

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 Garcia Viña (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), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), 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), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), 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)

Introducción al número especial sobre ODS, mujer y empleo por parte de la Coordinadora

Este número 4 (volumen 6) de 2018 de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, que he coordinado y ahora presento, recoge parte de los resultados de la investigación desarrollada en el proyecto “*Los ODS como punto de partida para la calidad del empleo femenino*”, que ha sido financiado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en la convocatoria de 2017. La mayoría de los miembros del equipo son también del grupo de cooperación “*Trabajo decente y sostenible*” de la Universidad Carlos III de Madrid¹) y, además, en el marco de dicho proyecto ya se ha publicado un libro con este mismo nombre², donde varias autoras han desarrollado las investigaciones que ya expusieron en los seminarios que se celebraron a lo largo de 2018.

El tema de este número de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* recoge un tema de la mayor actualidad como es la “*Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Transformar nuestro Mundo*” que fue aprobada por en 2015 la Asamblea General de la ONU. Se establecen 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) con 169 metas. A diferencia de los Objetivos del Milenio de 2015, en esta ocasión, los ODS están dirigidos a todos los habitantes del planeta y busca conseguir mejoras económicas, sociales y ambientales para toda la población. Los distintos objetivos no son independientes, sino que están imbricados y, en muchas ocasiones, la consecución de uno de ellos lleva a la implicación de las metas establecidas para otros. Así, en lo que concierne a la temática de esta publicación (ODS, mujer y empleo) están especialmente involucrados no solo el número ocho (sobre el crecimiento económico relacionado con el trabajo decente y sostenible), sino también

1

<https://www.uc3m.es/ss/Satellite/cooperacion/es/TextoDosColumnas/1371227819176/>

² <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/27654>

el número cinco (la igualdad de género), el número uno (erradicación de la pobreza) y el número tres (la protección de la salud). Así, a través de todos se busca promover la lucha por la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas desde el contexto de crecimiento económico a los efectos de conseguir un trabajo decente que les asegure su independencia económica.

El objetivo ocho busca el crecimiento económico de los Estados. En este contexto, una de sus metas principales es el desarrollo de la actividad laboral en un entorno de sostenibilidad. Así, se busca que quienes trabajan tengan un trabajo digno en el nuevo entorno laboral globalizado y digitalizado, donde se crean nuevos riesgos y nuevos retos, con nuevas formas de trabajo y salario, que han puesto en evidencia nuevos colectivos especialmente vulnerables como los trabajadores pobres o, más bien, las trabajadoras pobres.

Un trabajo decente, significa, sin lugar a duda, un salario decente que evite la pobreza (objetivo primero que defiende la erradicación de la pobreza); una protección social decente, que tiene su origen en cotizaciones adecuadas que solo se consiguen mediante ingresos decentes; y con unas condiciones adecuadas en materia de salud (objetivo tercero), lo que implica una apropiada política de prevención de riesgos adaptada a las distintas necesidades de las diferentes profesiones.

Establecidas las bases del ODS número ocho, habrá que analizar sus implicaciones con el cinco. De forma general, son las mujeres las que sufren la brecha salarial, que implica mayores dificultades para alcanzar un salario decente que asegure una vida adecuada; las que a su vez son afectadas por la brecha de protección social que proviene de la propia brecha salarial y de la brecha de cotizaciones que genera las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral que lleva a solicitar excedencias o reducciones de jornada; y las que soportan un inadecuada prevención de riesgos que ignora la perspectiva de género, lo que provoca una mayor tasa de absentismo femenina, debido a un equívoco tratamiento de las situaciones de embarazo como enfermedad común; a la falta de tratamiento específicos de las enfermedades con una mayor incidencia femenina; y a los efectos de las situaciones de acoso sexual o razón de sexo.

Además, y de forma directa, el objetivo número cinco, propone poner en valor el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado, lo cual también tiene relación con el objetivo del trabajo decente. En general, el cuidado es una tarea totalmente feminizada, a la cual no se le otorga un valor económico y, por tanto, como no se cuantifica, no es valorable. Sin embargo, no se puede perder de vista que con esta actividad se está

ahorrado importantes costes públicos y privados a la sociedad, con lo que indirectamente sí tiene un valor monetario, que hay que considerar como parte de la aportación social, en general, de las mujeres. Y esto es importante desde dos puntos de vista: en primer lugar, como elemento para poner en evidencia la doble jornada que asumen muchas mujeres y las consecuencias de esta realidad en las trabajadoras; y, en segundo, como puesta en valor de estos trabajos fuera del ámbito laboral, que también asumen las mujeres como “cuidadoras formales”.

Dando valor a los cuidados, es más fácil fundamentar las exigencias de políticas públicas que creen infraestructuras y servicios públicos para atender a los que precisen de dicha atención. El cuidado de los dependientes es un deber que deben asumir los distintos Estados y no las mujeres de forma altruista. Además, profesionalizarlos traerá consigo dos importantes consecuencias. En primer lugar, incrementar la oferta de empleos, que serán asumidos en gran parte por las mujeres. Esto es, profesionalizar las tareas del cuidado. Y, además, que las trabajadoras podrán asumir su actividad laboral en igualdad con los hombres, puesto que, superados los obstáculos de la conciliación, podrán acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones.

Respeto a la última cuestión, cuando la mujer está trabajando fuera del hogar, pero también está asumiendo las labores de cuidado de los dependientes de su entorno, las actuaciones públicas, además de creando servicios que se hagan cargo de las labores de atención, debe actuar promoviendo la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres de las tareas de cuidado del hogar y de la familia. Dicho en otras palabras, es necesario el fomento de la corresponsabilidad.

Pero, existe otra situación a valorar; la de las mujeres que se dedican exclusivamente a las actividades de cuidado y no consiguen rentas propias y tampoco podrán acceder por sí mismas a la protección social. Se entiende preciso que estas mujeres puedan acceder por sí mismas, y sin vinculación con la preexistencia de una relación marital, a la atención médica de su salud, así a rentas básica para vivir. En definitiva, debe promoverse la protección social adecuada de este colectivo, que tanto está aportando a la sociedad, con independencia de que el objetivo final sea sustituir estas dedicaciones altruistas de cuidado de los dependientes de las ciudadanas que deben ser remplazadas por cuidados.

En otro orden de cosas, junto al objetivo general de la consecución de la igualdad de género, el quinto ODS incorpora expresamente la necesidad de promover el empoderamiento de las mujeres. Es decir, debe asegurarse la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades y liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política,

económica y pública. Aquí, de nuevo, hay que poner en valor la promoción social de estas cuestiones, con especial incidencia en el fomento del emprendimiento.

En definitiva, desde el ámbito de los objetivos de desarrollo sostenible hay que valorar las distintas facetas mencionadas y promover la empleabilidad de las mujeres en trabajos con calidad desde el punto de vista salarial, de protección social y de salud.

En este marco, en primer lugar, el demógrafo Miguel García-Cesto Romero nos aporta un estudio demográfico sobre la inserción de la mujer en el mercado laboral desde la evolución sociodemográficas sufrida en los últimos 40 años. Este trabajo enmarca la actualidad de la sociedad y del mercado laboral que sirve de contexto a los siguientes estudios.

Después de esta presentación, la profesora Elisa Sierra Hernáiz nos introduce en el concepto de los objetivos del desarrollo sostenible e igualdad de género desde una perspectiva laboral. Su exposición se fundamenta en que solo es posible la consecución de la igualdad de género desde la erradicación de la discriminación y la pobreza de las mujeres en la sociedad y en el mercado laboral como única forma de lograr un verdadero cambio global que garantice un trabajo decente en las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la medioambiental.

Posteriormente, la profesora Cristina Aragón Gómez parte de la idea de que la creciente incorporación de la mujer al trabajo no ha significado la equiparación de los hombres y las mujeres, sino que siguen existiendo importantes discriminaciones, directas e indirectas, ya incluso en el momento de acceso. Desde esta perspectiva, se estudia la prohibición de discriminación por razón de sexo como límite a la libertad de contratación del empresario y se analiza el papel que está teniendo el Estado y los agentes sociales en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La perspectiva que acoge la profesora Patricia Nieto Rojas es la de la influencia de las responsabilidades familiares en el contrato de trabajo y en la trayectoria laboral de las mujeres. Se analizan los mecanismos legales para conciliar, señalando las ineficacias contempladas y proponiendo una reformulación normativa. Además, se aporta una interesante visión de los posibles efectos de la aprobación de la Directiva de permisos parentales.

Adentrándose ya en el tema del emprendimiento, la profesora Maravillas Espín Sáez analiza el autoempleo decente, incidiendo en el acceso a los recursos de las mujeres autónomas. Se defiende la necesidad de garantizar la igualdad en este acceso, pero también, en la formación y en la toma de decisiones. Se trata de una actividad que posee, en sí misma, advierte la

autora, un enorme potencial para avanzar en la lucha contra la pobreza y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

Para cerrar la sección de artículos, la profesora María Gema Quintero Lima, nos ofrece su visión de la renta básica universal o alternativamente de Empleo Garantizado desde la perspectiva de género. La autora no presenta este instrumento como un medio para neutralizar los efectos de la vulnerabilidad que genera el empleo en ciertos colectivos de trabajadoras, pero, también, como una nueva forma de protección social para ellas.

El bloque de los comentarios científicos se inicia con una aportación de la profesora Amanda Moreno Solana sobre la salud laboral de la mujer trabajadora partiendo de los datos actuales sobre las características del trabajo femenino. Además, también se estudia la última jurisprudencia sobre la regulación legal en materia de protección de la seguridad y salud de la mujer en su situación de maternidad.

Por su parte, cambiando de perspectiva, la profesora Tania García Sedano examina el concepto de trabajo forzoso en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Aunque, si bien es verdad, los Convenios sobre trabajo forzoso han sido altamente ratificados por los Estados miembros de la Comunidad Internacional, sin embargo, señala la autora, esta realidad no ha llevado pareja la implementación de políticas para terminar con esta situación en los diversos ámbitos (políticas de empleo, seguridad social, políticas criminales, políticas de prevención y de protección de las víctimas).

En el siguiente trabajo, la abogada Eva Díez-Ordás Berciano nos presenta sus conclusiones sobre las implicaciones laborales en el techo de cristal. Señala que, aunque se ha empezado a estudiar el tema de la brecha salarial, se está olvidando otro aspecto fundamental como es el techo de cristal. Desde esta óptica, se analizan las consecuencias a las que se puede enfrentar una compañía que, aun sin ser consciente de ello, esté aplicando políticas o medidas que, en la práctica, por sí solas o en conjunción con otros factores, coadyuvan a la generación de las barreras invisibles que conforman dicho techo.

Para finalizar la profesora M^a Begoña Barreira Igual, desarrolla un análisis práctico sobre discapacidad y enfermedad en el despido. Se examina la evolución en la calificación del despido en situación de incapacidad temporal y la posibilidad de que sea calificado como nulo, por considerar que es discriminatorio, teniendo en cuenta la normativa y jurisprudencia comunitaria en la que se prevé la posibilidad de que la enfermedad sea equiparada a la discapacidad.

Este número se cierra con tres reseñas sobre tres libros en la materia

objeto de este número: una de Antea Carriedo Martínez sobre *“Un futuro sin brecha”*; otra de Clara Ferragut Moranta sobre *“La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad”* y, por último, la de Víctor de Haro Cervera sobre *“La protección de las empleadas del hogar”*. Las tres aportaciones están desarrolladas por estudiantes de la Universidad Carlos III.

Antes de finalizar esta introducción, queremos agradecer a la Revista ADAP que haya aceptado la publicación de parte de los resultados de nuestra investigación sobre ODS, Empleo y Mujer en este número monográfico, en especial a Lavinia Serrani y a Silvia Fernández.

Por último, expresar mi agradecimiento por su trabajo a todo el equipo que ha participado en esta investigación del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UC3M, de los cuales tanto aprendo y comparto todos los días, gracias por hacerme la vida universitaria tan agradable (María Teresa Alameda, Cristina Aragón, Pablo Gimeno, Amanda Moreno, Patricia Nieto, María Gema Quintero y Daniel Pérez del Prado); con gratitud a mis compañeras del Instituto de Estudios de Género que están siempre dispuestas a colaborar con sus conocimientos y su apoyo al avance de las mujeres (María Silveria Agulló, Magdalena Díaz Gorfinkiel, Tania García Sedano y Vanesa Zorrilla); a Marta García Mandaloniz del área de derecho mercantil, que después de todos los años pasados desde nuestros cursos de doctorado hemos logrado la interacción entre departamentos de derecho, tan necesaria en nuestros estudios; a mis compañeras de derecho del trabajo de otras universidades que siempre dicen generosamente que sí, cuando se les propone participar en cualquier proyecto (Olimpia del Águila de la UCM, Maravillas Espín de la UAM y Elisa Sierra de la UPN); a Eva Díez-Ordás del despacho Garrigues, que siempre encuentra un momento para compartir su buen saber práctico con las profesoras de la universidad; a Begoña Barreira, a quien la asignatura de derecho sindical me ha permitido conocer como profesional y como persona; y a Yenny Zulima Carreño con todo mi cariño, deseándola el mejor de los futuros.

Estoy segura que desde la lectura de todos estos trabajos se comprenderán mejor los retos de la Agenda 2030 en materia de trabajo decente desde la perspectiva de género, colaborando con un granito de arena en ese meta común de todos los habitantes del planeta que son los ODS.

Eva M. Blázquez Agudo

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UC3M.
Directora grupo de cooperación “Trabajo Decente y Sostenible” UC3M

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”. Estableciendo 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 el 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



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo