

EL SINDICATO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Escuela de Mujeres Dirigentes de UGT
Lugo, 9 de julio de 2010

Núria González
Gabinete Jurídico UGT de Catalunya

Discriminación de la mujer en el mundo laboral

● DISCRIMINACIÓN PROFESIONAL

- Discriminación salarial
- Discriminación promocional en la empresa

● CONCILIACIÓN FAMILIAR

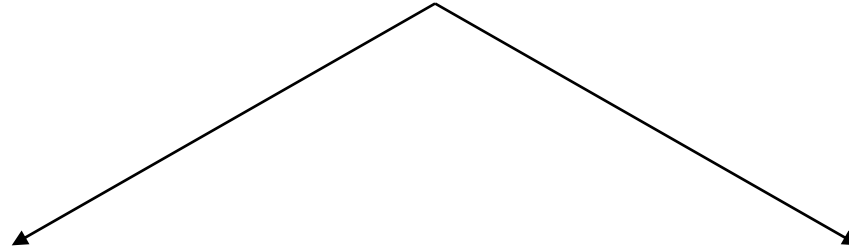
- Discriminación salarial
- Discriminación promocional en la empresa



DISCRIMINACIÓN PROFESIONAL

- Igual trabajo/menor salario
- Falta de promoción interna dentro de la empresa
- Inicio de la carrera laboral en categorías profesionales más bajas que los hombres
- Estancamiento en las categorías profesionales inferiores
- Funciones reales de superior categoría nunca reconocidas ni retribuidas.

DISCRIMINACIÓN PROFESIONAL

The title is centered at the top of the slide. It is flanked by five circles: two solid light purple circles on the far left and far right, and three hollow light purple circles in between, all arranged in a horizontal line.

- DISCRIMINACIÓN DIRECTA

- DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

- Situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LO para la igualdad 3/2007). En la práctica empresarial, promocionar con mayor facilidad y/o en mayor número a los trabajadores varones.



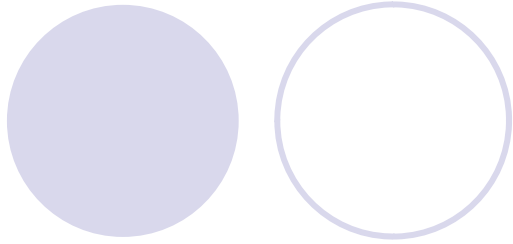
Caso práctico

* Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Catalunya 4003/2008, Araceli R, Leonor P. y Araceli D. contra BIC IBÉRICA S.A.

ANTECEDENTES

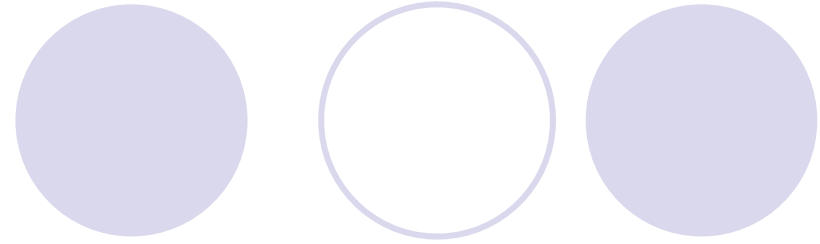


- 3 actoras.
- Inician relación laboral en 1973 y 1974.
- Entraron como Especialistas 2^a
- Los hombres que entraron en aquella época ha hacer el mismo trabajo se les adjudicaba la categoría superior de Oficiales 3^a o Oficiales 2^a
- Nunca fueron promocionadas hasta 2003, previa demanda y por acuerdo pre-judicial a Especialista 1^a.
- En la empresa hay 88 mujeres frente a 162 hombres



