



### INTERVENCION NATIVIDAD BRIS

Bueno me corresponde a mí hablar del marco jurídico laboral y dado la // actitud del epígrafe me he permitido elegir un tema que a mi me parece // de gran importancia, porque está poco debatido en nuestro país y sin // embargo es de la máxima actualidad en la Comunidad Económica Europea // puesto que va a ser objeto de una nueva directiva, se trata del tema de la designación indirecta, como podemos obtener una noción de designación indirecta en el ámbito de las relaciones laborales y las posibles medidas que fueran necesarias, de tipo legislativo o de otro para solucionar esta situación, tanto la Constitución Española como nuestra legislación laboral consagra de una forma expresa y tajante en una actitud de igualdad de trato y de oportunidades, e incluso se puede pensar que llega a admitir la posibilidad de aplicar medidas de acción positiva para tener la plena aplicación máxima práctica del principio de igualdad, / en este sentido nuestra legislación, puesto que el momento jurídico en general es perfectamente equiparable al del resto de la Comunidad Económica, pero no obstante en la realidad cotidiana observamos que hay situaciones que de una forma encubierta vienen a impedir que el ascenso / de la mujer al mercado de trabajo se produzca en las mismas circunstancias en la que se produce la de los hombres ello, puede ser debido a las / insuficiencias de practicas rutinarias que suponen, difuminaciones indirectas, que se tiene cubiertas y que desembocan en el fenómeno de la / segregación de la mujer en el mercado de trabajo, esta segregación es / una realidad que responde al menos a dos características que una parte / a la existencia de empleo y categoría femeninas y masculinas, practicamente la presencia de trabajadores es lo que se denomina masculinación / o feminización del mercado del trabajo, y de otra a que la población femenina ocupada se concentra en muy pocas ramas de actividad, además al /



.....se presentan peores condiciones económicas y de empleo, ya / hemos dicho que además ha parecido que se ha constatado antes, la mujer / ejerce su actividad en el sector servicios y además dentro de este están relacionados con el proceso tradicional de lo que son las tareas femeninas, educación enseñanza etc., la explicación de este fenomeno de concentración del empleo femenino puede obedecer a multiples factores entre / ellos destacaría una parte a la eficiente formación de la mujer o a la / escasa formación que incide la directificación de situaciones profesionales y otra parte a que muy pocas mujeres que se dirigen hacia la ense-ñanza técnica y además que las mujeres en general se dirigen a empleos / con pocas oportunidades no es fácil obtener una acción de discrimina-ción indirecta porque supone analizar procesos que son aparentemente ob-jetivos, y neutros y que en definitiva conducen a resultados que apare-cen como lógicos, se trata por tanto de analizar los mecanismos del mer-cado de trabajo que operan de distinta forma respecto a los hombres y a las mujeres, segregando a estas últimas. Por ello se impone analizar // circunstancias concretas de la vida útil de un trabajador para determi-nar en que situación se produce esa declinación, analizamos por ejemplo el acceso del empleo nos encontramos con lo que podíamos denominar des-criminaciones indirectas, entonces adoptar multiples formas, por ejem-plo; el establecimiento de condiciones o requisitos previos que ..... a un empleo con categoría aparentemente objetivos es decir y diferencia / por sexos, pero que en definitiva operan en contra de las mujeres que / pretenden acceder a esto, por ejemplo, por deficiencia de una determinada talla, fuerza o constitución. También podemos encontrar excesos dis-criminatorios o segregacionistas en los procesos de .....del per-sonal, tanto en las empresas públicas como en la administración públi-ca de las empresas privadas, y se analizan los resultados finales de es



tos procesos, se ve que siempre hay un saldo negativo en contra de las/ mujeres cuando en una primera etapa, de acceso al empleo el número de mujeres y hombres que se presenta es la misma, eso puede ser debida a que tanto los instrumentos como la metodología que se emplea, en los procesos de selección del personal tienen.....claramente que influyen negativamente en la mujer.

Respecto a la discriminación salarial aunque no existen datos concretos puesto que el INI no segrega por, no tiene la variable de estadísticas sobre salario.....al entrar en vigor el estatuto de los trabajadores, lo que si es cierto que las diferencias de remuneración entre los dos censos constituyen en la actualidad el indicativo más indicativo más evidente a la federación que esta sometida la mujer en el mercado de trabajo, aparentemente hombres y mujeres obtienen un salario igual/ por un trabajo igual, pero lo que es cierto que en conjunto el salario/ de la mujer es inferior al del hombre, ello puede ser debido a varios aspectos, como ya habíamos dicho antes por lo general las mujeres están concentradas en los empleos menos cualificados de las categorías/ más bajas de la escala salarial y por tanto en acciones remuneradas / además las mujeres están concentradas en los sectores con menor salarios. Los hombres además se benefician de primas por cursos de trabajo insalubres, peligrosos, que por esas mismas circunstancias están cerradas a las mujeres, por contra sin embargo apenas existen primas / ligadas a puestos de trabajo que realizamos que la trabajadora viene/ a desempeñar otra idea, por ejemplo bajo una fuerte tensión por ser necesaria mucha atención. Analizamos las gratificaciones profesionales y las denominaciones de categorías, pues encontramos que las que se contienen en algunos convenios y ordenanzas.....de denominaciones masculinas y femeninas según la tarea de que se trate, siendo



posibles utilizar ambos sonidos en términos medios y por ejemplo esto hablando de <sup>limpiadoras</sup> limpiadoras, que se podría determinar esta categoría como personal de la limpieza en términos absolutamente.....

Es debido a que los elementos que se utilizan habitualmente para determinar las clasificaciones y las valoraciones de puestos de trabajos tienen un sesgo claramente sexista que se puede dar mayor importancia a varones tradicionales..... (no se oye por ruidos).

.....las gratificaciones profesionales y las definiciones de funciones en vigor son en la mayoría anteriores a la legislación democrática, que consagra en principio la igualdad de trato y de oportunidades y por ello se han admitido todavía esta legislación.....  
(no se oye por ruidos)

.....las oportunidades de mejorar las condiciones de empleo en el seno de la propia empresa o en el exterior están también relacionadas con la formación permanente del trabajador. Teniendo en cuenta que // tanto la maternidad como las responsabilidades familiares son circunstancias determinantes de la vida de muchas mujeres trabajadoras, trabajadoras, resulta obvio que tiene muchas mayores dificultades para evolucionar su carrera profesional. Respecto a la formación también las mujeres tienen especiales dificultades para acceder a ella y por la misma circunstancia anterior por el, las cargas familiares que repercuten casi excesivamente sobre las mujeres. Por último el embarazo y la maternidad debe ser también analizado específicamente porque supone un claro efecto discriminatorio en la mayoría de las ocasiones, // por ejemplo en el embarazo afecta solo a las mujeres y nunca va a afectar a los varones, el embarazo tiene incidencia en todas las circunstancias profesionales de la mujer desde casos que se puede ver /-



rechazada para un empleo por encontrarse embarazada o por la simple / posibilidad de llegarlo a estar algún día, hasta.....o modifica- / ciones de las condiciones de trabajo que residen en última instancia en esta situación concreta, este efecto creo que es de destacar una / reciente sentencia del Tribunal Constitucional, en septiembre del 88 que ha venido a deteminar que la restricción de un contrato de trabajo durante un periodo de prueba una trabajadora embarazada es discrimina- torio por cuanto la empresa no ha demostrado que la restricción se ba- saba en otra circunstancia que no fuera la del propio embarazo de la / mujer trabajadora, concluyendo podemos deducir ya los elementos basi- cos, que deberían determinar la existencia de discriminación indirecta podrían ser la asistencia de condiciones de empleo circunsntancia de la relación laboral, bien impuestas por el empleador a punto de la nego- ciación colectiva aparentemente neutra o objetivas pero no siendo es- trictamente esenciales o justificables para la actividad a desarrollar por el trabajador tiene de hecho en la realidad un impacto relativo / de los trabajadores de un determinado sexo o de una determinada situa- ción familiar.

¿Qué instrumentos pensamos que deberían ser necesarios en nuestra le- gislación para solucionar este tema?. pues si partimos de conocimien- to de que las normas jurídicas sobre igualdad de trato y oportunita- / des si bien son imprescindibles para reconocer este derecho son insufi- ciente por si solas para eliminar cualquier forma de discriminación / vemos que es necesario que sean emprendidas acciones, tanto por los / gobiernos como por los factores sociales con el fin de contrarrestar una incidencia que los modos de una sociedad tienen en la situación y en el comportamiento de los individuos, en este sentido podrían ser / necesarios algunos instrumentos legales cuya finalidad fuera concretar



la igualdad de trato, mediante el fortalecimiento de los derechos individuales, de forma que se pudiera garantizar, la efectividad de la reclamaciones, por incumplimiento de la legislación sobre igualdad, / en esta sentido sería necesario, que se introdujera en nuestra legislación laboral el concepto de discriminación indirecta y el concepto de trabajo de valor igual, este último, con una doble finalidad y no sólo de una parte la posibilidad de establecer criterios amplios de comparación como base para sustanciar reclamaciones por discriminación salarial y de otra para establecer la posibilidad de homologar categorías, empleos y puestos de trabajos similares, veo también necesario invertir la carga de la prueba, mejorarían los procedimientos en los que se alegaran discriminación, esta inversión se podría obtener mediante la inclusión en la legislación laboral de presunciones que resultaran necesarias, por ejemplo se presumiría la asistencia de discriminación cuando el despido o, la modificación de las condiciones de trabajo afectará a una trabajadora embarazada o, recién incorporada tras el periodo pos-parto, sería, también necesario que nuestra legislación a la protección legal específica de la trabajadora / embarazada con una doble vía, de una parte, ya hemos dicho que sería necesario presumir siempre la existencia de discriminación, de la modificación o despido de una trabajadora embarazada y de otro, sería necesario establecer la obligatoriedad de traslado de puesto de trabajo a solicitud de la trabajadora, cuando el que venga desempeñando sea incompatible o perjudicial, física o síquicamente con su situación de embarazo durante la lactancia, otro posible instrumento legal que sería necesario, sería el establecer en nuestra legislación garantías legales frente a represalias, es decir, que se previera la / protección de la trabajadora frente a posibles actuaciones del empleador adoptadas como represalias a una reclamación por discrimina-



ción, en este sentido, se debería establecer la nulidad del despido la modificación injustificada de las condiciones de trabajo, que tuviera lugar durante el año siguiente a la sustanciación de su reclamación. Por último, resultaría también necesario la delegación de las ordenanzas laborales aún en vigor a través de la negociación colectiva sustituyéndolos por elementos que estuvieran informados por los principios de igualdad y no discriminación, que emanan de la constitución y el resto de la legislación laboral así como de la legislación internacional que nos resulta la aplicación, objetivos prioritarios de estos nuevos instrumentos serían; realizar una valoración y definición de las categorías y empleos que no contuvieran cercos sexistas y, contemplar, dentro del capítulo relativo al reglamento de faltas y sanciones, que corresponderían a los casos que pudieran ser calificados como de acoso o agresión sexual, no como una categoría específica, sino incluidos dentro del catálogo de actuaciones / que supongan atentado contra la dignidad e integridad física y moral del trabajador, pero también se podrían establecer otra serie de actuaciones que no supone reforma legal, sino actuación directa de carácter más genético, por ejemplo, se debería elaborar un código-guía de actuaciones en el que se contuvieran consejos acerca de la aplicación e interpretación de la legislación en relación a la eliminación de la discriminación y el establecimiento en la igualdad de oportunidades en materia de empleo e información, esta vía podría servir de instrumento de asesoramiento para empleadores, trabajadores y sindicatos, existen vías similares en el Reino Unido y por último y como instrumento más importante de consecución del principio de igualdad del trato y oportunidades en el ámbito de la negociación colectiva vemos, que sería necesario el introducir en todas las unidades de negociación las comisiones de igualdad, que ya se han introducido en algunos convenios, con la finalidad de servir de instrumentos o vía de aplicación de este principio.