

EL MERCADO LABORAL y la discriminación por razón de sexo

“Las Relaciones Laborales han vivido muchos avances en los últimos tiempos, pero aún sigue existiendo discriminación a la mujer en el ámbito laboral”

Sergio Santos
Graduado Social
SERGIOSSBS@terra.es

El artículo 14 de la Constitución establece que los ciudadanos y las ciudadanas somos 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, trasladado esto al ámbito laboral, 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 por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, califica de infracción “muy grave” las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de re-

tribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos. Por lo tanto, en lo que se refiere a discriminación por razón de sexo no debe tolerarse ninguna conducta discriminatoria aunque sea en una mínima expresión.

El ser mujer y trabajadora es un excelente caldo de cultivo, donde pueden aflorar las conductas hostiles y discriminatorias, la mayor edad de la mujer, si tiene cargas familiares, o si su nivel de formación es escaso, hacen que sea especialmen-

te vulnerable a la discriminación y trato desigual.

Los contratos temporales se concentran en mayor medida en las mujeres. Además las mujeres trabajadoras se encuentran con



El ser mujer y trabajadora es un excelente caldo de cultivo, donde pueden aflorar las conductas hostiles y discriminatorias, la mayor edad de la mujer, si tiene cargas familiares, o si su nivel de formación es escaso, hacen que sea especialmente vulnerable a la discriminación y trato desigual.

serios obstáculos para su promoción profesional, asimismo, en ocasiones se le exige en una misma categoría profesional una mayor productividad que al hombre para poder subir de escalafón en una empresa.

Así pues, nos podemos encontrar con múltiples y variadas caras de la discriminación laboral, afectando en gran medida a las mujeres trabajadoras, que, por ejemplo, ante un embarazo son despedidas de forma injusta, esta conducta realizada por la empresa privada supone una supresión de los beneficios de la estabilidad en el empleo provocada de forma maliciosa, teniendo estas conductas tipificación y sanción en nuestro código penal.

Serán nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. El entrar a valorar una conducta laboral como discriminatoria no es cuestión baladí, en tanto que, cuando el móvil discriminador aparece, en virtud de los datos aportados en un proceso, la carga de la prueba del móvil discrimi-

minatorio compete a la persona que alega la discriminación. Es por ello que en muchas ocasiones es complicado poder demostrar la existencia de conductas o actos discriminatorios.

Hay que decir, que las mujeres están expuestas en mayor medida a la presión y al acoso sexual en el trabajo por parte de sus colegas y superiores, por lo que los derechos genéricos a la intimidad y a la dignidad en la esfera laboral requieren de una especial importancia y clarificación, por ello, el Estatuto de los Trabajadores alude “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o fi-

sicas de naturaleza sexual” por lo tanto la mujer trabajadora puede y debe rechazar y denunciar este tipo de conductas, teniendo al menos la tranquilidad que este tipo de conductas hostiles están tipificadas y sancionadas en nuestro ordenamiento jurídico.

También, se trata de una infracción muy grave el hecho “de establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión de ofertas de trabajo, o por cualquier otro medio que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el empleo por motivos de sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua.”

Por ello, aconsejaría a todas las mujeres que se inicien o estén ya trabajando, que ante cualquier conducta discriminatoria por la empresa o por su empresario en el acceso, mantenimiento y promoción en el empleo, lo denuncien ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. **F**