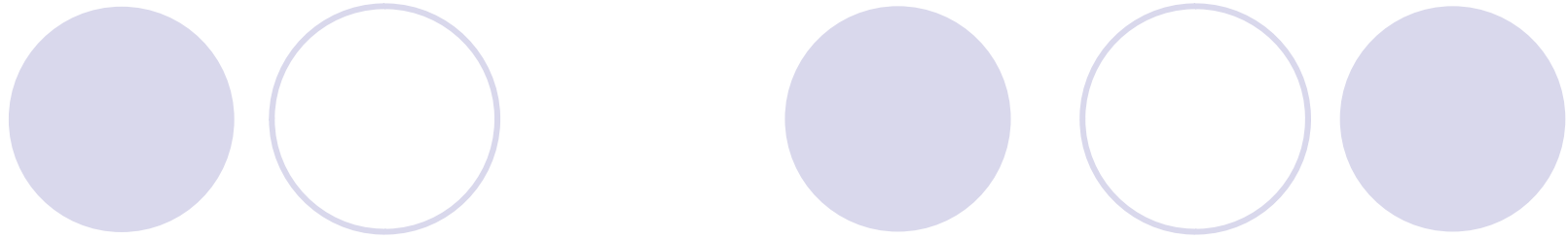
* 88 mujeres : 41 en Dep. producción

- 3 encargadas
- 1 ayudante técnico
- 1 delineante 1ª
- 1 técnico de control
- 5 oficiales 3ª
- 30 especialistas (categoría más baja del dept.)



● 139 hombres en Dep. producción

- 10 Especialistas
- 129 Oficiales, encargados, jefes de sección y 1 jefe de fabricación



- En el dep. producción existen diferentes secciones. Hay secciones donde exclusivamente hay mujeres y otras casi exclusivamente de hombres.
- La empresa, concretamente el Jefe de Fabricación ha sido quien decide qué trabajador iba a ocupar el puesto vacante promocionando de categoría profesional.
 - Oficiales 1^a: exigencia de FP
 - Oficiales 2^o y 3^a: habilidades adquiridas mediante el trabajo y formación en la propia sección.



Se interpone Demanda por Vulneración de Derechos Fundamentales (art. 14CE)

- Se solicita la declaración de la existencia , por discriminación en la promoción profesional por razón de sexo, y complementariamente se reclama el ascenso de categoría profesional de las actoras a Oficial 2º o Oficial 3ª.



FALLO:

- QUE LA POLÍTICA DE LA EMPRESARIAL DE ASCENSOS ES CONTRARIA AL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN. EXISTENCIA DE DISCRIMINACIÓN DIRECTA.
- SE DESESTIMA LA PETICIÓN COMPLEMENTARIA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL, PORQUE SE DESCARTA QUE ESTÉN REALIZANDO “ TRABAJOS DE IGUAL VALOR”. “SE ENTIENDE POSIBLE QUE UNA EMPRESA CONCURRA EN DISCRIMINACIÓN DIRECTA EN RELACIÓN A LA PROMOCIÓN Y QUE, AÚN ASÍ EL SISTEMA DE ENCUADRAMIENTO OBEDEZCA A CRITERIOS NEUTROS”

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

- “Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo” (Directiva 2002/73/CE). En la práctica empresarial consiste en el establecimiento de criterios de encuadramiento no neutros, de tal manera que las categorías superiores son básicamente masculinas, realizando, empero ambos niveles trabajados equiparables.



