



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo:
desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de
voz colectiva

PATROCINADORES



AUSPICIADORES



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yildiz / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoaas / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

IGUALDAD EN EL TRABAJO

EQUALITY AT WORK

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA FRENTE A LA SUBREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

MARÍA BEGOÑA GARCÍA GIL

Como investigadora del área de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social cuento con dos sexenios y un trienio de investigación, así como cuatro tramos reconocidos obtenido en tres de ellos la calificación de excelente. De mis 74 publicaciones destaco por conexión con este estudio, las relativas a las trabajadoras víctimas de violencia de género, sobre la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, sobre formación de colectivos vulnerables y una monografía específica sobre medidas de política de empleo.

ABSTRACT: We will analyse positive action measures, such as temporary measures to remove the situation of undervaluation of women -resulting from indirect discrimination situations- that aim to ensure women's right to professions and employment or political positions where they are underrepresented. In particular, the actions and factors against which positive action measures act by correcting women's inequality in specific sectors and positions. We will make concrete proposals to remove barriers restricting effective equality between women and men in the labour market regardless of the work position and the activity sector

KEYWORDS: Employment, measures, woman.

1. INTRODUCCIÓN

Es importante establecer algunas premisas conceptuales, en concreto, en el ámbito de la política de empleo queremos centrar nuestro análisis en las llamadas políticas activas de empleo estructuras mediante la intervención directa de los gobiernos en el mercado de trabajo para prevenir o aliviar el desempleo y para mejorar su funcionamiento en términos generales.

Fundamentalmente consisten en medidas de inserción, formación y políticas de promoción de creación de empleo incidiendo sobre la oferta y la demanda de trabajo, aumentando la empleabilidad y fomentando la creación de nuevos empleos.

En el marco del ordenamiento laboral español el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo¹ se refiere a las políticas de empleo como el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación para mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

En este sentido, estas políticas, en tanto que promueven la inserción laboral y el mantenimiento del empleo, se relacionan directamente con las características

1 Artículo 10 del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que modifica los apartados 1 y 3 del artículo 23, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo.

de las personas empleables, esto es, la oferta de trabajo, y, también, con la demanda de trabajo. Siendo de forma tradicional dirigidas a determinados colectivos en su mayoría, colectivos que se han identificado como grupos vulnerables². Podemos afirmar que en la historia reciente de nuestra política de empleo estas medidas han sido fundamentalmente: medidas dirigidas a la gestión del empleo y la intermediación laboral, medidas dirigidas a la formación de los trabajadores, medidas de fomento del empleo, medidas de reparto del empleo, medidas para la movilidad y flexibilidad en los tiempos de trabajo y los salarios, medidas de protección, prevención y activación del empleo, medidas para la creación de empresas y promoción del autoempleo y el emprendimiento.

De una manera o de otra el sistema relativo a los instrumentos jurídicos de empleo ha ido potenciando cada una de estas medidas en función de las necesidades del mercado de trabajo español. Haciendo hincapié en aquellas que por la situación coyuntural de nuestro mercado han sido necesarias modificar, potenciar o mejorar.

Si fuera preciso resumir estas medidas quizás es medianamente sencillo, estructurar una clasificación general fácil de aplicar a casi todos los ordenamientos laborales y que a continuación señalamos:

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	
1. INTERMEDIACIÓN LABORAL	Actuaciones dirigidas a facilitar la interacción entre demandante y oferentes de trabajo. Las principales actuaciones sobre quienes demandan un empleo son las de orientación, formación, información y seguimiento. Sobre la oferta se incide facilitando sus procesos de búsqueda de personal con las características adecuadas.
2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	Medidas destinadas a facilitar que la capacitación de una persona sea adecuada para tener un empleo que, además de ajustarse a la demanda del mercado laboral, satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de la vida. Es clave para potenciar la posibilidad de que una persona encuentre y/o mantenga un puesto de trabajo (empleabilidad)

2 GARCÍA GIL, M.B.: Los instrumentos jurídicos de la política de empleo, Aranzadi, 2006, páss. 103 y ss,

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO		
3. FOMENTO DEL EMPLEO	<i>Fomento de la contratación</i>	Medidas que incentivan la creación de empleos mediante la concesión de subvenciones a la contratación, ya sea mediante ayudas económicas o a través de reducciones selectivas en las cotizaciones sociales.
	<i>Apoyo al emprendizaje y empresariado</i>	Programas de asesoramiento, financiación y, en general, los mecanismos facilitadores de la inserción laboral de personas desempleadas por la vía del autoempleo o la creación de empresas.
	<i>Otras medidas de apoyo al empleo</i>	Figuran, por ejemplo, los mecanismos que incentivan la creación de empleo (por cuenta ajena o cuenta propia) facilitando el acceso a la formación y, seguidamente, a la realización de prácticas profesionales.
OTRAS MEDIDAS		Otras medidas que, por su naturaleza, no ha sido posible su inclusión en el resto de categorías, tal es el caso, de los estudios sobre el mercado de trabajo.

Fuente: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad

Nos interesa establecer este marco normativo para incidir en aquellas medidas de política de empleo que hacen referencia al colectivo de mujeres. Entendido como colectivo vulnerable, principalmente por la situación de desigualdad frente al hombre centrándonos en aquella brecha que en algunas profesiones, oficios y cargos se desarrolla principalmente y que nos coloca en una situación de infravaloración profesional y que conocemos como subrepresentación de la mujer en el mercado de trabajo.

Algunos especialistas en la materia han hecho referencia expresa a esta cuestión como una lacra de la cultura sexista: “.....que casi de forma generalizada crea barreras organizativas que obstaculizan el acceso, permanencia, y promoción de la mujer en las empresas”³. En otras palabras, el fenómeno identificado como segregación ocupacional.

⁴De forma reciente el gobierno español ha incidido en la necesidad de establecer nuevos ejes con el fin de mejorar la presencia de mujeres en el mercado laboral con el fin de potenciar la empleabilidad de este colectivo, De hecho, el objetivo de la próxima reforma del gobierno español se centra en garantizar la presencia del 50% de mujeres

3 JIMÉNEZ VARGAS P. J.; La desigualdad de género en el mercado laboral, Gender inequality in the labor market , BIB 2017\12417, *Revista de Información Laboral*, núm. 6/2017, Aranzadi.

en los programas de mejora de la empleabilidad que estén financiados con los servicios públicos. La promoción del empleo para las mujeres es otro de los ejes sobre los que pivota la reforma, que busca continuar con las distintas políticas implementadas en los últimos años dirigidas a alcanzar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En especial, debido a la situación social, crece la preocupación por las trabajadoras víctimas de violencia de género⁴, en las que se suman dos circunstancias determinantes: la condición de mujer y la de víctima de violencia de género. En este sentido se pretende la inserción laboral de aquellas que hayan sido víctimas de la violencia de género también está contemplada en los distintos programas que conforman el nuevo texto de reforma laboral.

2. CAUSAS DE LA SUBREPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Queda claro que la subrepresentación de la mujer en el mercado de trabajo español es un fenómeno cuyo análisis requiere detenerse en diversos aspectos específicos aunque sea de forma panorámica. En este sentido, es necesario hacer referencia a los siguientes elementos.

En primer lugar, la denominada segregación ocupacional que se encuentra marcada por las diferencias e incluso desigualdades que implican un tipo de exclusión social de las mujeres respecto al hombre, ya que por lo general las mujeres suelen ubicarse en puestos con un menor estatus y menor relevancia que aquellos que están ocupados por los hombres.

Esto provoca lógicamente que determinados puestos de trabajo estén ocupados por mujeres concentrándose en un número reducido de ocupaciones, lo que conocemos como profesiones feminizadas, existiendo empleos predominantemente femeninos o bien masculinos reconocido como profesiones masculinizadas. Esta tendencia, que se da con mayor o menor intensidad en todos los países, es conocida como segregación ocupacional por sexo .

4 Véase sobre esta cuestión: GARCÍA GIL, M. B.: “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género” en Futuro del Trabajo: Cien años de la OIT, Número 23 Colección Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo, 2019 y “Medidas para trabajadoras víctimas de violencia de género” en La exclusión Social: estudio comparado desde la perspectiva jurídico laboral y constitucional, Dykinson, 2018

En el caso de nuestro país los agentes sociales han diseñado unos instrumentos colectivos que probablemente por tradición han segmentado las profesiones en profesiones masculinas y profesiones femeninas. Provocando el fenómeno, causa de la brecha de género en el mercado de trabajo, denominado sectores feminizados.

Las profesiones se describen tradicionalmente mediante criterios y factores vinculados a los hombres como: esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo, que a priori se conectan con competencias interpersonales y habilidades de comunicación en la mayoría de las ocasiones, lo que resulta una premisa claramente discriminatoria o cuanto menos con sesgos de género.

La consecuencia inmediata de esta división nos lleva a identificar dos cuestiones evidentes. Por un lado, la exclusión de factores objetivos y, por otro, la asignación de profesiones, por exclusión, a las mujeres.

Podemos afirmar que el mercado de trabajo español se segmenta y que en el total de mujeres ocupadas el porcentaje más alto (29,0%) correspondía a la ocupación de servicios de restauración, personales, protección y vendedores. En segundo lugar, (22,8%) a la ocupación de técnicos y profesionales científicos e intelectuales. Y, en tercer lugar (16,1%) a las ocupaciones denominadas elementales⁵.

Las ocupaciones en las que las mujeres están más presentes que los hombres se encuentran plenamente identificadas, en este sentido nos referimos a actividades como el comercio minorista⁶, sanitario⁷, cuidados, dependencia⁸

5 Fuente EPA.

6 CC Textil Álava, CC Comercio textil Ciudad Real, CC comercio textil Cantabria, CC Comercio minorista Alicante, CC Alimentación Coruña, CC Carnicerías Cantabria, entre otros), en el ámbito estatal podemos ver: CC Heimbach, CC Alpujarreña, CC Aguizerrezabal, CC Sews y CC Linder Aliment como ejemplo.

7 CC Clínicas Dentales Málaga, CC Ambulancias Asturias, CC Sanitarios Coruña, CC Hospitalización Sevilla).

8 CC Agencia SS, CC Eulen, CC OHL, CC Quavitae, CC Mare de Déu, CC Servicios Geriátricos, CC Hospitalización, CC Riary Dreams, CC Exervis, CC Gureak, CC Cespa, CC Domulim.

y servicios sociales⁹, limpieza¹⁰, administración pública¹¹, educación¹², entre otros que analizaremos de forma individualizada. Al punto que el 89% de las mujeres con empleo, desempeñan sus funciones en las actividades de comercio, sanidad, hostelería y educación, siendo baja su presencia en industria y mínima en construcción por poner un ejemplo de sector masculinizado. Se concentran la mayoría de los empleos en actividades administrativas y en la educación.

En segundo lugar, en un fenómeno que incide en la subrepresentación de la mujer y es el relativo a las llamadas categorías feminizadas que si bien son cada vez menos siguen pudiendo ser reconocidas por su existencia. Si observamos la Encuesta de Población Activa el 52,10% de las mujeres se concentran en determinados puestos de trabajo lo que provoca que se definan como puestos feminizados. Podemos destacar que el número de ocupados por sexo y ocupación nos lleva ratificar la misma línea que estamos argumentando y es que las ocupaciones elementales que comprenden aquellos trabajadores no cualificados en servicios, así como servicios de restauración, personales, protección y vendedores, empleos contables, administrativos y otros empleados de oficina, tienen rostro femenino.

Y, por el contrario, las ocupaciones militares, las de instalación y maquinaria, la artesanía, técnicos, puestos de dirección y gerencia están masculinizados, es decir, dentro de las ocupaciones se encuentran muchos más hombres que mujeres por lo que estas están subrepresentadas.

Esta distribución es absolutamente irregular, para poner algún ejemplo que sirve de evidencia podemos afirmar que por ejemplo que las mujeres se

9 CC Acción Social estatal, CC Dependencia estatal, CC Ayuda a domicilio Madrid, CC Ayuda a domicilio Asturias, CC a domicilio Sevilla, CC Residencias Valencia.

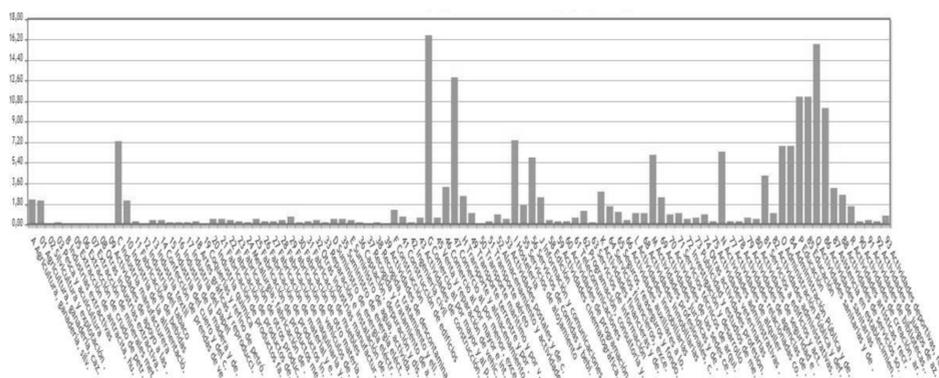
10 CC Limpieza Estatal, CC Limpieza Madrid, CC Limpieza Sevilla, CC Limpieza Navarra, CC Limpieza Murcia, CC Limpieza Jaén, CC Limpieza Asturias) a nivel empresarial sirva como ejemplo: CC LMI, CC Servicios Navarros, CC Empresa Limpieza, CC Cascales, CC Grupo empresas sociales. CC RAEP.

11 CC Personal laboral estatal, CC Personal laboral Madrid, CC Personal laboral docente universitario Madrid.

12 CC Ocio Estatal, CC Enseñanza privada estatal, CC Universidades privadas estatal, CC Educación Infantil estatal, CC Enseñanza no reglada Estatal, CC Enseñanza privada FFPP estatal, CC ocio educativo estatal, CC enseñanza peluquería estatal, CC Empresas educación ambiental Madrid, CC Ikastolas Navarra), en el ámbito empresarial: CC Colegio Alemán, CC Educa, CC Fundación Unv Málaga, CC Cultura Contemporánea, CC CSI Unv. Alicante, CC Fundación Unv Salamanca, CC Fundación Sta Bárbara.

concentran en diez actividades principalmente como a continuación se observa en el gráfico:

OCUPADO POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD. VALOR ABSOLUTO Y PORCENTAJES RESPECTO DEL TOTAL DE CADA SEXO ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA), RAMA DE ACTIVIDAD CNAE 2009, MUJERES, PORCENTAJE, 2021T1



Fuente: INE¹³

En tercer lugar, la cuestión relativa a los perfiles predominantes causa identificada que en términos generales marca la desigualdad de distribución de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y que responde a determinadas características que podemos clasificar que son las que nos llevan a identificar los llamados perfiles predominantes.

En este sentido conviene detener el análisis en esos elementos que inciden en la desigualdad de presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y que resultan identificables; se refieren a la formación o nivel de estudios¹⁴, la situación y las cargas familiares, la situación social y, como no, los aspectos tradicionales de la desigualdad como son: la edad, la religión, la etnia, entre otros¹⁵.

Con el fin de establecer los perfiles predominantes es conveniente combinar elementos significativos como son: las tasas de actividad por sexo, el nivel de

13 INE: Mujeres ocupadas 1T de 2021, Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128#!tabs-grafico>, [Recuperado: 31/05/2021].

14 MARTÍNEZ CAMPOS, J. L., & CASTAÑO, C.: La brecha digital de género y la escasez de mujeres en el ámbito de las TIC. Panorama Social, 2017, págs. 49-65.

15 LÓPEZ MARTÍNEZ, M., & SOTO PACHECO, G.: Dinámica de la participación femenina en el mercado de trabajo español: actividad, empleo, estado civil y nivel de estudios, (1977-1997). Hacienda Pública Española, Madrid, 2000, págs.77-94.

formación, los grupos de edad, la nacionalidad y el estado civil, la tasa de paro, la tasa de ocupados a tiempo parcial por motivo de sexo y grupo de edad, etc.

De hecho, podemos empezar analizando las causas de desempleo de las mujeres, se encuentran muy cerca de esos elementos característicos a los que ya hemos hecho referencia: el nivel de educación o formación incide en un 21,6% y las cargas familiares en un 6,2% por responsabilidades personales o familiares.

En cuarto lugar, la brecha digital, el nivel de los conocimientos digitales en el empleo es un hecho incuestionable, que se relaciona también de forma paralela con la condición de mujer trabajadora tanto por las necesidades tecnológicas de los nuevos puestos de trabajo como por el desconocimiento en la materia o la falta de formación de las mujeres en esta materia a pesar de ser imprescindible en la realidad laboral actual. “Por ello, la importancia de tener y acreditar competencias específicas en TICs resulta, en la práctica, una circunstancia que incide directamente en la empleabilidad de las mujeres”¹⁶.

Denominamos brecha digital a la diferencia y distancia que existe entre aquellas personas, instituciones, sociedades o países que pueden acceder a la red digital, y aquellas que no pueden hacerlo. En relación con la igualdad este acceso tiene especial importancia por la posibilidad que implica en materia de información, conocimiento y educación.

El acceso a las hoy todavía llamadas nuevas tecnologías permite a los usuarios la mejora de su posición frente al empleo, la digitalización impulsa la comunicación y la formación, por tanto, la falta de la misma origina grandes distancias y diferencias de oportunidades en el entorno laboral.

Podemos afirmar que entre sus conclusiones la UNESCO establece que: “las mujeres son 1,6 veces más propensas que los hombres a reportar la falta de habilidades como una barrera para el uso de internet”¹⁷. Para acercarnos a la realidad española sabemos que el 55% de las personas dedicadas a las labores del hogar presentan habilidades digitales bajas o nulas, la mayor proporción en cualquiera de las situaciones laborales existentes. Aunque no es solo una situación española, también el resto de los países vecinos presentan situaciones parecidas: en indicadores como “habilidades en Internet” o “mujeres con al menos habi-

16 DE LA PUEBLA PINILLA, A.: El trabajo de las mujeres en la era digital, *Labos*, volumen 3, núm. 3, noviembre 2020, págs. 4 y ss.

17 I'd blush if I could- closing gender divides in digital skills through education, UNESCO.

lidades digitales básicas”, que forman parte del marcador general Women in Digital (WID), elaborado por la Comisión Europea¹⁸.

3. MEDIDAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA DOBLEGAR LA SUBREPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

3.1. Introducción

Analizadas de forma panorámica las causas por las que la mujer se encuentra subrepresentada en el mercado laboral español corresponde establecer las medidas de política de empleo activas que nuestro ordenamiento establece para la corrección de este fenómeno.

Desde la promulgación de la Constitución Española en 1978, la superación de desigualdades entre hombres y mujeres toma como punto de partida como principio fundamental el artículo 14 del texto constitucional donde se garantiza el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Un año después, en diciembre de 1979 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que se ratificó en España en 1983. Coincidiendo con estos hechos legislativos, a partir de 1984 se produjo en el panorama laboral español la incorporación masiva de la mujer, la tasa de actividad pasó de 32.4 por ciento en 1987 a 47.47 por ciento en 2006¹⁹.

Un paso importante se produjo en 2007 con la promulgación de la Ley orgánica 3 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Evidentemente tuvo consecuencias directas en el mercado de trabajo fundamentalmente por su impacto en los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, económica, cultural, social y artística. La corrección de la desigualdad en el ámbito las relaciones laborales, se concretó en aspectos significativos como son: el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con el impacto en una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. La ley pretendió promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas.

En esa escalada de superación de la desigualdad, la regulación de los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos,

18 Mujer&Tecnología, Edición 2020, UGT, Estudios.

19 Fuente: Ministerio de Empleo.

se establecieron medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo; se creó el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica y una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para trabajadoras que no tienen cotización suficiente; además se mejoró el riesgo durante el embarazo y se protegió el riesgo durante la lactancia.

En la actualidad la estructuración de medidas activas de empleo para la protección de la mujer trabajadora, tienen como objetivo y se encuentran especificadas en el Plan de Empleo del Reino de España para el 2020²⁰:

Eliminar la segregación horizontal y la brecha salarial de género para lo cual es necesario desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género.

Reducir la tasa de paro juvenil hasta el 23,5 %, en hombres y mujeres, (situada en el tercer trimestre de 2018 en un 33 %) durante el conjunto de los tres años de vigencia del Plan, disminuyendo en 168.000 el número de personas jóvenes menores de 25 años en paro.

Modificar la incidencia del trabajo a tiempo parcial, es desproporcionalmente más alta en las mujeres que en los hombres. Lo mismo pasa, aunque de forma no tan acentuada, con la contratación temporal. Y, aunque el trabajo autónomo está masculinizado, no sucede así con el segmento del que no cuenta con trabajadores a su cargo, de modo que también las mujeres pueden quedar más afectadas por el impacto de la pandemia.

Reducir en un 20 % la actual brecha de género entre hombres y mujeres jóvenes en las cifras de paro registrado. En el mes de octubre de 2018, esa brecha se situaba en 45.500 entre personas menores de 30 años.

Incrementar la tasa de actividad hasta el 73,5 % para las personas jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 29 años (alcanzando en el tercer trimestre de 2018 un 58,73 %). Este incremento deberá conseguirse aumentando, en al menos, tres puntos entre las mujeres.

También se establecen actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación dual y en alternancia con la actividad laboral que permitan

20 <https://www.boe.es/boe/dias/2020/11/02/pdfs/BOE-A-2020-13342.pdf>

al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, la creación de un marco de contratación laboral que dote de mayor calidad a las relaciones laborales, acciones dirigidas a promover tanto la igualdad entre mujeres y hombres jóvenes en el acceso, permanencia y promoción en el empleo como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o las medidas destinadas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Incentivar la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género.

3.2. Medidas activas de empleo

Partiendo de la consideración general de que el ordenamiento español no considera en la actualidad medidas específicas para las mujeres como colectivo vulnerable sí que estructura medidas orientadas a desigualdades específicas de la condición de género.

Destacamos a continuación aquellas que se pueden aplicar conforme al ordenamiento.

3.2.1. Medidas para mujeres discapacitadas

Se bonifican los contratos indefinidos, los temporales, formativos de aprendizaje, prácticas y formación en empresas ordinarias en Centros Especiales de Empleo, interinidad²¹, así como el contrato para la Formación y el Aprendizaje (en el supuesto de trabajadores discapacitados sin límite de edad inscritos como demandantes de empleo)²². En todos ellos, la fórmula es incrementar la bonificación en el caso de mujeres. Pongamos como ejemplo los contratos indefinidos para mujeres discapacitadas se bonifican para mujeres menores de 45 años con la cantidad de 5.350 euros y para mayores de 45 años con 5.700 euros incrementando a 5.950 euros en caso de discapacidad severa para menores de 45 años y para mayores de esta edad a 6.300 euros²³.

21 Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad (Ley 45/2002, de 12 de diciembre).

22 Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral (Ley 3/2012, de 6 de julio).

23 Ley para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (Ley 43/2006, de 29 de diciembre).

La Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje en Empresas Ordinarias (inscritos como demandantes de empleo) en el caso de mujeres menores de 45 años se bonifica con 5.350 euros y si es severa la discapacidad se aumenta a 5950 euros y para mayores de 45 años es de 6.300 euros y con discapacidad severa 6.300 euros.

3.2.2. Medidas para las mujeres víctimas de violencia de género

Si bien la bonificación no está prevista expresamente para las mujeres queda claro que la condición de víctimas de la violencia de género se encuentra asociada a la condición de mujer. Por ello se bonifica el contrato indefinido con una cuantía anual de 1500 euros y la contratación temporal con la cantidad de 600 euros²⁴.

3.2.3. Medidas para mujeres que prestan sus servicios en el ámbito del hogar familiar

De la misma forma que en el supuesto anterior si bien no es específico de la condición de mujer hay que tener claro que en España el 93% de los trabajadores domésticos son mujeres. De ahí nos referimos a esta ayuda que consiste en: aquellas que se hayan incorporado al sistema especial de seguridad social a partir del 1/1/2012 hasta el 1/1/2019 (Siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado el 1/1/2012) tienen una reducción del 20 por ciento de la cuota del empleador. Y en el caso de familias numerosas de categoría general, de los ascendientes -o el ascendiente en el caso de familias monoparentales- deben trabajar fuera de casa una bonificación del 45 por ciento de la cuota del empleador²⁵.

3.3. Medidas indirectas de protección a la subrepresentación de la mujer en el mercado de trabajo español

Consideramos medidas indirectas aquellas que en términos generales se establecen con el objeto de dar solución a la subrepresentación de la mujer en determinadas profesiones y oficios y que no están sujetas a subvenciones ni bonificaciones concretas pero que son medios para lograr el mismo objetivo.

24 Ley 43/2006.

25 Real Decreto 1620/2011, Ley 40/2003 y Real Decreto ley 28/2018.

La obligación de la elaboración de un Plan de Igualdad a las empresas a partir de 50 trabajadores, de forma progresiva: 50-100 trabajadores (3 años); 101-150 trabajadores (2 años); 151-200 (1 año). Así como el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, en el que las empresas deben inscribir con carácter obligatorio sus planes.

La necesidad de realizar una auditoría salarial entre mujeres y hombres.

La declaración de nulidad de la extinción de la relación laboral durante el periodo de prueba de las trabajadoras por razón de embarazo.

La garantía frente a la igualdad salarial mediante el concepto de “trabajo de igual valor” y se reconoce el derecho a la igualdad retributiva. De ahí la importancia de la valoración de los puestos de trabajo. La obligación de registro de las empresas de los valores medios de salariales desgregado por sexo y grupos profesionales, categorías o puestos iguales o de igual valor, accesible a los trabajadores a través de sus representantes. En las empresas de más de 50 trabajadores, cuando haya una diferencia partir del 25% en el promedio de las retribuciones de un sexo (referenciado al conjunto de la masa salarial o la media de percepciones satisfechas), se deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que la diferencia no está relacionada con el sexo de los trabajadores.

La competencia derivada de los derechos de información de los Representantes de los Trabajadores en materia de igualdad que sirve de control directo.

El favorecimiento frente al derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se implanta un derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación a distancia. Si no hay previsión convencional, la empresa deberá abrir un proceso de negociación durante un periodo máximo de 30 días.

La regulación del permiso de lactancia desde una perspectiva más igualitaria reconociendo el derecho a disfrutar del permiso de lactancia a los dos progenitores con el reconocimiento del derecho a la concreción horaria del trabajador.

Extensión de 9 a 12 meses el disfrute de la reducción de jornada por lactancia (con disminución proporcional de salario desde los 9 meses) cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen. Durante ese periodo, se prevé el abono de una prestación económica a cargo de

la Seguridad Social por “ejercicio corresponsable del cuidado del lactante” del 100% de la base reguladora de la IT.

La extensión de la reserva de puesto de trabajo en la excedencia por cuidado de menores a 18 meses cuando ambos progenitores ejercen este derecho con la misma duración y régimen.

Un avance sustancial ha sido la equiparación del permiso de paternidad al de maternidad, al ampliarse a 16 semanas, de las cuales las 6 inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias e ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa. Aplicándose de forma progresiva; desde abril de 2019, 8 semanas. Siendo las 2 primeras deberán disfrutarse de manera ininterrumpida inmediatamente tras el parto y la madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. Y, a partir del 1 de enero de 2020, 12 semanas: las 4 primeras deberán disfrutarse de manera ininterrumpida inmediatamente tras el parto y la madre biológica podrá ceder al otro progenitor únicamente 2 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. Y llegando en enero de 2021 a la equiparación definitiva con 16 semanas, salvo las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, que serán de disfrute obligatorio, el resto del periodo podrá distribuirse, por periodos semanales, como elijan los progenitores y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses, debiendo comunicarse con un preaviso de 15 días.

Protección frente a decisiones extintivas de la empresa de 9 a 12 meses a los trabajadores que se reintegren al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Sin olvidar aspectos significativos que nuestro ordenamiento refleja y que en materia de valoración de puestos de trabajo²⁶. deben observarse como modificaciones de neutralidad de lenguaje y equiparación de derechos en otras normas y para otros colectivos, como trabajadores autónomos o empleados públicos y que en materia de clasificación profesional deben tenerse en cuenta²⁷

26 GARCÍA GIL, M. B.: Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, *Femeris*, volumen 6, núm.2, 2021, pág. 61 y ss, <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6136>.

27 GARCÍA GIL, M. B.: “Aspectos significativos de la condición de género en el sistema de clasificación profesional”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, 2021.

4. PROPUESTAS PARA SUPERAR LA SUBREPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

Para poder argumentar la causa de las propuestas es adecuado observar el gráfico que el Informe Informe ClosinGap 2021²⁸ establece respecto al impacto que las brechas tienen el PIB en este sentido podemos observar como la salud y el bienestar, la conciliación, la educación, la digitalización y el empleo impactan en el PIB de forma directa. Recordemos que el objetivo del informe es impulsar el conocimiento sobre la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde una perspectiva económica, promoviendo así el debate y la sensibilización de la opinión pública. Estableciendo una base fundamental referida a cuánto podría crecer nuestra economía si se aprovechara todo el talento femenino.

En resumen, los datos obtenidos en el Índice ClosinGap ponen de manifiesto cinco conclusiones generales referidos a unas categorías específicas, como el empleo, la educación, la conciliación, la digitalización y en la salud y el bienestar que nos llevan a presentar propuestas en la materia.

En materia de empleo, las mujeres cada vez participan más en el mercado laboral y durante más años, pero continúan trabajando menos horas y con un menor salario que los hombres, lo que se refleja en pensiones de jubilación más bajas lo mismo que en materia de liderazgo y toma de decisiones.

Sobre la educación, las mujeres cuentan con mayor educación universitaria que los hombres, pero son los hombres los que predominan en carreras técnicas.

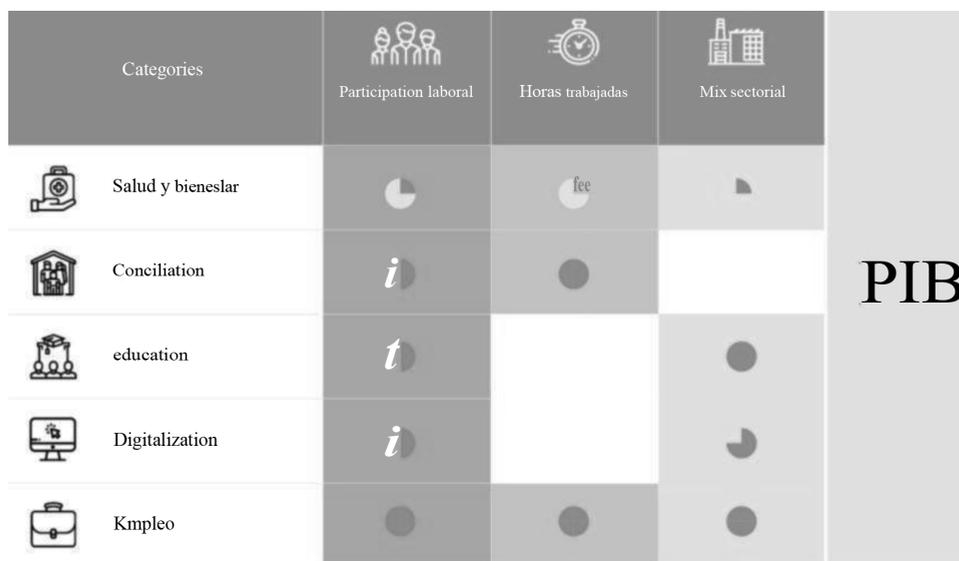
La conciliación es una materia con un peso relevante, las mujeres asumen la mayor parte del trabajo no remunerado lo que repercute en unas tasas de inactividad y parcialidad laboral más elevadas.

