias de distribución en siete países europeos, así como en los EE UU. El concepto ergonómico y estético de nuestra sillería sofisticada para el mundo laboral del mañana, la fiabilidad, el confort y la funcionalidad son la base de nuestros éxitos. Para nuestra expansión buscamos a un/una

girsberger

sitting smart

www.girsberger.com

Jefe/a de Ventas en España con potencial de desarrollarse

cometidos:

Como iniciador/a encontrará el emplazamiento apropiado en Madrid para nuestra primera sala de exposición en España. Gracias a sus éxitos personales en la venta, se ocupará del montaje y de la ampliación, así como de una realización efectiva de los objetivos de la distribución y del marketing. Usted será responsable del cumplimiento del presupuesto, de la evolución de las cifras de venta y de la ampliación consecuente de la cuota del mercado y de los réditos. La captación metódica de empresas de todos los sectores económicos, el contacto con los arquitectos, así como la captación y cuidado de los distribuidores líderes de muebles de oficina, pertenecerán a sus retos personales.

Su imagen:

Usted es una personalidad orientada al resultado y con ideas emprendedoras. Su formación básica la ha adquirido en el sector técnico o comercial. Además de un desarrollo metódico en el sector de ventas, dispone Usted de una experiencia exitosa en el servicio exterior. Usted entiende su presupuesto de ventas como reto para su éxito y hace todo lo posible por alcanzarlo. Usted dispone de experiencias procedentes del ramo de muebles y decoración o con productos de primera calidad. Al mismo tiempo, sabe como entusiasmar tanto a los colaboradores como también a los clientes. Sería ventajoso si hablara inglés o alemán / francés.

Su futuro:

Le ofrecemos una tarea interesante en una empresa exitosa, innovadora y conocida a nivel internacional, con muchos puntos positivos: cortos caminos para tomar decisiones, productos de primera calidad y apreciados que pueden ganar contra la competencia, documentación publicitaria de primera clase y ayudas para la venta en español, posibilidades de expansión y desarrollo, una cuidadosa introducción, así como un apoyo excelente. Usted aprecia estructuras jerárquicas y un ambiente laboral positivo. Por su extraordinaria dedicación puede esperar el pago de un honorario correspondiente. **¡Nos alegramos de poderle conocer!**

Rogamos envíe su solicitud a Di Santo & Partner GmbH, Greifengasse 1, Postfach, 4005 Basel, Suiza. Con la razón 441.07. Si requiere informaciones más detalladas llame a Don Mario Di Santo. Teléfono +41 (0) 61 261 25 92 o info@disanto.ch.

Especialistas en reclutamiento y selección, evaluación y entrenamiento.

DI SANTO & PARTNER

Unternehmensberatung



MERCADONA

SUPERMERCADOS DE CONFIANZA

NECESITA MÁS DE 300 PERSONAS

**POR AMPLIACIÓN DE PLANTILLA PARA SUS SUPERMERCADOS EXISTENTES Y PRÓXIMOS A INAUGURAR EN:
C/ LA LATINA, C/ SAN DALMACIO, C/ SINESIO DELGADO, C/ MARTÍNEZ DE LA RIVA Y EN ENSANCHE DE VALLECAS**

SE OFRECE

- Contrato indefinido desde el primer día.
- Interesante progresión salarial.
- Formación a cargo de la empresa.
- No es necesaria experiencia

SE SOLICITA

- Interés en desempeñar puestos de cara al público.
- Personas interesadas en trabajar en reparto, cajas, reposición, charcutería, pescadería, frutería, perfumería, carnicería, horno, limpieza ...
- Disponibilidad para trabajar en turnos alternos intensivos de mañana y tarde de lunes a sábado.

INTERESADOS

Enviar currículum, según zona de interés, por correo postal o electrónico indicando la referencia:

Referencia La Latina: Mercadona, S.A. Plaza Reyes Magos, s/n, 28007, Madrid. A/A: Alberto Conejos. Correo electrónico: aconejos@mercadona.es

Referencia: San Dalmacio: Mercadona, S.A. Plaza Reyes Magos, s/n, 28007, Madrid. A/A: María Arroyo. Correo electrónico: marroyo@mercadona.es

Referencia: Sinesio Delgado: Mercadona, S.A. C/ Alcalde Julio Labrandero, s/n. 28220, Majadahonda (Madrid). A/A: Belén Casado. Correo electrónico: bcasado@mercadona.es

Referencia: Mercado Puente Vallecas: Mercadona, S.A. Plaza Reyes Magos, s/n, 28007, Madrid. A/A: Vicente Casinello. Correo electrónico: vcassin@mercadona.es

Referencia: Ensanche Vallecas: Mercadona, S.A. C/ Butrón, 31. 28022, Madrid. A/A: Sonia Ponce. Correo electrónico: sponce@mercadona.es

Con todas las solicitudes recibidas se realizará una preselección de currículos que puede implicar que se cite a la persona a las pruebas de selección o bien se descarte su candidatura. Plazo máximo de respuesta: 3 meses.



SELECCIONAMOS PARA NUESTRA TIENDA DE MADRID

► ENCARGADA (REF.:VD)

- Persona con buena presencia y don de gentes.
- Con clara vocación comercial.
- Experiencia en sector infantil.
- Incorporación inmediata.

Interesadas enviar C.V. citando referencia en el sobre y acompañado de fotografía reciente al fax 981 24 95 94 y/o al mail jpardo@karpi.es.

Empleo privado / empleo público



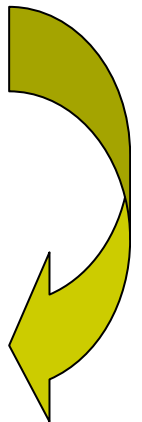


El ámbito laboral privado

Dos instrumentos fundamentales

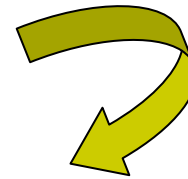
A) Programas de mejora de la empleabilidad

B) Planes de igualdad de las empresas



Acceso al empleo público (1)

- ❑ Previsiones generales (art. 51)
- ❑ Algunas medidas específicas



1ª) Principio de *presencia equilibrada* entre hombres y mujeres sobre la composición de todos los tribunales y órganos de selección del personal



Acceso al empleo público (2)

- 2ª) Informe de impacto de género en las pruebas selectivas
- 3ª) Proyección sobre aspectos formativos
- 4ª) Obligaciones informativas
- 5ª) Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado

Las acciones positivas y el papel de la negociación colectiva



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 (*)**



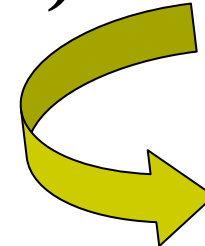
El Derecho Comunitario (1)

□ 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 cuestión, antes de la LOIE

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

preferencias y reservas



trabajadores discapacitados

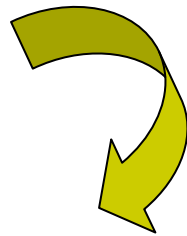


La práctica negocial

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

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 11^a)



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**

El papel de la negociación colectiva (art. 17.4 ET) [1]

*Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva **podrá establecer medidas de acción positiva** para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. **A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación** de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.*

***Asimismo**, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.*

El papel de la negociación colectiva (art. 85.1 ET) [2]

*(...) Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el **deber de negociar** medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

El papel de la negociación colectiva (arts. 17.5 y 85.2 ET) [y 3]

- *El establecimiento de **planes de igualdad** en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el **deber de negociar planes de igualdad** en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma: (...)*



Un ejemplo: el III CC estatal de la madera (1)

Objetivos de los planes de igualdad

- ❑ Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista
- ❑ Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- ❑ Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas



Un ejemplo: el III CC estatal de la madera (2)

- ❑ Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres
- ❑ Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades
- ❑ Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- ❑ Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres