



DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

TRABAJO DE FIN DE GRADO

TUTOR: RAFAEL SIMONS VALLEJO. PROFESOR DE
DERECHO PENAL
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CLAUDIA PARRA GUILLAMÓN

“Todos los seres humanos
nacen libres e iguales en dignidad
y derechos”

Art.1 DUDH



ÍNDICE

1. Introducción-Justificación	1
2. Discriminación directa e indirecta.....	2
3. Evolución de la mujer en el mundo laboral en España	3
4. Marco Normativo	5
4.1 Constitución Española de 1978	5
4.2 Normativa europea	5
4.3 Textos Internacionales.....	6
4.4 Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	8
4.5 Normativa antidiscriminatoria.....	9
4.6 Ley de prevención de riesgos laborales. Artículo 14	10
4.7 Ley de seguridad social	11
4.8 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores	12
4.9 Art 314cp.....	13
4.10 Mobbing o acoso laboral	13
4.11 Lesiones a consecuencia de la discriminación. Art 510 del Cód. Penal.....	16
4.12 Brecha salarial entre hombres y mujeres. Techo de cristal	18
4.13 Planes de igualdad en la empresa	18
5. Estudio de algunas cifras sobre discriminación laboral: ¿Qué indican?	21
6. Consecuencias que conlleva cometer un delito de discriminación laboral	25
7. Conclusiones	28
8. Referencias Bibliográficas	30
Autores	30
Legislación	31
9. Enlaces recomendados-Webgrafía.	33
10. Otras páginas de interés.....	34
11. Anexos.....	35
Anexo I.....	35
Anexo II	38

Resumen

En los últimos años ha incrementado el número de casos de acoso laboral en los centros de trabajo. Sin embargo, a través de planes de empresa y habilidades sociales del trabajador se puede reducir estas conductas disruptivas. Este trabajo de fin de grado es una propuesta para mostrar la gran desigualdad que existe a día de hoy entre ambos sexos. Durante el trabajo se muestra la gran evolución de la mujer en el mundo laboral y la necesidad de seguir evolucionando para conseguir la igualdad plena.

Tanto la situación en España como a nivel internacional en cuanto a discriminación laboral por razón de sexo, sigue siendo desfavorecedora para las mujeres, pero en los últimos tiempos se viene desarrollando una serie de políticas para su inclusión en el mercado de una manera igualitaria y sería interesante estudiar si estas medidas favorecen realmente a las mujeres.



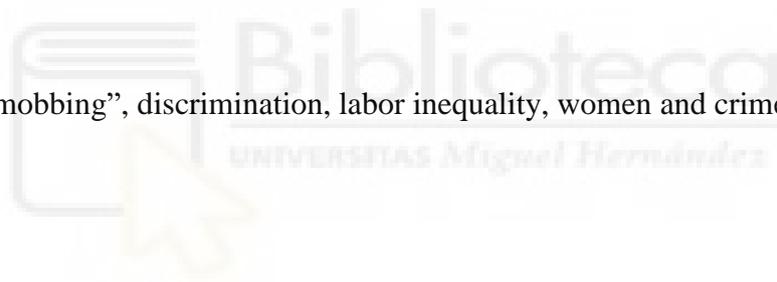
Palabras clave: Acoso o “mobbing”, discriminación, desigualdad laboral, mujeres y delito.

Abstract

In recent years, the number of cases of harassment in the workplace has increased. However, through business plans and social skills of the worker can reduce these disruptive behaviors. This final degree thesis is a proposal to show the great inequality that exists today between the sexes. During the work, the great evolution of women in the workplace and the need to continue evolving to achieve full equality is shown.

Both, the situation in Spain and the international level in terms of employment discrimination based on sex, continues being disadvantageous for women but in recent times a series of policies has been developed for its inclusion in the market of an equal way and it would be interesting to study if these measures really favour women.

Keywords: “mobbing”, discrimination, labor inequality, women and crime.



1. Introducción-Justificación

Este trabajo está fundamentado sobre uno de los aspectos más relevantes y mediáticos de nuestra sociedad, éste consiste en la desigualdad que existe en el ámbito laboral entre el hombre y la mujer. Cabe destacar, las habilidades sociales como marco metodológico y de trabajo con el fin de conseguir la suficiente concienciación y empatía que evite la aparición de casos de acoso en el trabajo en su día a día. Durante el marco teórico del trabajo, se profundiza en los conceptos de “acoso laboral” y “brecha salarial”. Seguidamente, se aborda el marco normativo de la discriminación de la mujer en el mundo laboral, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia donde se profundiza en sus reglas, funcionamientos, etc.

Para ello, se ha repasado la práctica jurídica en esta materia, los datos estadísticos más relevantes y se han analizado críticamente los diferentes instrumentos normativos, así como la jurisprudencia española generada en los últimos años.

Por consiguiente, este trabajo no sólo tiene el objetivo de conocer la gran desigualdad que existe entre ambos géneros sino que se conciencien y mejoren sus habilidades sociales y, de esta manera, crear un buen clima en el trabajo y prevenir posibles futuros casos de acoso laboral. Además, es fundamental trabajar la empatía, la escucha activa, la tolerancia, y la inclusión para que el trabajador o trabajadora se desarrollen plenamente.

Además, se ha considerado necesario e ilustrativo, introducir una serie de datos estadísticos, mediante gráficos, que nos permitan visualizar de forma clara, la evolución de esta situación, lo que unido al estudio de la jurisprudencia, nos permitirá concluir si sigue siendo una discriminación alimentada por el paso de los años.

Por último, se desarrolla una reflexión sobre el tema abordado basándose en otras intervenciones de similar naturaleza. En definitiva, la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo sigue siendo uno de los grandes retos a cambiar de nuestra sociedad.

2. Discriminación directa e indirecta

En primer lugar, podemos decir que la discriminación puede ser entendida como un sinónimo de “diferenciación”, lo que podría ser positiva o negativa, favorable o desfavorable, justa o injusta, por lo que, dada la complejidad y amplitud que en los últimos años ha ido ganando la prohibición de discriminación, entre todos estos calificativo, la discriminación directa/indirecta es el que mayor difusión y aceptación ha alcanzado en el campo del Derecho. Se considera discriminación directa cuando una persona es tratada de manera desfavorable y diferente del resto. La discriminación indirecta coincide cuando una disposición, criterio o práctica de empresa aparentemente neutra sitúa al trabajador en desventaja particular con respecto a otros, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente por perseguir una finalidad legítima.

Como señala Barrère Unzueta (2016), la idea de que la discriminación puede ser directa o indirecta pone énfasis en la forma en que se manifiesta la discriminación y contribuye a detectarla. Por lo que, esto es relevante en cuanto a la discriminación indirecta que, a diferencia de la discriminación directa, no se presenta de manera explícita, clara o evidente.

El bien jurídico protegido por este precepto es el derecho a la igualdad de los trabajadores, el derecho de los trabajadores a no ser discriminados. Este bien jurídico encuentra su base legal en el art. 14 CE que proclama el principio de igualdad ante la ley de todos los españoles. El carácter irrenunciable de estos derechos implica que, aun cuando el empleado consintiera en la situación discriminatoria, ésta será igualmente reprochable jurídicamente a través de las diversas fórmulas de intervención administrativa o penal.

En general, la discriminación supone una diferencia de trato laboral como consecuencia de la concurrencia de determinadas características en el sujeto discriminado que le distinguen de otros empleados o trabajadores, pero sin que justifiquen objetivamente la discriminación.

3. Evolución de la mujer en el mundo laboral en España

La incorporación de las mujeres al mercado laboral español es uno de los acontecimientos más importantes de la historia reciente. Las mujeres han sido las protagonistas de una verdadera “revolución laboral”. Este hecho ha repercutido de forma significativa en la configuración de su identidad y en su estatus social, impulsando mejoras en cuanto a libertad y emancipación. Sin embargo, la valoración de la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo nos lleva a contemplar un hecho: la persistencia de la discriminación por razones de género. La desigualdad laboral, como circunstancia social perjudicial, compartida por los países de nuestro entorno, continua requiriendo más análisis profundos que nos permitan comprender las causas sobre las que se sustenta, a fin de articular los mecanismos necesarios para combatirla.

- 1910. Las mujeres teníamos derecho a poder trabajar. No obstante, si estábamos casadas necesitábamos la autorización de nuestro marido para poder hacerlo.

También podíamos estudiar en la universidad. El porcentaje de mujeres universitarias era muy bajo en esa época debido a que el 60% de las mujeres eran analfabetas.

- 1920. En 1926, la ley cambió, y ya podíamos cobrar directamente por nuestro trabajo sin la necesidad de la mediación de nuestro marido.

Seguíamos pudiendo estudiar en la universidad, pero el nivel de mujeres analfabetas seguía siendo alto (50%).

- 1930-1940. A principios de los años 30, con el bando republicano, las mujeres disponíamos de los mismos derechos que el hombre, debido a la Constitución de 1931. Podíamos trabajar en la administración y hasta ser diputadas o notarias. Y se hizo un gran paso reconociendo el derecho a la no discriminación laboral.

Todo se torció a finales de los años 30 y en los 40, a consecuencia de la Guerra Civil Española. Donde el bando franquista negó totalmente a las mujeres el derecho a trabajar si estaban casadas. El Fuero del Trabajo (1938) determinó que “liberaba” a la mujer casada del trabajo “en el taller y la fábrica”.

- 1950. En los 50, seguíamos sin tener derecho a trabajar en talleres o industrias si estábamos casadas. Pero además no podíamos firmar un contrato de trabajo, sacarnos el carné de conducir, pedir el pasaporte y abrir una cuenta bancaria sin la autorización de nuestro marido.

Volvimos atrás respecto a principios de los años 30. Y es que no teníamos derecho a ser diplomáticas, juezas, notarias, inspectoras de hacienda o registradoras.

Y, además, en 1957 se nos prohibió trabajar en mataderos, canteras, metalurgia, industrias químicas, en la construcción y minería.

- 1960 – 1970. En 1961 se promulgó la ley sobre los derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer, que nos permitió trabajar fuera de casa si estábamos casadas. Y a partir de 1966 ya podíamos ser juezas y fiscales (no ingresó la primera mujer hasta 1977), notarias (desde 1961) o diplomáticas (1962).

La cosa mejoró a partir de la Constitución de 1978, cuando se nos dio el derecho a no ser discriminadas por ser mujeres (aunque a nivel social había una falta de concienciación y seguía habiendo desigualdades).

Ya podríamos firmar un contrato de trabajo, sacarnos el carné de conducir, pedir el pasaporte y abrir una cuenta bancaria sin la autorización firmada de nuestro marido.

- 1980. Pues aún no teníamos el derecho a ser protegidas de manera integral contra las agresiones machistas. No podíamos ser militares ni trabajar en el interior de una mina.

Pero algunos avances sí que hubieron: como la ley del divorcio, poder tener la patria potestad de los hijos, abortar en tres supuestos, medidas para conciliar la vida laboral con la vida familiar y la reforma fiscal que permitió a los cónyuges presentar la declaración de la renta por separado.

- 1990. En los años 90 no podíamos ser ni paracaidistas, ni legionarias, ni ingresar en los cuerpos especiales del Ejército. Pero sí ser militares y trabajar dentro de una mina.

Se aprobó la legislación que tipifica al acosador sexual dentro de los delitos contra la libertad sexual. Y, además, en 1999 se aprobó el Plan de Acción contra la violencia doméstica y se modificó el Código Penal en materia de protección contra los malos tratos.

- 2000. Entramos en el siglo XXI, donde las leyes empiezan a cambiar a nuestro favor. No obstante, aunque por la ley somos iguales, de facto no tenemos el derecho real de ganar lo mismo que los hombres.

4. Marco Normativo

4.1 Constitución Española de 1978

La Constitución Española de 1978 es la norma suprema del ordenamiento jurídico español, que garantiza y recoge diferentes derechos. Consagra en sus artículos 9.2, 14 y 35 el principio de igualdad. En relación con el primero, corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, culturales y social.

El artículo 14 consagra el principio de igualdad en el ordenamiento jurídico español al establecer que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Finalmente, el artículo 35 regula el deber de todos los españoles a 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.

4.2 Normativa europea

- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (CEDH).

Este convenio tiene por objeto proteger los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas sometidas a la jurisdicción de los Estados Miembros, inspirándose en la DUDH. El TEDH es el destinado a enjuiciar, bajo determinadas circunstancias, las posibles violaciones de los derechos reconocidos en la Convención Europea de Derechos Humanos. Los preceptos que hacen referencia a la igualdad son el artículo 14 y protocolo número 12 de dicho convenio. El artículo 12 trata sobre la prohibición de discriminación, especialmente «por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación», para poder disfrutar de los derechos y libertades reconocidas en el convenio. Además, cabe destacar, el protocolo número 12, sobre la prohibición general de la discriminación (artículos adicionales al Convenio), su aplicación territorial y las relaciones con el convenio.

- Carta de los derechos fundamentales de la UE (CDFUE)

La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, es un documento que contiene provisiones de derechos humanos y fue proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea el 7 de diciembre de 2000 en Niza. En el Capítulo III, nombrado «Igualdad», se encuentran recogidos los objetivos de igualdad y no discriminación en los artículos 20 y el 23. Se destaca el artículo 23, con título «Igualdad entre hombre y mujeres», que expone lo siguiente: «La igualdad entre hombres y mujeres ser garantizada en todos los Ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.»

- Carta Social Europea (CSE)

La Carta Social Europea entró en vigor el 1 de julio de 1999. Dicha carta presenta los derechos relacionados con el empleo, la vivienda, la salud, la educación, la no discriminación, el movimiento de personas, la protección social y el bienestar. El artículo 4.3 trata sobre el derecho a una remuneración igual por un trabajo de igual valor, entre trabajadores de ambos sexos. En el artículo 10.2, se establecen los derechos de formación profesional, y cómo éstos deben «asegurar o favorecer un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos». El siguiente artículo referente a la igualdad de género es el artículo 20, que trata sobre los derechos a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo. Finalmente, el artículo 27 establece la igualdad de oportunidades y de trato de los derechos de los trabajadores con responsabilidad familiares.