CASO PRÁCTICO

**Tribunal Superior de Justicia de
Catalunya. Sala Social
Sentencia 22/2010**

**Dicción General de Relaciones
Laborales de la Generalitat de
Catalunya contra El Corte Inglés S.A.**

ANTECEDENTES

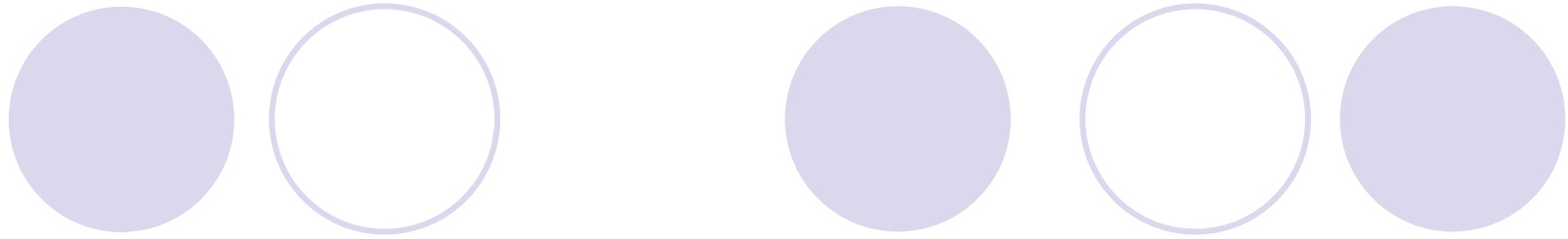


- La dirección General de relaciones laborales de la Generalitat de Catalunya, de oficio, denuncia el sistema de promoción profesional de los centros de trabajo de El Corte Inglés en Catalunya.
- La Sección Sindical de UGT se persona como parte interesada.


Evolución plantilla y ascensos

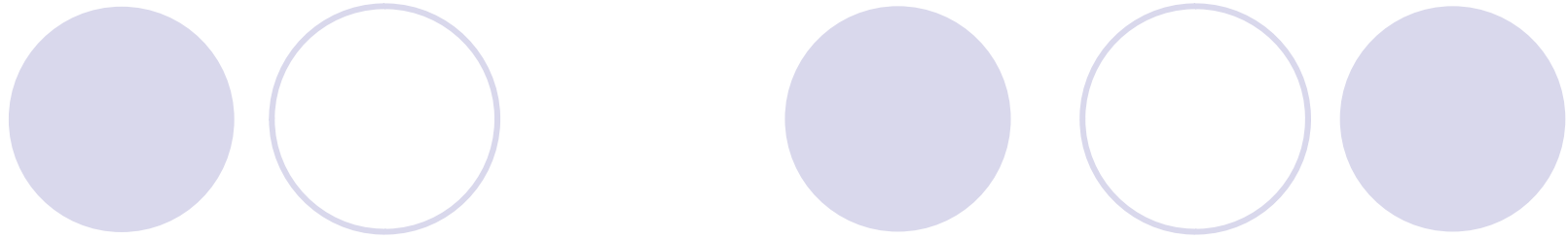
(Ej. Centro trabajo Avd. Diagonal, Barcelona)

- AÑO 2003: 38,59% H. Ascendió el 0,85%.
61,41% M. ascendió el 0,47%
- AÑO 2004: 38,58% H. Ascendió el 0,88%
61,42% M. Ascendió el 0,14%
- AÑO 2005: 43,58% H.
56,42% M.
Sin ascensos.

