



Junta de Andalucía

Consejería de Fomento, Infraestructuras y
Ordenación del Territorio
Agencia Pública de Puertos de Andalucía

IGUALDAD LABORAL

Contenidos con base en las disposiciones legales y reglamentarias en vigor en abril de 2021.

*** Introducción.**

El principio de **Igualdad** de todas las personas ante la ley, y la prohibición de cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, son valores jurídicos reconocidos como **Derechos Fundamentales** en el art. 14 de la **Constitución Española** de 1978, que en el ámbito laboral cobran especial sentido para evitar y acabar con las desigualdades y discriminaciones de las mujeres en el acceso al empleo, la promoción en el mismo, su retribución y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En la Agencia Pública de Puertos de Andalucía consideramos imprescindible avanzar en la aplicación de las normas vigentes en la materia, y que en los procesos selectivos de cobertura de puestos las personas candidatas acrediten un cierto conocimiento de las mismas, como coadyuvante en la tarea de disminuir y eliminar las desigualdades de trato y oportunidades.

*** Fundamentos legales y argumentos sobre Igualdad en el ámbito laboral.**

El art. 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El art. 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad individual y de grupos sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos **textos internacionales** (ONU) sobre derechos humanos ratificados por España. Es también un principio fundamental en la **Unión Europea**, siendo la eliminación de desigualdades un objetivo que debe estar en todas las políticas y acciones de sus estados miembros.

La violencia de género, la desigualdad salarial y en las pensiones, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre es todavía hoy una tarea pendiente.

La **Ley Orgánica de Igualdad de 2007** pretende promover medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva. El Título IV de la Ley se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la **protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar **planes de igualdad en las empresas** de más de cincuenta personas trabajadoras.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y

su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el **permiso de paternidad**. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, y se reduce el límite mínimo de la jornada laboral. También se reduce la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de **conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de planes de igualdad**.

Con los **RD 901 y 902/2020** sobre planes de igualdad e igualdad retributiva, se avanza en el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030**, principalmente el 5º sobre igualdad de género y el 8º sobre trabajo decente y crecimiento económico, así como en diversas Metas para poner fin a la discriminación contra las mujeres, eliminar la violencia contra mujeres y niñas, reconocer la importancia de los cuidados y fomentar su corresponsabilidad, entre otras.

* **Principales disposiciones legales sobre Igualdad en el mundo laboral.**

1. - Estatuto de los Trabajadores (norma legal principal de las relaciones laborales).

- a)** Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a sindicatos y por lengua dentro del Estado español; tampoco por discapacidad si son aptas para el empleo de que se trate. [Art. 4.2.c)]
- b)** La resolución empresarial (extinción) del contrato durante el periodo de prueba de las trabajadoras embarazadas será nula, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad. [Art. 14.2 párrafo 2º]
- c)** Serán nulas las normas reglamentarias, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales y decisiones empresariales que den lugar a discriminaciones desfavorables, directas o indirectas, entre otras por razón de sexo. [Art. 17)]
- d)** Podrán establecerse por ley exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado. El Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo para facilitar la colocación de personas trabajadoras. [Art. 17]
- e)** La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva favorables a las mujeres para su acceso y promoción en todas las profesiones. [Art. 17]

- f) Las empresas dispondrán de planes de igualdad conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sus normas de desarrollo. [Art. 17]
- g) La definición de Grupos en la clasificación profesional (niveles o categorías) se ajustará a criterios que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres. [Art. 22.3)]
- h) Los ascensos y la promoción profesional en la empresa serán sin discriminación alguna, directa o indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.
- i) El salario (retribución) deber ser el mismo en el caso de trabajos de igual valor, sin que quepa discriminación alguna por razón de sexo. [Art. 28.1)]
- j) Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de sus representantes legales, a la información del Registro retributivo de la empresa. [Art. 28.2)]
- k) Será causa de despido disciplinario el acoso sexual o por razón de sexo. [Art. 54.2.g)]

2. Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- a) Las mujeres y hombres son iguales en dignidad humana y en derechos y deberes, siendo el objeto de esta ley la igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos, en particular la eliminación de la discriminación de la mujer. [Art. 1.1)]
- b) Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, y las obligaciones de esta ley se aplicará a toda persona, física o jurídica, en territorio español. [Art. 2]
- c) Discriminación directa por razón de sexo es aquella situación menos favorable en la que se encuentra o es tratada una persona exclusivamente por su sexo. [Art. 6.1)]
- d) Discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja frente al otro, siempre que aquellos puedan ser objetivamente justificados por finalidad legítima y los medios sean necesarios y adecuados.
- e) Acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca efecto de atentar contra la dignidad de una persona, que cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. [Art. 7.1)]
- f) Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo. [Art. 7.3)]
- g) Se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable para la mujer por su embarazo o maternidad. [Art. 8]
- h) Serán nulos y sin efectos los actos de personas y cláusulas de contratos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo, que serán reparados o indemnizados y sancionados de manera proporcional al perjuicio sufrido [Art. 10]
- i) Son medidas de acción positiva aquellas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Podrán adoptarlas tanto los Poderes Públicos como las personas físicas y jurídicas privadas. [Art. 11]
- j) Uno de los objetivos de las políticas de empleo es aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y avanzar en la igualdad. [Art. 42]
- k) Los convenios colectivos laborales podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación. [Art. 43]
- l) Los derechos de conciliación personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras para el fomento equilibrado de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. [Art. 44.1)]

- m) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades, evitando discriminaciones entre hombres y mujeres. Las empresas de más 50 personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad. [Art. 45]
- n) Se garantiza el acceso de la representación legal y de las personas trabajadoras a la información y contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. [Art. 47]
- o) Las empresas promoverán medidas y condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con procedimientos para su prevención y cauce de denuncias o reclamaciones y medidas como códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación. [Art. 48]

3. Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad

- a) Todo plan de igualdad deberá tener un diagnóstico de situación para identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes en la empresa, con información precisa para establecer las medidas que deban adoptarse, su prioridad y criterios necesarios para su evaluación. [Art. 7]
- b) El plan de igualdad incluirá a la totalidad de personas trabajadoras de la empresa, así como a las que presten servicios a través de empresas de trabajo temporal. [Art. 10]

4. Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

- a) El principio de transparencia retributiva persigue identificar las discriminaciones, directas o indirectas, especialmente las debidas a incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo, que ocurren cuando en trabajos de igual valor se abonan retribuciones inferiores sin que esa diferencia pueda justificarse objetivamente. Este principio se aplicará a través de los registros retributivos, las auditorías retributivas, los sistemas de valoración de puestos de la clasificación profesional y el derecho de información. [Art. 3]
- b) Todas las empresas deben tener un registro retributivo actualizado de toda su plantilla para la transparencia en las percepciones, con datos promediados y desglosados por sexo y conceptos. Se incluirá el salario base, los complementos y las percepciones extrasalariales y se calculará la media aritmética y la mediana de lo percibido. [Art. 5]
- c) La información del registro será facilitada a la representación legal para su información al resto de personas. [Art. 5]
- d) El registro retributivo deberá incluir la justificación objetiva de las diferencias que sean igual o superior al 25% entre un sexo y otro.
- e) Los planes de igualdad de las empresas deberán incluir una auditoría retributiva que contenga la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes. [Art. 7]
- f) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas a tiempo completo. La proporcionalidad en las retribuciones será de aplicación cuando lo exija la finalidad o naturaleza de estas y esté recogido en las normas legales y reglamentarias o en convenio colectivo. Cualquier reducción proporcional deberá garantizar que no tenga repercusión negativa en disfrute de derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o dependientes.