



DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Emakunde, 11 mayo 2016

Jaime Cabeza Pereiro



FUNDAMENTOS CONCEPTUALES

- ▶ Discriminación directa.
 - ▶ “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.
- ▶ Discriminación indirecta. La identificación de la misma.
 - ▶ “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un 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”.

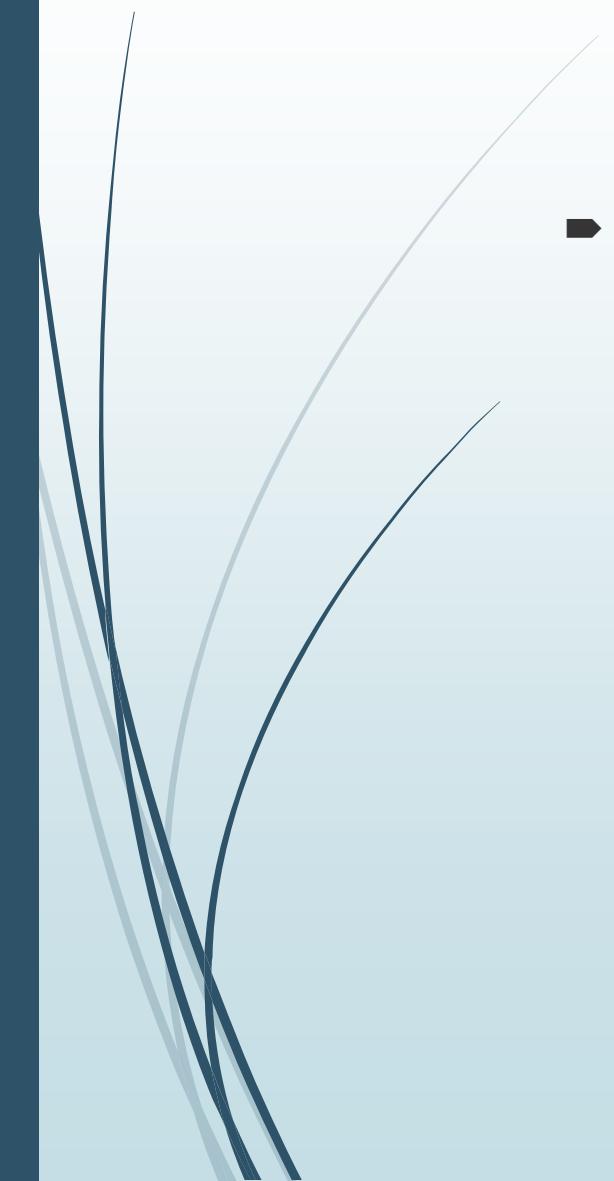
FUNDAMENTOS CONCEPTUALES

- ▶ Trabajo de igual valor.
- ▶ Retribución.
 - ▶ “*El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella*” (art. 28 ET).
- ▶ Justificación:
 - ▶ Juicio de necesidad.
 - ▶ Juicio de proporcionalidad



DISPOSICIONES HORIZONTALES (coercibilidad)

- ▶ Carga de la prueba.
- ▶ Procesos adecuados, incluso postcontractuales.
- ▶ Indemnizaciones adecuadas, proporcionadas y disuasorias (asunto Arjona Camacho, sentencia de 5 diciembre 2015).
- ▶ Papel de organismos públicos y privados de defensa de la igualdad.
- ▶ Victimización.
 - ▶ “También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.



DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

- ▶ En torno al salario base.
 - ▶ Toda la dificultad de los sistemas clasificatorios.
 - ▶ Transición hacia sistemas más flexibles, basados en grupos o en áreas funcionales.
 - ▶ La dificultad de identificar el adecuado tercero de comparación.
 - ▶ Segregación de los trabajos. Consideración social.
 - ▶ Efecto multiplicador de las malas clasificaciones profesionales.
 - ▶ Concentración de las mujeres en los estratos más bajos de los sistemas clasificatorios.
 - ▶ Mayor discrecionalidad cuando se asciende en la escala jerárquica.

DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

- ▶ En torno a los complementos personales.
 - ▶ Sobre la antigüedad, asunto Cadman (2006).
- ▶ En torno a los complementos de puesto de trabajo y de trabajo realizado.
- ▶ En cuanto a los conceptos extrasalariales.
- ▶ En relación con los conceptos retributivos oscuros.
- ▶ Sobre el trabajo atípico (a tiempo parcial, pero también temporal).
 - ▶ Desde el asunto Jenkins (1981) hasta Seymour Smith (1999).



ALGUNOS CRITERIOS RELATIVOS A LA JUSTIFICACIÓN EMPRESARIAL

- ▶ Con base en criterios que priorizan virtudes “masculinas”. La STC 58/1994 como modelo, Jabones Puig.
- ▶ Con base en la aplicación de convenios colectivos distintos. El asunto *Enderby* (1993).
- ▶ Con fundamento en la aplicación literal del convenio colectivo.
- ▶ En atención a criterios de mercado. De nuevo, *Enderby*
- ▶ Complementos con gran margen de discrecionalidad en su reconocimiento y cuantía.



UN PROBLEMA DE FUENTES CONVENCIONALES

- ▶ Defendiendo normas tradicionales:
 - ▶ ¿Qué convenios deben ser más sospechosos?
 - ▶ Sin duda, los provinciales de sector.
 - ▶ Los usos locales y profesionales convertidos en derechos adquiridos.
 - ▶ Las categorías profesionales tratan de dar cobertura a discriminaciones antiguas, resistentes a suprimirse.



LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL

- ▶ Es parte del problema, no de la solución.
- ▶ Con todo, hay sentencias muy notables.
- ▶ La primacía del conflicto colectivo sobre las demandas individuales.
- ▶ La escasa utilización de los cauces legalmente abiertos.
 - ▶ La autoridad laboral.
 - ▶ Los organismos públicos –y privados- de defensa de los derechos de igualdad.
 - ▶ La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - ▶ Las organizaciones sindicales.



A partir de aquí...

- bueno es realizar un repaso de doctrina judicial...