La brecha digital es un hecho a pesar de que, en principio, apenas se aprecian diferencias en el uso de nuevas tecnologías a nivel usuario entre hombres y mujeres, el porcentaje de mujeres especializadas en TIC en el mercado laboral es aún muy bajo.

Por último, respecto de la salud y el bienestar, las mujeres viven más años, pero con peor salud y calidad de vida que los hombres, fundamentalmente debido a sus esfuerzos físicos y mentales tanto laborales como familiares.

28 https://closingap.com/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Indice_ClosinGap_web.pdf

FIGURA 10. COMO AFECTAN LAS BRECHAS AL PIB A TRAVÉS DEL MERCADO LABORAL



Si bien algunos de estos aspectos han sido analizados indirectamente, a lo largo de nuestro estudio han sido referidos en varias ocasiones, por ello proponemos algunas cuestiones que esperamos sirvan a la reflexión de los especialistas en la materia.

No podemos comenzar sino de la manera más evidente y es que para evitar la subrepresentación de la mujer debe incidirse en la corrección de sectores masculinizados y feminizados lo mismo que en profesiones y categorías feminizadas y masculinizadas. En este sentido, debe realizarse un análisis y una evaluación de los sectores y perfiles en los que las mujeres tienen una menor presencia, debido a un sistema social que ha propiciado la fragmentación del trabajo. Corrigiendo las causas sociales y educacionales que llevan a esta situación en nuestro mercado y desarrollando aspectos fundamentales como el desarrollo profesional de las mujeres²⁹ sin límite espacial o temporal.

29 NIETO ROJAS, P.: La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español. Propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical” *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, ISSN-e 2530-2442, Vol. 4, Nº. 2, 2019 (Ejemplar dedicado a: La igualdad en el ámbito Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, editado en colaboración con la Asociación Española de Derecho y Seguridad Social), págs. 70-104.

De la misma forma tienen que vigilarse todos los estadios del empleo, poniendo especial cuidado en las medidas para reducir la discriminación por género en los procesos de selección donde se alcanza una desigualdad manifiesta que parte de prejuicios en el seno empresarial. Las organizaciones deben realizar un ejercicio de autocritica y anticiparse a esta discriminación, desarrollando mecanismos que minimicen los prejuicios y den valor a los aspectos verdaderamente decisivos: las competencias y el talento de los candidatos, otra vez damos especial relieve a la importancia de las valoraciones de trabajo neutras y objetivas dejando de lado factores discriminatorios que inciden bruscamente en esa desigualdad en los procesos de selección.

Seguir avanzando en materia de corresponsabilidad poniendo especial detalle a la materia de responsabilidad por cuidados familiares que en el caso de la mujer sigue siendo una barrera para el empleo. Reforzando las políticas del bienestar social ya que las mujeres tienen mayor riesgo de dependencia económica, la pobreza o la violencia de género, especialmente cuando influyen otros elementos como la discapacidad. Es por ello vital atacar la “raíz” de esta exclusión social, fortaleciendo la red de Servicios Sociales para ampliar la atención a las mujeres en riesgo de exclusión social, así como profesionalizarla

Incidir en la formación, especialmente en aptitudes que son necesarias en el siglo XXI como competencias digitales y nuevas tecnologías, recordemos que ya hemos hecho referencia a la brecha digital.

Incidir en fórmulas de flexibilidad empresarial, como el teletrabajo, la racionalización de entradas y salidas o la recuperación de horas mediante bolsas. Muy importante el papel de los agentes sociales y el reconocimiento en instrumentos colectivos.