



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 Yıldız / 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

LA IGUALDAD EN EL TRABAJO*

MARÍA LUISA MOLERO MARAÑÓN

Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid, España). Es autora de varias monografías y ha dirigido distintas obras colectivas, siendo autora de más de 100 estudios en revistas científicas y libros colectivos de dicha especialidad. Sus líneas de investigación más recientes son las referidas a las políticas públicas relativas a las personas en situación de dependencia, la acciones en el avance de la igualdad de género, y de modo particular las labores de cuidados y la conciliación de responsabilidades, los procesos de reestructuración empresarial (despido colectivo), y las relaciones triangulares. Ha participado numerosos Proyectos de Investigación financiados por instituciones públicas y privadas.

* Este estudio se realiza dentro del marco del Proyecto de Investigación RTI2018-095398-B-100 sobre "Ser Mujer en el Mercado de Trabajo", cuya investigadora principal es María Luisa Molero Marañón.

SUMARIO.- I. El alcance jurídico de la igualdad en el trabajo: 1.1. La dimensión transversal del derecho a la igualdad y la no discriminación. 1.2. La prolífica normativa internacional sobre el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en el trabajo. 1.3.- La limitada protección del derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en el trabajo en el contexto internacional II.- El impacto de la pandemia en la igualdad en el trabajo.- 2.1. La intensificación de la desigualdad a raíz de la crisis sanitaria: empleo y colectivos más afectados 2.2. Una especial referencia a la gravedad del retroceso en igualdad de género: 2.2.1. La desigual repercusión en el empleo femenino por la distribución desequilibrada en el trabajo de cuidados: Una oportunidad para su replanteamiento 2.2.2. Segregación ocupacional, dificultad de la promoción profesional y falta de liderazgo femenino 2.2.3. El aumento de la violencia en el trabajo III.- La aceleración de la digitalización en la organización del trabajo como factor que ahonda en la brecha de desigualdad.

I. EL ALCANCE JURÍDICO DE LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

1.1. La dimensión transversal del derecho a la igualdad y la no discriminación.

La igualdad en el trabajo constituye una manifestación específica del principio más amplio de igualdad de carácter básico y fundamental recogido en las Declaraciones y pactos internacionales desde hace ya más de dos siglos, y en la mayoría de las Constituciones modernas¹. Su tratamiento en el marco de las relaciones laborales se reconoce de forma generalizada como un derecho a la igualdad y a la no discriminación, cuya normativa de referencia es absolutamente desbordante, constituyendo un *derecho universal vinculado a la dignidad personal*.

¹ Art. 1º de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, adoptada por la Asamblea Nacional constituyente el 26 de agosto de 1789 ya proclamaría que “les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits”, y el art. 1º de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas en el mismo lugar, en París, más de siglo y medio después, el 10 de diciembre de 1948, se reprodujo la fórmula de que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)”. Asimismo, la sección 1ª de la Enmienda XIV de la Constitución norteamericana fijó que ningún Estado podrá negar “a cualquier persona que se encuentre dentro de sus límites jurisdiccionales la protección de las leyes iguales para todos” (Equal protection clause), configurándose la jurisprudencia de revisar las justificaciones de las diferenciaciones introducidas por las leyes, puesto que rige un mandato al legislador de no establecer diferenciaciones, distinciones o preferencias injustificadas o arbitrarias (Wolf, Ch., *La transformación de la interpretación constitucional*, Madrid (Civitas), 1991).

A este respecto, y en atención al ámbito Mundial del Congreso, es preciso tener en cuenta que salvo excepción, nuestro objeto de estudio será fundamentalmente dicha ordenación internacional, sin perjuicio de reseñar que la amplitud de esta materia permite abordar su tratamiento, tanto desde una dimensión supranacional, como desde una perspectiva nacional o interna. No obstante, es preciso apuntar desde un principio que nuestro informe limita su análisis a una dimensión que escapa con carácter general de formulaciones de derecho interno que desbordarían un estudio de esta naturaleza. Y ello es así, pese a reconocer que la configuración vigente de este derecho es el resultado de un largo proceso de propuestas normativas de muy diverso signo, en el que se integran ambas tipologías de aportaciones, interpretaciones aplicativas, así como elaboraciones teóricas, que han contribuido a su fisonomía actual². Por ello, y como presupuesto de partida con el fin de delimitar su alcance general resulta obligado realizar un breve recorrido sobre las disposiciones más relevantes a nivel internacional, prestando especial atención al marco de la Unión Europea donde ha recibido a lo largo del tiempo un desarrollo muy consolidado.

Desde una primera perspectiva, en su origen el reconocimiento del principio de igualdad implicará, de una parte, un mandato dirigido a los poderes públicos que conllevará que las leyes laborales no podrán establecer desigualdades de trato no fundadas en causas objetivas o razonables (igualdad en/ante la ley), y de otra, una prohibición que impedirá establecer diferencias o distinciones personales en su aplicación que no estén contempladas en la misma, no respetándose así el tratamiento igual de los iguales (igualdad en la aplicación de la ley). Con la evolución del tiempo, dicho principio de igualdad conducirá como postulado ineludible a *la prohibición de discriminación* que se encontrará contenida en la mayoría de los ordenamientos positivos que de una u otra forma pretenden combatir las distintas formas de discriminación laboral.

De esta forma, se configurará el derecho a no sufrir discriminación, acuñándose en los distintos instrumentos internacionales toda una serie de causas de discriminación prohibidas, cuyo contenido ira enriqueciéndose de manera progresiva. Asimismo, y según el artículo 14 de la Convenio Europeo de Derechos Humanos, titulado, “prohibición de discriminación”, “el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción

2 Vid. al respecto, VALDES DAL-RE, F, “Del principio de igualdad formal al derecho material de no discriminación”, en *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid (MTI y FUNDACIÓN FRANCISCO LARGO CABALLERO), 2008, p. 7.

alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”. Ello no legitima la prohibición de toda distinción de trato, sino como indicará de forma constante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, “sólo aquellas que son arbitrarias” (entre otras, SSTEDH 16 diciembre 1997, asunto *Eglise Catholique de la Canée c Grece* y 27 marzo 1998, asunto *Petrovic c. Autriche*). Asimismo, en la Carta Social Europea revisada (1996), se proclamará “el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos que tengan responsabilidades familiares y entre éstos y los demás trabajadores” (art. 27), y en el artículo 21.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión se dispondrá, la prohibición de discriminación, “por razón de discapacidad, edad u orientación sexual”, que ampliara la lista de factores de discriminación prohibidos. Como es sabido, esta Carta de Derechos Fundamentales refuerza, tras el Tratado de Lisboa de 2007, el nivel de protección contra la discriminación previsto con alcance general en los artículos 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE), y en los artículos 10 y 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

A día de hoy, existe un consenso generalizado sobre toda una relación de factores de discriminación, relativos a la edad, discapacidad, sexo, origen (racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, cuya distinción provoca *a priori* que la diferencia de trato resulte injustificada, tanto si se trata de una *discriminación directa como indirecta*, en función del resultado que produce. En este sentido, la aprobación de los Convenios nº 111 y 117 de la OIT marcan un punto de inflexión en la consolidación del nuevo concepto de no discriminación, que llega hasta nuestros días, acuñando la noción de discriminación indirecta que configura el concepto de conducta discriminatoria en función del resultado, obviando la valoración de la intencionalidad del agente que discrimina³.

Por ello, y como efecto reflejo, se manifiesta un derecho de no ser perjudicado o víctima de un trato desigual peyorativo por causa de aquellos factores o circunstancias. No obstante, se admiten, o no se encuentran prohibidas, aquellas diferencias normativas, convencionales o prácticas de empresa que obedezcan a

3 Vid. art. 1 Convenio OIT nº 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958) y la Recomendación nº 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958).

razones objetivas y razonables, o no arbitrarias que legitiman la desigualdad de trato. Por tanto, la calificación de una conducta como discriminatoria requiere la concurrencia simultánea de dos requisitos: una diferencia de trato en el ejercicio de los derechos y una falta de justificación objetiva y razonable de esa diferencia.

En efecto, resulta relativamente habitual que las situaciones de discriminación relacionadas tengan un carácter *transversal*, afectando a la entera posición social de los colectivos y grupos discriminados. Como se ha dicho con razón, la prohibición de discriminación evoca una *situación de marginación social* de ciertos colectivos que, como indico el Tribunal Constitucional español hace ya tiempo, “persigue la interdicción de determinadas diferencias, históricamente muy arraigadas, que, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, han situado a amplios sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad humana” (STC 19/1989, de 31 de enero).

Desde este enfoque, la discriminación deja de ser entendida como una distinción meramente arbitraria y no objetiva, para asumir una nueva dimensión que renueva el fundamento mismo de la prohibición de discriminación. En el plano individual, toda discriminación adquiere un carácter “humillante” u “odioso” que no se concilia con el respecto debido a la dignidad humana, cuando el criterio de diferenciación esta basado en características bien biológicas (sexo, raza, edad) o de condición social de las personas discriminadas al margen de su responsabilidad, que generan en los sujetos discriminados un perjuicio, un daño o una desventaja por ellos no deseada⁴. En el plano colectivo, la discriminación coloca a determinados grupos sociales en una situación de exclusión o marginación, que les impide disfrutar de bienes y derecho como al resto de los ciudadanos. De este modo, el derecho antidiscriminatorio conecta con los valores del derecho fundamental de la igualdad y la no discriminación, relativo al respeto a la dignidad de las personas y a la instauración de un orden social justo, pese a que no todos los ordenamientos reconocen a la prohibición de discriminación el carácter de derecho fundamental de base constitucional, pero si existe unanimidad en considerarlo como uno de los fundamentos de todo orden jurídico-laboral⁵. Desde esta visión, parece claro que el campo de las relaciones

4 RODRIGUEZ-PIÑERO, M., y FERNANDEZ LOPEZ, M^a. F., *Igualdad y discriminación*, Madrid (Tecnos), 1986, p. 109.

5 Vid. en detalle VALDES DAL-RE, F., “Del principio de igualdad formal al derecho material de no discriminación”, *cit.*, pp. 30 y ss.

laborales constituye uno de los escenarios en que aquellas situaciones se hacen más visibles y provocan consecuencias más sensibles para los sujetos perjudicados, condicionando no sólo su vida profesional, sino su posición social por entero.