4.3 Textos Internacionales

Los textos internacionales son todas aquellas normas y leyes que se encuentran regulados por el derecho internacional, que regula el comportamiento de los estados y otros sujetos internacionales, para relaciones, competencias y cooperación entre naciones.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada por la Asamblea General en 1949. Este documento contiene 30 derechos y fue el primero que acordaron los países para garantizar la libertad, igualdad y dignidad de todas las personas. La supervisión de estos derechos humanos le corresponde al Consejo de Derechos Humanos. Nos encontramos distintos artículos a lo largo de la declaración haciendo referencia a la igualdad, mencionados en los artículos 1, 2 y 7. El artículo 1 hace referencia a la fraternidad entre los seres humanos libres e iguales; el artículo 2 incluye a toda persona, con independencia de raza, color, sexo, idioma, territorio, etcétera, a que se le reconozcan todos los derechos y libertades de dicha declaración. El artículo 7 proclama la igualdad de protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación por discriminación, ya que todos somos iguales ante la ley, sin distinción.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)

El pacto desarrolla los derechos civiles y políticos y las libertades recogidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El concepto igualdad como derecho general aparece en el artículo 2.1, 4.1, 24.1, 25 y 26 del PIDCP. El precepto 2.1 reconoce a todos los individuos, sin distinción alguna, a todos los derechos que se establecen en dicho pacto. El 4.1 da derecho a los Estados Parte que se encuentren en situaciones excepcionales a suspender las obligaciones contraídas en este Pacto, siempre que no sean incompatibles con las demás obligaciones y no se cometa discriminación alguna. El 24.1 concede la protección a los menores de edad, sin ningún tipo de discriminación. El precepto 25 hace referencia a la adjudicación de derechos y oportunidades, y el artículo 26 garantiza la igualdad de protección de la ley, sin discriminación. Cabe hacer referencia a los artículos 3 y 23.4, más enfocados en la igualdad de género. El artículo 3 garantiza que los Estados Parte que formen parte de este Pacto se comprometan a garantizar a hombres y mujeres la igualdad de todos los derechos civiles y políticos de este Pacto. Y, por último, el artículo 23.4 asegura el derecho a la igualdad y responsabilidad de ambos esposos en el matrimonio y en el fin de este.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Es un tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía. El derecho general a la igualdad viene reconocido en los artículos 2.2, 7.a.i, 7.c) y 10.3. El artículo enfocado a la igualdad de género en este pacto es el 3, que establece que todos los Estados Parte se deben

comprometer, con el presente pacto, a asegurar a los hombres y mujeres «igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto».

4.4 Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

El desarrollo del derecho de Igualdad aparece en nuestro ordenamiento jurídico en la “Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo”, como una respuesta del Estado de Derecho al poder político y someterlo a las normas jurídicas proclamadas en el artículo 1.1 y 14 de la Constitución, con la finalidad de romper la inmunidad del poder y vincularlo a un Estado que proteja la igualdad de la persona humana, promulgando la eliminación de la discriminación sin diferencia alguna. Para ser más concretos, en su artículo 3 el poder legislativo impone la no discriminación por razón de maternidad o por la asunción de obligaciones familiares y el artículo 8 califica de discriminación cuando el trato no es favorable por razón de encontrarse en estado de gestación o al cuidado de un recién nacido. La finalidad de la norma va dirigida hacia la conciliación familiar y el cuidado de los hijos, el empleo, la protección de la maternidad en el mundo laboral y por primera vez, aparece el permiso de paternidad, dispensando el mismo tratamiento a quienes se encuentran en situaciones jurídicas iguales. Algunas de las medidas para proteger y fomentar la maternidad son:

- Dispensa para los empresarios en las cuotas de la Seguridad Social en los casos de bajas por maternidad y paternidad, asumiendo el Estado las cotizaciones en estos casos.
- Ampliación del permiso de maternidad en caso de partos múltiples.
- Disponer de la posibilidad de disfrutar de las vacaciones después de la baja de maternidad, aunque sea al año siguiente del año natural.
- Conjugación del disfrute del permiso de maternidad y el desempleo.
- Se conserva el derecho del permiso de maternidad y/o paternidad aún en el caso de la muerte de la madre o del bebé.
- La continuación de la cobertura de protección de la mujer el periodo de lactancia natural.
- Compatibilizar la duración de la jornada con el cuidado de los hijos (Sánchez, 2012).

La igualdad así entendida facilita la aplicación de la equidad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al mundo laboral, a su acceso, a la formación, a la promoción, al trato y a las condiciones del trabajo; existiendo un imperativo legal para aquellas empresas de más de 250 trabajadores a establecer ‘Planes de igualdad’ para sus empleados (en las empresas de menos de 250 trabajadores se realizará por voluntad propia). Los ‘Planes de igualdad’ contienen las medidas que garantizan de forma ordenada la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo laboral, creadas tras un estudio de las características de cada puesto de trabajo, situación de la empresa, los objetivos a alcanzar, etc.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

4.5 Normativa antidiscriminatoria

Estas son las normativas más importantes y destacadas que han regulado desde hace tiempo las desigualdades en diferentes ámbitos de las relaciones laborales. No obstante, es importante tener en cuenta que, en los últimos años, se están produciendo avances en la normativa antidiscriminatoria. Cabe mencionar:

- Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Generalmente se dirige a proteger a las mujeres de la violencia machista en el ámbito doméstico, pero también regula todos aquellos aspectos que inciden en la problemática de esta violencia (aspectos sociales, educativos, laborales...).

- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta normativa específica antidiscriminatoria proyecta la aplicación de la igualdad entre hombres y mujeres no solo en el ámbito laboral, si bien éste ocupa una parte importante de la misma.

4.6 Ley de prevención de riesgos laborales. Artículo 14

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en material de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximen del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

El desarrollo del derecho de Igualdad aparece en nuestro ordenamiento jurídico en la “Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo”, como una respuesta del Estado de Derecho al poder político y someterlo a las normas jurídicas proclamadas en el artículo 1.1 y 14 de la Constitución, con la finalidad de romper la inmunidad del poder y vincularlo a un Estado que proteja la igualdad de la persona humana, promulgando la eliminación de la discriminación sin diferencia alguna. Para ser más concretos, en su artículo 3 el poder legislativo impone la no

discriminación por razón de maternidad o por la asunción de obligaciones familiares y el artículo 8 califica de discriminación cuando el trato no es favorable por razón de encontrarse en estado de gestación o al cuidado de un recién nacido. La finalidad de la norma va dirigida hacia la conciliación familiar y el cuidado de los hijos, el empleo, la protección de la maternidad en el mundo laboral y por primera vez, aparece el permiso de paternidad, dispensando el mismo tratamiento a quienes se encuentran en situaciones jurídicas iguales.

4.7 Ley de seguridad social

En el año 2020, hay más afiliaciones a la Seguridad Social por parte de hombres que de mujeres, aumentando la distancia entre ambos. Los hombres conforman el 53,52% del total de afiliaciones y han ascendido un 3,37%, mientras que las mujeres crecen un 3,15 %. Los hombres son la mayoría en todos los regímenes, con excepción de la categoría del cuidado del hogar. El Régimen General es el más equitativo, con un 51,75 % de hombres y un 48,24 % de mujeres, disminuyendo éstas últimas ligeramente con respecto al año anterior.

Los trabajadores con contratación temporal tienen una distribución entre géneros muy parecida, siendo prácticamente igual; respecto a la contratación de carácter indefinido no pasa lo mismo, ya que aunque en términos porcentuales parecen prácticamente iguales, en números absolutos podemos observar la discrepancia. Por tipo de jornada laboral, en los contratos de jornada completa hay más hombres, mientras que en los de jornada parcial hay más mujeres.

Por otro lado, en el Real Decreto 295/2009 de 6 Marzo regulador de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Aparte de la modificación en los casos de permiso por maternidad y en el riesgo durante el embarazo, una de las novedades que incorporó la LOIEMH fue la adición de dos subsidios más a los ya existentes: el permiso de paternidad y el de riesgo durante la lactancia natural, con el fin de mejorar el acceso de la mujer al mundo laboral y reorganizar la conciliación familiar.