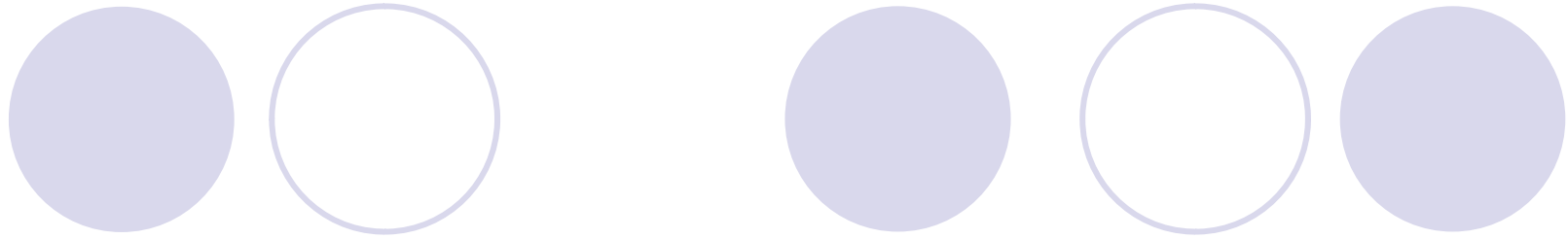


- El ascenso a la categoría de técnicos y mandos se rige por el sistema de **libre designación**, y el de **evaluación continuada** (la valoración se realiza por el jefe inmediato) para el ascenso a coordinadores.
- La empresa no comunica ni a los sindicatos, ni a los comités de Empresa e Intercentros, ni a ningún trabajador las vacantes para la promoción, ni los criterios seguidos en cada uno de los ascensos y solo conocen, en su caso si se aplican, los criterios tal como indica la empresa, la dirección y los jefes que efectúan la propuesta y, por supuesto, el trabajador elegido es el único que conoce su promoción.

- 
- Tampoco informa a los sindicatos ni a los trabajadores sobre la normativa de valoración para la evaluación continua. Ni así mismo da información y copia sobre los ascensos efectuados y los criterios utilizados para la adjudicación por la evaluación continuada. Ni la relación de los trabajadores que han de ascender y sus méritos y, solo al año, como a todos los trabajadores se entrega a los representantes de los trabajadores un relación nominal de todos los ascensos que se han hecho.
 - La participación en los cursos de formación se basa en la elección discrecional por parte de la empresa de quienes asistirán a los mismos, aún cuando en ocasiones hay peticiones de los propios trabajadores.
 - **LA EMPRESA APLICA EL MISMO SISTEMA DE ASCENSO EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO.**



- **El número de mujeres que prestan servicio a jornada parcial es muy superior al de hombres**
- Los mandos que prestan sus servicios en Centro Comerciales y cuya función está directa o indirectamente relacionada con la actividad de venta, realizan su prestación de servicios diaria a jornada completa partida con descanso de 3 horas, concretándose su horario de trabajo de manera flexible y coordinada con otros compañeros de su misma responsabilidad en el área, especialmente en los momentos de apertura y cierre mercantil.



- La empresa argumentó en su “defensa” que “ *el desempeño de los cargos de mando exige una dedicación intensiva a la actividad empresarial , con el cumplimiento de unos horarios y turnos de trabajo que la mayoría de las mujeres prefieren no asumir, solicitando su adscripción voluntaria a jornadas reducidas de trabajo que son incompatibles con ese nivel de dedicación*”
- También argumentó que el convenio colectivo le permitía aplicar el método de libre designación.

FALLO:

- En lo que se refiere al sistema de libre designación, la libertad de que dispone el empresario no puede ser utilizada arbitrariamente y con la finalidad de producir una discriminación indirecta por razón de sexo , lo que determinará la nulidad del acto empresarial (art. 17.1 ET).
- En cuanto al sistema de promoción; nos encontramos con una actuación empresarial aparentemente neutra, pero que ofrece un resultado final claramente discriminatorio que no ha sido justificado por el empresario, y no lo ha sido porque la empresa ha alegado como elemento esencial para justificarse que la mayoría de las mujeres están acogidas a jornadas de trabajo que no permiten aplicar la necesaria y amplia flexibilidad horaria que exige el desempeño de los cargos de mandos. Este evidencia **TODO LO CONTRARIO DE LO QUE SE PRETENDE ACREDITAR.**

CONCLUSIONES

- Según la jurisprudencia (TSJC) “ es el papel social de las mujeres lo que determina que se vean obligadas a solicitar un régimen de jornada reducida y menor flexibilidad horaria para intentar conciliar adecuadamente la vida personal, familiar y laboral, acogiéndose mayoritariamente a estos sistemas de trabajo en relación con los hombres”

- Ejemplo:
- Sentencia Juzgado Social 3 Barcelona Carlos R. contra SEAT.
- Sentencia 379/09 Juzgado Social 3 Barcelona. Montse C. contra SEAT.