

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Aspectos claves para la igualdad en las relaciones laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar

*Una reseña por Dehyana Milenova Koseva**

María Belén Fernández Collados (dir.)

Aspectos claves para la igualdad en las relaciones laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar

Aranzadi, 2022

ISBN: 978-84-1391-861-7

Esta obra colectiva se ocupa del estudio de los aspectos básicos para la consecución de una igualdad efectiva en las relaciones laborales del siglo XXI desde un punto de vista jurídico, sociológico y económico. El libro nace en el marco de la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral con la finalidad de potenciar las investigaciones en materia de igualdad en las relaciones laborales. A lo largo de sus once capítulos se tratan diversos temas tales como la eliminación de la brecha salarial, los planes de igualdad, las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, destacando el teletrabajo como una medida de flexibilización en el empleo, la adecuación de las políticas de gestión en la empresa, la inserción de los trabajadores con discapacidad, entre otros.

Da comienzo a la obra el capítulo I, titulado *La igualdad de género en las PYMES. Propuestas de actuación a coste cero*, en el que su Autora, Alejandra Selma Penalva, analiza el papel de la negociación colectiva ante la brecha salarial de género. Su trabajo ofrece un análisis de los lastres ocultos a la igualdad retributiva en la empresa, a la vez que brinda soluciones que, sin generar costes adicionales para el empresario, pueden incidir positivamente en la reducción de la desigualdad de género. Entre las medidas que propone

* Profesora Ayudante (LOU), Depto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat d'Alacant (España).

la Autora destaca el teletrabajo como una técnica de flexibilización de la presencialidad que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

A continuación, la profesora Belén del Mar López Insua dedica el capítulo II a la *Igualdad salarial* abordando la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la Unión Europea. Para ello analiza la normativa europea en esta materia, así como la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de discriminación por razones retributivas, centrándose con mayor profundidad en la Sentencia de 3 de junio de 2021, asunto C-624/19, *K y otros c. Tesco Stores Ltd.*

El tercer capítulo de esta obra colaborativa se titula *La representación de empresas y personas trabajadoras en los planes de igualdad*. En su trabajo, el profesor Francisco Miguel Ortiz González-Conde examina el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad, señalando los vacíos existentes en la norma respecto a los sujetos negociadores y la toma de acuerdos. Al respecto, estudia cómo ha de actuar la empresa en caso de que no cuente con representación legal de los trabajadores y/o los sindicatos más representativos no responden a la propuesta negociadora, ya que se trata de un supuesto sobre el cual el citado Real Decreto guarda silencio.

Al hilo de los planes de igualdad, la profesora María Antonia Norte Gil aborda en el capítulo IV *La igualdad de género en las grandes empresas. Estudio del Corte Inglés*. Bajo este título, la Autora desarrolla el contenido y estructura que debe tener un plan de igualdad y, en concreto, se centra en el estudio crítico del plan elaborado por el Corte Inglés con el objetivo de comprobar si se ajusta a las exigencias legales. De los resultados obtenidos en su investigación destaca la falta de información proporcionada por las empresas en relación con la evaluación de los planes de igualdad, lo cual impide llevar a cabo un diagnóstico de los objetivos alcanzados y, como consiguiente, de su utilidad y efectividad. Asimismo, la profesora resalta la falta de conocimiento por parte de las firmas españolas en materia de igualdad, la escasa importancia que se concede a la implantación de medidas para luchar contra la discriminación por razón de género y la débil representación de la mujer en los cargos directivos de las empresas y, en especial, en el Corte Inglés, empresa objeto de su análisis.

El capítulo V, presentado por la profesora Ana Sánchez Melgarejo, se ocupa del estudio de la prestación por desempleo de una trabajadora a tiempo parcial en situación de excedencia por cuidado de hijo. La Autora pone de manifiesto que la normativa laboral actual¹ no protege a la trabajadora

¹ Art. 270 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

excedente que ha generado derecho a la prestación por desempleo y ha compatibilizado su excedencia con un contrato a tiempo parcial. No obstante, la jurisprudencia reciente se ha mostrado proclive a otorgar la protección que la ley no contempla de forma expresa, extendiendo la denominada “teoría del paréntesis” a casos como el aquí analizado. En virtud de esta doctrina, la base reguladora de la prestación por desempleo que debe tomarse en consideración es la anterior a la petición de excedencia y no la correspondiente al período en el que se ha cotizado por el contrato a tiempo parcial.