La ley anteriormente citada instaba al Gobierno a decretar cuantas disposiciones hiciesen falta para su correcta aplicación y con este objetivo se creó en “Real Decreto 295/2009 de 6 Marzo regulador de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural”, gracias al cual se crea un subsidio por maternidad no contributivo con el fin de que las medidas en apoyo de la

maternidad llegasen a todas las mujeres. Fue creado para aquellas que cumplen todos los requisitos que exige la ley excepto el periodo mínimo de cotización previo.

También se amplía el periodo de descanso por maternidad en caso de que el alumbramiento fuese antes de la fecha establecida y si fuese necesaria la hospitalización, se ampliaría el subsidio por maternidad. El permiso de paternidad implica el cobro del correspondiente subsidio, incluyendo a los trabajadores autónomos.

El riesgo por embarazo, pasa a ser parte de las contingencias profesionales. Se elimina el requerimiento de un periodo previo de cotización para el cobro del subsidio y se aumenta la suma de la prestación del 75% de la base reguladora que suponía cuando se encontraba en las contingencias comunes, al 100% de la base por contingencias profesionales. Se añade una prestación por riesgo durante la lactancia natural en el caso de que la mujer no pueda estar en su puesto de trabajo y no se pueda cambiar a otro que se adapte a la lactancia.

4.8 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

Los artículos más relevantes del Estatuto de los Trabajadores en relación con la discriminación quedan redactados de la siguiente manera:

- Artículo 4.2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados 3 por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Artículo 17.1: Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o

condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

- Artículo 54.2. Se consideran incumplimientos contractuales: g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

4.9 Art 314cp

- Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses.

Modificado con efectos desde el 25/06/2021

4.10 “Mobbing” o acoso laboral

El acoso psicológico laboral o mobbing, ha sido reconocido como un riesgo psicosocial que produce grandes problemas a nivel laboral y social por influir negativamente en la salud de los trabajadores y en el rendimiento de la empresa. Por ello, se describe este problema como una forma de violencia física o psíquica que se produce en el trabajo, que se manifiesta por comportamientos distintos producidos de manera persistente durante cierto periodo de tiempo con consecuencias devastadoras para las víctimas, lo que justifica la necesidad de detectarlo a tiempo e intervenir ya que va en aumento en los últimos años. (Anexo I)

El “mobbing” puede producirse por diferentes causas:

- La organización y características del trabajo y la empresa,
- Aspectos relacionados con el rendimiento y la actividad laboral.
- Las propias características personales tanto del acosador como de la víctima
- Las interacciones entre los miembros de la organización (Giner, 2012).

Clasificación de las principales conductas de acoso psicológico laboral (Einarsen y Raknes, 1997).

ATAQUES RELACIONADOS CON EL TRABAJO

- Se les intenta someter o eliminarlos de su puesto de trabajo usando calumnias e injurias contra ellos.
- El esfuerzo en su trabajo es infravalorado.
- Se le oculta constantemente información que sería relevante para el buen desempeño de su trabajo.
- Se deja a la víctima sin nada que hacer, a pesar de haber tareas para ella, para luego poder acusarla de falta de rendimiento.
- Se le asignan a la víctima tareas que están muy por debajo de su rendimiento.
- Explotación excesiva en el trabajo, superior a la de cualquier compañero.
- Se le asignan tareas humillantes.
- Sus errores son los protagonistas y se le hace pagar por ellos.

ATAQUES CON AISLAMIENTO SOCIAL

- Se le aísla, evitando que se exprese o comunique con sus jefes o compañeros.

- No son tenidos en cuenta sus opiniones ni deseos.
- Prohíben a la víctima expresarse, no se le habla, se le ignora.

ATAQUES REFERENTES A SU VIDA PRIVADA

- Mediante calumnias se intenta destruir su reputación personal y profesional.
- Dar a entender a la víctima que sufre de problemas psicológicos.
- Reírse y menospreciar su vida privada.

VIOLENCIA FÍSICA

- Continuamente es víctima de amenazas, violencia física u ofertas y amenazas sexuales, forzando a la víctima a abandonar su puesto de trabajo.

ATAQUES A LAS ACTITUDES

- Ataques a las creencias culturales y políticas de la víctima, e incluso ataques a su propia nacionalidad.

RUMORES

- Continuamente se lanzan rumores sobre la víctima, falsos en la mayoría de las ocasiones, y se habla de ella a sus espaldas.

ATAQUES DE TIPO PSICOLÓGICO

- Se intenta reducir o eliminar la autoestima y confianza en sí misma de la víctima, destruyendo su salud física y psicológica.
- Desestabilizarlos emocionalmente usando cualquier tipo de conducta, buscando que la víctima “explote”.

Otro tipo de acoso es el sexual que según Giner (2012), puede definirse como

propósito de atentar la dignidad de una persona cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Este tipo de acoso está considerado como delito en el artículo 184 del Código Penal y afecta al entorno, al rendimiento y a la vida laboral y personal, produciendo efectos muy negativos para la salud, la moral y la confianza de la víctima, como por ejemplo altos niveles de ansiedad y depresión que provocan que la víctima sufra bajas en el trabajo, presente un bajo rendimiento e incluso que abandone el trabajo.

4.11 Lesiones a consecuencia de la discriminación. Art 510 del Cód. Penal

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

Serán castigados con una pena de prisión de uno a cuatro años y multa de seis a doce meses:

- Quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.
- Quienes produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

- Públicamente nieguen, trivialicen gravemente o enaltezcan los delitos de genocidio, de lesa humanidad o contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, o enaltezcan a sus autores, cuando se hubieran cometido contra un grupo o una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia al mismo, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, la situación familiar o la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, cuando de este modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mismos.

Serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses:

- Quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, o produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para lesionar la dignidad de las personas por representar una grave humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos mencionados, de una parte de ellos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a los mismos.
- Quienes enaltezcan o justifiquen por cualquier medio de expresión pública o de difusión los delitos que hubieran sido cometidos contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, o a quienes hayan participado en su ejecución.

4.12 Brecha salarial entre hombres y mujeres. Techo de cristal

La desigualdad retributiva es el mayor reto que tienen las empresas puesto que es donde más diferencias hay entre hombres y mujeres, siendo una discordancia que hoy en día, con el gran soporte que encontramos en la legislación, no cabe. Queda claro entonces que es un tema que necesariamente debe aparecer en las evaluaciones de igualdad de las empresas. Pero encontramos que sucede todo lo contrario, puesto que en un 23% de las empresas no se analiza este apartado. Es más, en la práctica totalidad de los diagnósticos de las empresas no aparecen datos sobre las retribuciones de los trabajadores, pareciendo ignorar el tema puesto que sólo un 7% de las 'Planes de igualdad' de las empresas analizadas reconocen que existe discriminación salarial (Anexo II).

4.13 Planes de igualdad en la empresa

La evolución en el desarrollo de los diferentes 'Planes de igualdad' es constante, desconociéndose la eficacia real y la aplicación de la norma desde el punto de vista exterior, siendo sólo puesto de relieve cuando el conflicto llega a los Tribunales. No habiendo una forma homogénea de realizar dichos planes sino que están sujetos a la interpretación particular que el empresario en cuestión hace de la norma.

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas. El plan de igualdad se estructura tras la realización previa de un diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, y elaborado en la comisión negociadora de dicho plan de igualdad.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. También deben incluir el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La iniciativa debe correr a cargo de la empresa. Si no es así, la representación legal de los trabajadores debe pedirle por escrito la constitución de la comisión negociadora. De no recibir respuesta, o ante la negativa de la empresa, debe solicitarse la actuación de la Inspección de Trabajo.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, redujo de 250 a 50 el número necesario de personas en plantilla para que fuera obligatoria la aplicación y elaboración de un plan de igualdad. Esta novedad se ha ido integrando de forma progresiva:

- Desde el pasado 7 de marzo de 2020, lo deben tener todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de 50 a 100 personas en plantilla.

Los planes de igualdad obligatorios por el número de personas en plantilla deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras. Así lo establece el reglamento aprobado a través del Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, que entra en vigor el 14 de enero de 2021.

Por otro lado, cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación, independientemente del número de personas en plantilla, en los términos previstos en el convenio colectivo.

O bien, cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. Será previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos que fije el indicado acuerdo.

El resto de empresas no obligadas a tenerlo pueden contar con un plan de igualdad de forma voluntaria. Podrá elaborarlo e implantarlo, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, si hubiera. Es de aplicación el reglamento cuando así se acuerde en el plan de igualdad.

Si no hay representación legal de las personas trabajadoras, la empresa podrá hacerlo de forma unilateral. O puede crear una comisión compuesta por personas de la plantilla y de la empresa, que estén formadas en materia de igualdad, si es posible.

Todas las empresas, independientemente del número de personas en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deberán negociarse, y en su caso acordarse, con la

representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Inspección de Trabajo entendemos que intensificará su labor en los próximos años. No solo tendrá que comprobar si las empresas obligadas tienen efectivamente un plan de igualdad, su implantación y seguimiento. Además, potenciará su labor en todas las empresas sobre la aplicación de medidas de igualdad y antidiscriminatorias. Todas las empresas están obligadas a ellas y esta obligación aparece en la ley y en el reglamento.



5. Estudio de algunas cifras sobre discriminación laboral: ¿Qué indican?

Las españolas cobraron de media en 2020, un 17% menos que los hombres a pesar de estar más preparadas, según la OIT.

Llegamos a hoy, el día en el que podemos mirar al pasado y ver cuáles han sido los cambios más importantes de nuestra historia laboral en España. Las leyes han evolucionado, somos independientes, autónomas, pero echemos un vistazo a lo que dicen los datos:

La tasa de escolaridad de la mujer es superior casi en todas las edades a la de los varones. También en la educación universitaria, donde hay la excepción de las carreras técnicas.

Se ha incrementado la tasa de actividad femenina en más de 21 puntos en casi 25 años. En 1987 éramos un 32,4% de mujeres en el mercado laboral, cuando hemos llegado al 53,01% en 2019.

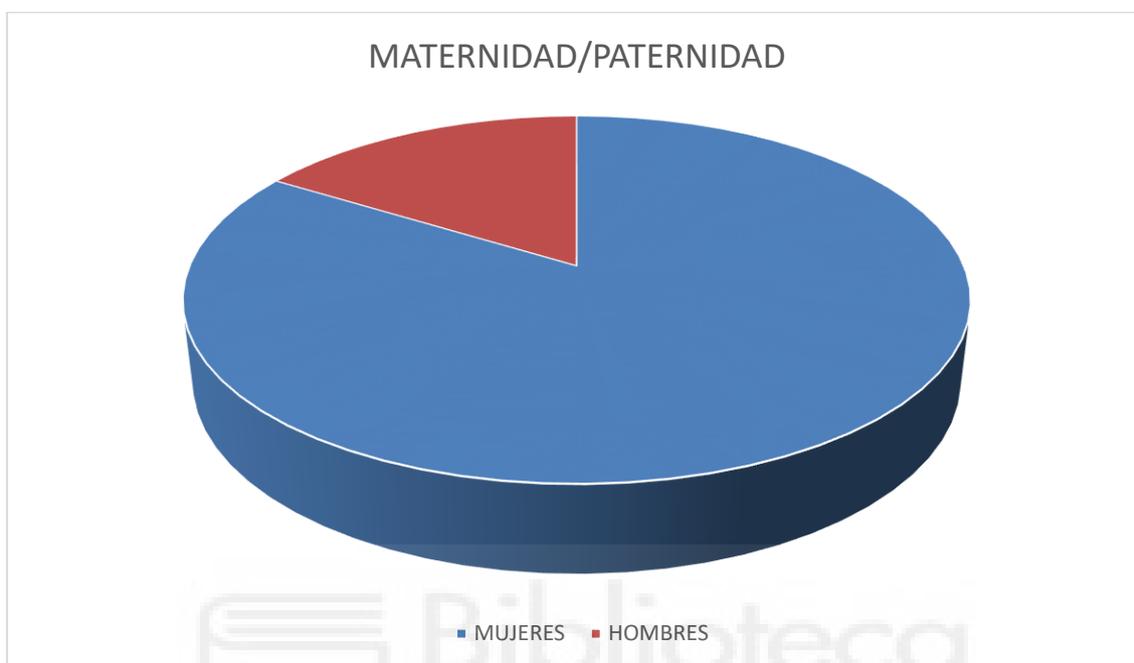
Seguimos luchando con el techo de cristal. En España, un 69% de los puestos directivos y de gerencia están ocupados por hombres y a su vez, 2/3 de las personas que ocupan puestos de menor rango son mujeres. No obstante, el 46% de la población ocupada son mujeres.

Del total de mujeres empleadas, una de cada dos tiene un contrato temporal o trabaja a tiempo parcial.

Sigue habiendo brecha salarial. En España las mujeres trabajamos gratis 50 días al año por los efectos de esta. Según una encuesta de estructura salarial elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2020, el salario medio anual de los hombres fue de 25.924,43€, mientras que el de las mujeres fue de 20.131,41€.

Sin duda un camino que llevamos caminando ya hace más de 100 años, y que a día de hoy seguimos recorriendo tal como lo demuestran los datos.