La obra continúa con el capítulo VI en el que María Belén Fernández Collados cuestiona las “viejas y nuevas” fórmulas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Al respecto, realiza un breve análisis de los pros y contras de las herramientas conciliadoras tradicionales, tales como los permisos retribuidos, las reducciones de jornada y las suspensiones contractuales. Frente a ellas, expone las “nuevas” medidas de adaptación de la jornada, centrandó su estudio en el teletrabajo como una fórmula de conciliación basada en la flexibilidad del tiempo y del lugar de trabajo. Asimismo, la Autora reflexiona sobre el problema del “presencialismo virtual”, un fenómeno que ha aparecido con el teletrabajo, así como, sobre la importancia del derecho a la desconexión digital.

Los capítulos VII y VIII se ocupan del emprendimiento desde un punto de vista de género. En el primero, Pilar Ortiz García y Ángel José Olaz Capitán, analizan, de forma multidisciplinar, las causas de las diferencias en el comportamiento emprendedor entre mujeres y hombres, concluyendo que, a pesar del camino que todavía ha de recorrerse para conseguir una igualdad plena, se observa una reducción de la desigualdad en materia de emprendimiento. Por otro lado, Catalina Nicolás Martínez y Alicia Rubio Bañón, estudian en el Capítulo VIII la brecha de género en el emprendimiento social. El brillante análisis empírico que han llevado a cabo pone de manifiesto que la brecha disminuye a medida que desciende el nivel de desarrollo de un país. Asimismo, se ha observado que existe una menor brecha de género en las empresas sociales, frente a las comerciales. En definitiva, se espera que su investigación constituya una herramienta muy útil para promover la creación de empresas sociales y, sobre todo, que incentive la entrada del colectivo femenino al ámbito empresarial.

En el capítulo IX, la doctora María Elisa Cuadros Garrido trata el techo de cristal en el mercado de trabajo. De la lectura de este capítulo podemos observar que, a pesar de la de normativa comunitaria y nacional dirigida a conseguir una igualdad real y efectiva entre ambos sexos, la realidad muestra que el techo de cristal sigue existiendo hoy en día. Como una posible solución a este problema, la profesora propone la introducción de la cuota

de reserva para conseguir una mayor paridad en las empresas y, sobre todo, en sus cargos directivos. Por último, termina con una reflexión, a mi juicio muy acertada, señalando que estamos ante un comportamiento social que no solo debe combatirse con leyes, sino con formación y educación desde las aulas y los hogares.

A continuación, en el capítulo X, las profesoras Ester Gras Gil, Rocío Moreno Enguix y Nuria Esteban Lloret, abordan *La mejora de los resultados de las empresas públicas a través de la gestión femenina: la teoría de Kanter*. Los resultados obtenidos de su investigación apuntan que existe un efecto positivo en la gestión financiera de la empresa cuando la proporción de las mujeres en el consejo de administración aumenta. Siguiendo esta conclusión, las empresas públicas tienen un interés añadido en incluir al colectivo femenino en sus altos cargos, ya que además de hacerlo por cumplir las reglas de igualdad, obtendrán un efecto positivo en términos de resultados.

El capítulo final del libro, titulado *Estrategias de responsabilidad social corporativa y recursos humanos, para la inclusión laboral de personas con discapacidad* es presentado por el doctor David Lopera Gómez y las profesoras Ana Millán Jiménez y María Isabel Sánchez-Mora Molina. Su trabajo pretende averiguar en qué medida existe una integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Para ello, llevan a cabo un estudio empírico en varias fases, pasando por entrevistas a expertos, estudio de las políticas de inserción social adoptadas por las empresas y el contacto con trabajadores con discapacidad con el fin de obtener su opinión al respecto. En definitiva, concluyen que hay grandes carencias en la aplicación normativa e importantes faltas de regularización de muchos aspectos de la integración social en el ámbito laboral.

En conclusión, *Aspectos claves para la igualdad en las relaciones laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar* es una obra con un enfoque integrador y multidisciplinar que estudia en profundidad los principales desafíos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Además de aportar conocimientos teóricos, este trabajo ofrece investigaciones empíricas que constituyen herramientas muy útiles para promover medidas políticas en materia de igualdad y para enriquecer la literatura en esta materia.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it.