Gráfico I

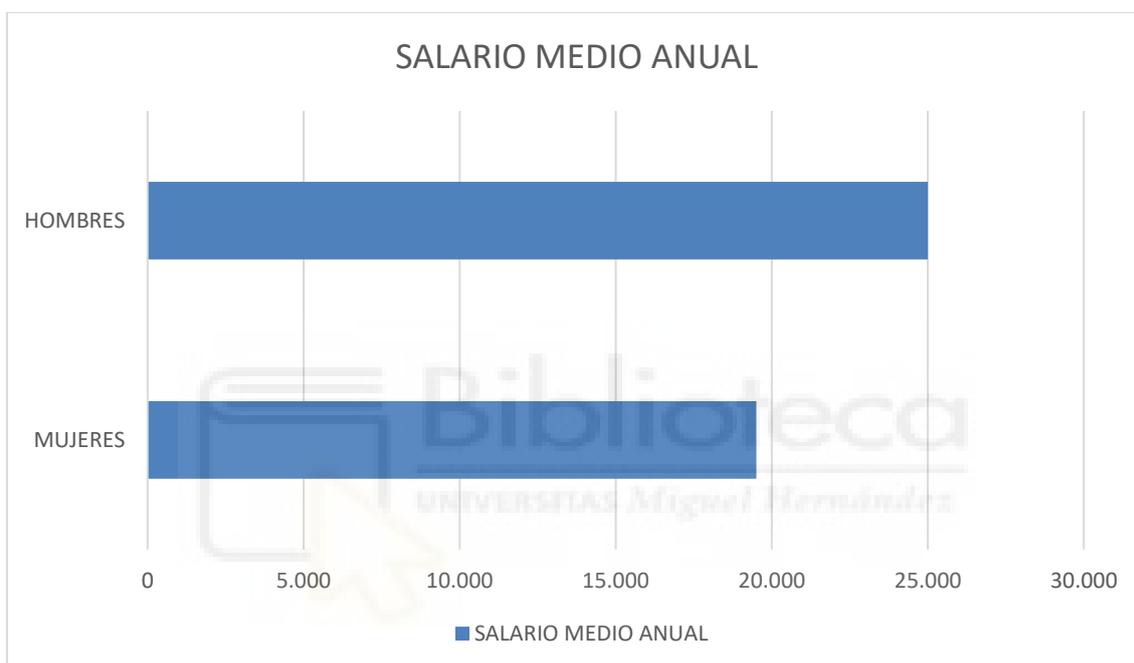


Comentarios: Puede observarse que el mayor número de personas que dejan su trabajo durante más de un año tras tener un hijo son las mujeres. Con una importante diferencia respecto a los hombres. En el gráfico vemos la gran desigualdad que existe en la actualidad confirmándose la inexistencia de la conciliación familiar.

Para periodos superiores a un año, un 7,4% de hombres ocupados han dejado de trabajar después del nacimiento de su hijo, una cifra que se eleva al 38,3% en el caso de las mujeres.

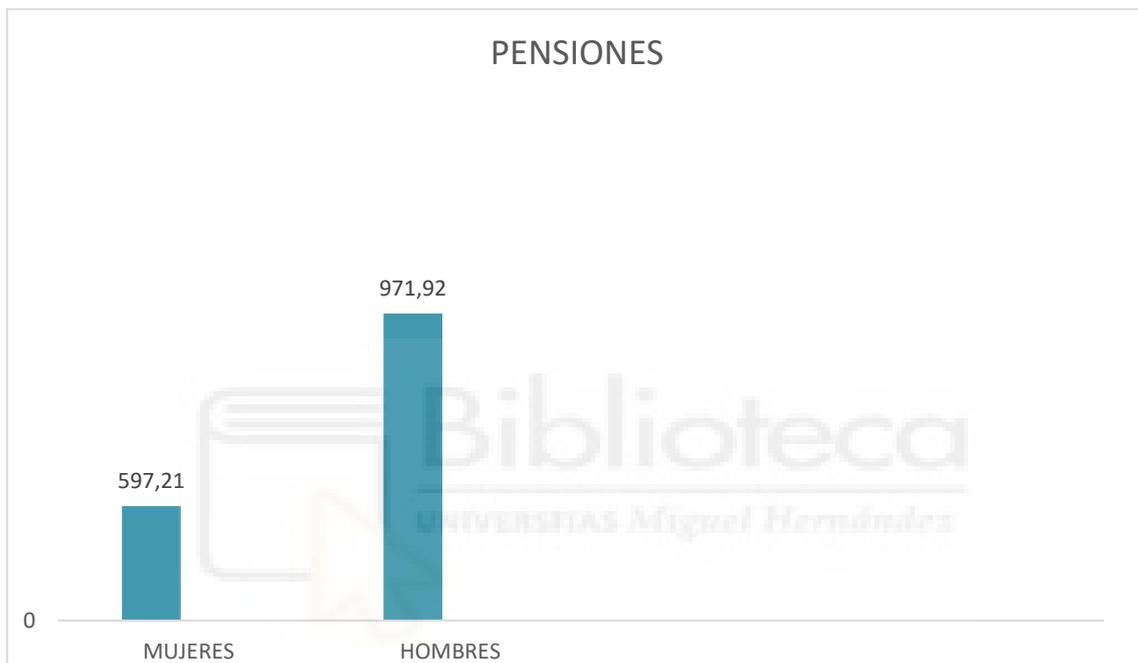
El 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de los hijos de menos de 14 años son mujeres.

Gráfico II



Comentarios: Puede apreciarse que las mujeres cobran de salario medio anual un 22% menos que los hombres. El 15,2% de las mujeres tiene unos ingresos menores o iguales al salario mínimo interprofesional, que es de 641,2 euros al mes, en tanto que ese porcentaje se reduce al 5,6% en el caso de los hombres.

Gráfico III



COMENTARIOS: Una pensionista percibe al mes una media de 597,21 euros, mientras que la pensión media de un varón es de 971,92.

6. Consecuencias que conlleva cometer un delito de discriminación laboral

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses como bien establece el artículo 314 CP.

El art. 14 CE proclama el derecho a la igualdad y no discriminación por cualquier circunstancia personal o social. En similares términos, queda redactado el art. 17 ET aunque centrado en la prohibición de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales.

En concreto, las únicas medidas de discriminación positiva permitidas por la legislación laboral, según se desprende del propio art. 17 ET, son las destinadas a favorecer el empleo de los trabajadores por edad o discapacidad y también, aquellas que persiguen favorecer la igualdad de entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial.

Las principales consecuencias que, en el ámbito jurídico laboral, se desprenderán de una actuación empresarial discriminatoria, serán las siguientes:

Nulidad de la práctica discriminatoria:

Principalmente lo dispuesto en el art. 17.1 ET: "Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a

Sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación".

Indemnización por daños y perjuicios:

Pero además de la nulidad, las actuaciones empresariales discriminatorias darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de "reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido".

El art. 183 de la LRJS permite la acumulación en la demanda de la acción de reclamación por daños y perjuicios a la de extinción contractual o despido nulo:

Será el demandante el que deberá probar las bases de la cantidad que reclama y la justificación de que la misma corresponde ser aplicada al supuesto enjuiciado, aunque la concreción exacta del quantum indemnizatorio corresponde siempre al juez, cuyo criterio objetivo debe prevalecer siempre.

En síntesis, con la indemnización por daños y perjuicios se debe compensar el daño causado al trabajador que no se pueda reparar simplemente declarando la nulidad de la conducta lesiva, ni abonando al trabajador los salarios dejados de percibir ni la indemnización que corresponda por extinción de su contrato de trabajo, cantidades con las que será compatible.

Sanción al empresario infractor:

La tutela del derecho a la igualdad de trato en ámbito de las relaciones laborales también se consigue a través de "un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias"

Atendiendo a la tipología y gravedad de la actuación discriminatoria acaecida, los hechos pueden ser constitutivos bien de delito, bien de infracción administrativa.

En concreto, por lo que respecta a las infracciones administrativas laborales, debe recordarse que, entre las infracciones y sanciones contempladas en la LISOS destacan aquellas conductas, calificadas como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, en las que incurrirá la empresa cuando realice o tolere cualquier forma de discriminación directa o indirecta por cualquiera de las situaciones personales o sociales recogidas en los arts. 14 CE y 17 ET.

Las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales o colectivas, según el art. 40.1.c LISOS, se sancionarán "con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros".

La tutela judicial del principio de igualdad:

En nuestro ordenamiento jurídico la tutela judicial de los derechos fundamentales se encuentra beneficiada por unas garantías reforzadas. En concreto, es el art. 53.2 CE el que se ocupa de advertir que cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos calificados como fundamentales bien ante los jueces y tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad, bien en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Así, para garantizar la rapidez y efectividad de la tutela de estos derechos, la Ley 36/2011 establece que su tramitación se llevará a cabo a través de un procedimiento especial de carácter preferente

Teniendo en cuenta además que en la demanda en la que se ponga de manifiesto la vulneración de este tipo de derechos, no sólo se han de expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada sino que también se ha de especificar la cuantía de la indemnización pretendida, para cuya concreción se tendrán en cuenta los daños y perjuicios, la gravedad, duración y consecuencias del daño.

7. Conclusiones

A modo de conclusión, el objetivo fundamental perseguido por este trabajo es la concienciación que existe en el mundo laboral, así como el trabajador pueda llegar a conocer y potenciar diversas habilidades sociales que sirvan como estrategias para prevenir futuros posibles casos de acoso laboral y resolver de forma pacífica sus conflictos con sus iguales. Para ello, es necesario implementar, actividades donde se trabaja la empatía, la coeducación, entre otras muchas.

Por un lado, uno de los aspectos que se ha tenido en cuenta en el trabajo ha sido el desarrollo de estadísticas donde el trabajador puede ver la realidad de compañeros compañeras. De este modo, el diseño de gráficos persigue que el trabajador sea consciente de la gravedad de sus actos y actitudes y muestre especial interés hacia la erradicación de estas actitudes conflictivas en el trabajo, al ser consciente de que cada individuo aporta al grupo su esfuerzo personal pese a limitaciones o capacidades, la sensación de pertenencia a un grupo donde todos sus integrantes se apoyan y son necesarios, pese a capacidades o limitaciones, para conseguir el objetivo común.

Sin embargo, la empatía no es el único aspecto que se trabaja, ya que la concienciación de la situación actual tiene un gran papel, ya que se pretende alcanzar que el trabajador aprenda a expresar y canalizar sus emociones, además de respetar y escuchar las emociones del resto de compañeros y compañeras.

Por otro lado, el trabajo cooperativo se puede considerar una de las piezas clave para mejorar las relaciones interpersonales del trabajador. Asimismo, este tipo de aprendizaje aumenta el respeto entre los trabajadores es, así como valoran y empatizan.

Tras señalarlas las principales metas que se pretenden alcanzar a través de este proyecto, cabe destacar, que en todo momento se ha tenido en cuenta la situación y las características de trabajadores. Así pues, se ha comentado que son dos grupos en los cuales existe una gran división, numerosos conflictos entre iguales y, lamentablemente, no existen apenas interacciones positivas que conlleva a malas relaciones interpersonales entre los trabajadores. Por todo ello, es necesario trabajar todos los aspectos comentados anteriormente, teniendo muy presente en todo momento, la empatía y la tolerancia entre otros factores.

Para finalizar la presente conclusión, resulta importante implantar planes de empresa en todos los centros de trabajo, ya que es fundamental que todos los miembros sean conscientes de la importancia de la prevención del acoso laboral, incluyendo a los propios trabajadores, ya que

es de gran importancia que adquieran y desarrollen una serie de habilidades sociales para, posteriormente resolver sus diferencias sin necesidad de utilizar actitudes conflictivas. De ahí la verdadera importancia de trabajar estos aspectos a través de actividades dentro de esta área.



8. Referencias Bibliográficas

Autores

- **Álvarez de la Rosa, M. y Palomeque López, MC., Derecho del Trabajo, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011, pp. 534-538.**
- **Barrère Unzueta, M.A., *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*, Civitas, Madrid, 1997.**
- **Barrère Unzueta, M.A., “Problemas del Derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades”, *Revista Vasca de Administración Pública* Núm. 60, 2001.**
- **Beauvoir, S.: *Le deuxième sexe*, Paris, 1974.**
- **Bodelón González, E; Barcons Campmajó, M. (2013). Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados. In *Los planes de igualdad en tiempos de crisis* (pp. 83-119). Dykinson.**
- **Carmona Cuenca, E., “El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Revista de Estudios Políticos* Núm. 84, 1994.**
- **Carmona Cuenca, E. (Coord.), *Diversidad de género e igualdad de derechos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.**
- **Castaño, C., Iglesias Fernandez C., Mañas Alcon E. Y Sanchez-Herrero, M.: *Diferencia o Discriminación*, colección Estudios, Madrid, 1999.**
- **Fernández Fraile, M. E.: *Historia de las Mujeres en España; historia de una conquista*, La Aljaba, vol. XII, 2008.**
- **Gasco-García, E (2011). Acoso moral laboral o “mobbing”. En Valmaña Ochaíta S (presidencia), *seminario permanente de ciencias sociales. Seminario llevado a cabo en Cuenca*.**
- **Mora Ruiz, M. (Dir.), *Formación y objeto del Derecho antidiscriminatorio de género. Perspectiva desde el Derecho Público*, Atelier, Barcelona, 2010.**
- **Rodríguez-Muñoz, A. Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación. *Revista de medicina y seguridad en el trabajo*, 57 (1), 20-34.**

- Rodríguez, A., Goñi, B. Y Maguregi, G.: El futuro del trabajo (reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres), Bakeaz, País Vasco, 1996, pp.67-77.

Legislación

- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311. [Disponible en: <http://www.congreso.es/consti/>]
- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-A-2007-6115 (2007).
- Eurostat Statistics Explained, 2020. Estadísticas de empleo. Recuperado el 7 de marzo de 2020: http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment_statistics/es
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2020). Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2020. Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo_bajo/imt2017_datos2016_estatal_general.pdf
- Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, 2013, Actuaciones de las comunidades autónomas en cumplimiento de la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Recuperado de: http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/planActuacion/seguimientoEvaluacion/pdf/B_alanceLeyIntegralCCAAparaweb.pdf
- Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, 2018, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2020. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>
- Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades (2020) Instituto Nacional de Estadística [Base de datos] Recuperado de: <http://www.ine.es>

- **Personas inactivas, razones para no buscar empleo según grupos de edad (2017)**
Instituto Nacional de Estadística [Base de datos] Recuperado de: <http://www.ine.es>



9. Enlaces recomendados-Webgrafía.

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

<https://boe.es/>

CRUZ ROJA ESPAÑOLA

<http://www.cruzroja.es>

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

<https://transparencia.gob.es/>

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

<https://www.estatutodelostrabajadores.com/>

INSTITUTO DE LAS MUJERES

<https://www.igualdadenlaempresa.es/>

MINISTERIO DE JUSTICIA

<http://www.mjusticia.gob.es>

MINISTERIO DEL INTERIOR

<http://www.interior.gob.es/>

PORTAL DE LA CONSELLERIA DE SANITAT DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

<http://www.san.gva.es>

SEDE POLICIA NACIONAL

<http://www.policia.es/>

TEXTO CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978

<http://noticiasjuridicas.com>

10. Otras páginas de interés

www.lasprovincias.es/alicante/

www.laverdad.es/murcia/local/murcia/

www.20minutos.es/



11. Anexos

Anexo I

FORMULARIO DE QUEJA POR DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA QUE FORMULA LA QUEJA

Nombre y Apellidos			
N.I.F.			
Correo Electrónico para comunicaciones			
Domicilio (opcional):			
Localidad (opcional):			
Provincia (opcional):		Código Postal	

DATOS DE LA PERSONA FÍSICA, JURÍDICA U ORGANISMO PÚBLICO OBJETO DE LA QUEJA

Nombre o Razón Social:			
Domicilio			
Localidad:			
Provincia		Código Postal:	

HECHOS QUE MOTIVAN LA QUEJA

(Se concretará el motivo de la queja, aportando, en su caso, documentación justificativa)

Si Vd. ha denunciado ya ante la jurisdicción social o contencioso-administrativa, o ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la persona/entidad/organismo por este motivo señálelo a continuación marcando con una X: (SI.....) (NO.....)

De conformidad con lo establecido en el artículo tercero.b) del texto consolidado de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer, solicito que el Instituto de las Mujeres canalice, exclusivamente en el orden administrativo, la presente queja a los organismos que se considere, autorizando con esta finalidad la correspondiente cesión de los datos del presente formulario y la documentación aportada en su caso.

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

Firmado:.....

Fecha.....

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN DEL FORMULARIO

- **Lea atentamente todo el formulario antes de su envío y cumplimente todos los datos solicitados**
- **La firma es obligatoria, para tramitar la canalización de la presente queja si procediera.**
- **En el caso de presentación telemática deberá enviar el formulario firmado electrónicamente o en algún formato que demuestre que ha firmado Vd. el documento físico (PDF, GIF, etc.).**
- **Si desea usted que ciertos datos personales que figuren en la documentación complementaria aportada no sean visibles para terceros deberá proceder a tacharlos o hacerlos ilegibles antes de enviar el formulario.**



Advertencia de Privacidad: Le informamos que, de conformidad con el *Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, referido a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos*, así como de acuerdo con la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, el tratamiento de los datos personales facilitados por usted en el formulario de consulta al que contesta esta carta, se realizará única y exclusivamente a los efectos de gestión de esta respuesta. En ningún caso los datos serán objeto de comunicación o cesión a terceros sin contar con el consentimiento expreso de la persona afectada, salvo en aquellos casos legalmente previstos y expresamente para fines estadísticos en este caso.

Puede usted revocar su consentimiento y ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación al tratamiento o portabilidad a través del formulario https://sedempr.gob.es/es/proteccion_de_datos

Así mismo puede interponer una reclamación ante la Agencia Española de protección de Datos (AEPD) si considera conculcados sus derechos. Con carácter previo a la presentación de una reclamación ante la AEPD, puede dirigirse a la Delegada de Protección de datos (DPD) del Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad: dpd@mpr.es

Responsable del tratamiento: Instituto de las Mujeres, c/ Condesa de Venadito 34, 28027 Madrid.
quejasyreclamaciones@inmujer.es

Agencia Española de Protección de datos (AEPD): c/ Jorge Juan 6, 28001 Madrid www.aepd.es

Anexo II

NOTICIA

La eterna discriminación en los trabajos de igual valor

La discriminación salarial entre hombres y mujeres está prohibida, ya realicen el “mismo trabajo” o un “trabajo de igual valor”. Así lo ha recalcado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en una reciente sentencia, la cual hace referencia a empleos que se pueden comparar, aunque no son exactamente iguales. En concreto, la corte ha respondido a un tribunal del Reino Unido que elevó una pregunta sobre la aplicación directa del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que consagra el principio de igualdad de retribución. Y ello en el litigio que ha enfrentado a unos 6.000 trabajadores de la famosa cadena británica de supermercados Tesco con la propia empresa.

Los empleados de las tiendas, mayoritariamente mujeres, demandaron a la entidad porque cobraban menos que los trabajadores de sexo masculino que prestaban servicios en los centros de distribución. Alegaron que tenían derecho a comparar su trabajo con el de ellos, aunque se realizara en establecimientos distintos, y que les eran de aplicación condiciones laborales comunes, las cuales emanaban del mismo empresario. “Cada Estado miembro debe garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”, ha zanjado el tribunal europeo.

En este sentido, Gemma Fabregat, catedrática de Derecho Laboral de la Universidad de Valencia y *of counsel* de la firma Sagardoy Abogados, explica que un trabajo tiene “igual valor” que otro, a pesar de que el contenido es diferente, cuando se basa en requisitos similares, como pueden ser “el nivel académico, el conocimiento de idiomas, la responsabilidad o el nivel de carga de trabajo”, entre otros.

Por ejemplo, se ha comparado a efectos de igualdad retributiva el trabajo del personal de limpieza, donde priman las mujeres, con el del personal de jardinería, donde son mayoría los hombres. “A día de hoy, con la maquinaria que existe, ¿por qué un trabajo de distribución exige

más fuerza física que el de las cajas?”), cuestiona la jurista. “Si se emplea la misma fuerza, no habría razón de ser del complemento” salarial por esta causa.

La catedrática explica que la legislación española está blindada ante situaciones de discriminación salarial. De hecho, el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores ya recoge el mandato que se desprende de la sentencia europea. “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo”, dispone el precepto.

A fin de disipar dudas sobre qué empleos se consideran “de igual valor”, Ignacio del Fraile, socio de Laboral del despacho Gómez-Acebo y Pombo, señala que “no más tarde del próximo mes de octubre se debería publicar una orden ministerial con un procedimiento de valoración de puestos de trabajo”.

En cualquier caso, el letrado señala que “si un trabajador considera que está recibiendo menos salario que otro realizando las mismas funciones”, deberá interponer “una demanda alegando vulneración de derechos fundamentales”, como es el de igualdad entre hombres y mujeres. Podrá reclamar “no solo la regularización salarial a futuro, sino las diferencias correspondientes al último año. Dicha reclamación de cantidad podría afectar a cualquier tipo de cuantía salarial, ya sea remuneración fija, atrasos, comisiones o retribución variable”. Y si hubiera sido ya despedido, también “podría hacer valer la desigualdad retributiva” al impugnar la decisión del empresario.

En este sentido, Del Fraile explica que los procedimientos de vulneración de derechos fundamentales tienen dos particularidades. Por un lado, “el trabajador puede reclamar una indemnización por los daños y perjuicios que le haya causado la conducta empresarial, incluyendo los posibles daños morales”. Y por otro, “no hay una inversión de la carga de la prueba”, de forma que compete al empleado probar la discriminación. “Pero si acredita la concurrencia de indicios de que se ha producido una violación del derecho fundamental, corresponderá a la empresa aportar una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas” para dejar sin efecto la acusación.

Precisamente, a fin de combatir la desigualdad salarial, la Comisión Europea ha propuesto una directiva para garantizar la transparencia retributiva de hombres y mujeres. El Ejecutivo comunitario entiende que la falta de claridad “es uno de los principales obstáculos para hacer cumplir el principio de igualdad”. En concreto, “impide al personal comparar su retribución con la de sus colegas del otro sexo que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Se crea así una zona gris que favorece la perpetuación del sesgo de género en la fijación de los salarios”, explica.

De las principales medidas propuestas por la Comisión, Clara Mañoso, socia de Laboral de Araoz & Rueda Abogados, destaca la “transparencia retributiva para solicitantes de empleo”. Y es que “se pretende no solo que en la entrevista o antes de la misma las empresas informen a los candidatos del salario inicial, sino también que no puedan preguntarles por su salario actual o histórico” para no perpetuar situaciones discriminatorias. En segundo lugar, llama la atención sobre el derecho de los trabajadores a obtener información “sobre los niveles retributivos medios” de hombres y mujeres. Una cuestión “clave para que las posibles víctimas puedan iniciar las acciones necesarias” para corregir la desigualdad.

Aunque la normativa europea todavía tiene que ser tramitada, la letrada explica que en España ya hay medidas para castigar a las empresas que incurrir en discriminación salarial. De hecho, este comportamiento “se sanciona con hasta 187.515 euros”.