Dicho esto, el tratamiento de la igualdad en el trabajo va más allá en su evolución, sin que baste para su materialización con la erradicación de las situaciones de discriminaciones preexistentes, reclamándose cada vez con más intensidad la ruptura de la neutralidad de las reglas jurídicas en favor de la diferenciación con el objetivo de conseguir una *igualdad real y efectiva*. Desde este enfoque, son numerosos los instrumentos normativos que amparan la presencia de *normas de acción positiva* que asignan de manera preferente a determinados grupos desfavorecidos determinadas ventajas o preferencias a través de mecanismos diversos (cuotas, reservas, preferencias etc)⁶. Así, la acción positiva se constituye como una excepción al mandato general de igualdad, cuya admisión es admitida en tanto subsista una situación patente de desventaja frente al grupo afectado, generándose, consecuentemente, una cierta tensión entre las medidas de acción positiva y el mandato de igualdad de trato normativo.

Tanto el estudio de los factores de discriminación que han ido ampliándose con el tiempo, como las causas que pueden justificar las diferencias de trato, así como las medidas de acción positiva que pueden ser promovidas, son las distintas esferas que integra la igualdad en el trabajo que titula este informe. Y así, los participantes en este grupo han optado por centrar su análisis en cualquiera de las dimensiones expuestas que tenga un interés específico en su respectivo sistema. No obstante, sí se quiere llamar la atención de que ha habido un consenso generalizado (no acordado) de prestar una especial atención a los *problemas de igualdad vinculados al género*, puesto que por su trascendencia, tanto en términos cualitativos como cuantitativos, resulta una de las prioridades de esta investigación, puesto que tanto por sí misma, como por el conjunto de factores de discriminación adicionales que la pueden o suelen acompañar (edad, raza, orientación sexual etc) es relativamente frecuente que se incurra en *situaciones de discriminación múltiple*.

6 Entre otros, artículo 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 3 Directiva 2006/54. CRUZ VILLALON, J., "Las medidas de acción positiva", en AA.VV. (Casas Baamonde, M^a.E., y GIL ALBURQUERQUE, R., Dirs.), *Derecho social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Madrid (Francis Lefevre), 2018, pp. 242 y ss.

Por otro lado, en esta aproximación general al alcance jurídico de la igualdad es preciso tener en cuenta la extensión material con la que opera el derecho a la igualdad y no discriminación. Por una parte, su campo de aplicación se extiende, tanto en el momento de acceso al empleo, como durante todo el desarrollo de la relación de trabajo, incidiendo el tratamiento igualitario en la plenitud de las condiciones de trabajo y empleo, así como con especial intensidad en la delicada fase de terminación del vínculo de trabajo, donde la desigualdad acarrea las consecuencias más nocivas. Por otro lado, su análisis no se puede agotar en los márgenes de la regla jurídico-laboral, estrictamente considerada, sino que dicho derecho también debe actuar en el diseño de los distintos sistemas de protección social previstos, así como en el campo de la seguridad y la salud laboral, con una vocación claramente expansiva y transversal.

Igualmente, desde el prisma subjetivo, el derecho a la igualdad juega, tanto en el empleo privado como en el público, así como en el trabajo autónomo, y debe operar también en todas aquellas relaciones de trabajo informal en su mayoría inmersas en la economía sumergida, que pueden dar lugar a trabajo infantil o forzoso o clandestino (entre otros, trabajo de cuidados, doméstico, actividad sexual, trata de seres humanos, prostitución...), que no deben quedar extramuros de su radio de acción, puesto que generalmente representan el exponente máximo de la desigualdad, marginación o esclavitud social que no puede ser obviado en el análisis sobre la igualdad en el trabajo.

Finalmente, no se puede obviar que el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en el trabajo obliga no sólo a los poderes públicos, sino también a cualesquiera de los sujetos que actúan en el mercado de trabajo, tanto en las relaciones laborales, públicas o privadas, como individuales y colectivas, incluidas las asociaciones y representaciones profesionales de trabajadores y empresarios. Desde esta perspectiva, resulta crucial en la lucha contra la discriminación la posición que adopten los actores sociales a través de los sindicatos y asociaciones empresariales en su erradicación a través del diálogo social, la negociación colectiva, y las prácticas de empresa. En verdad, el principal sujeto activo que afecta al derecho del trabajador a no ser discriminado en la relación de trabajo es el empresario, pero desde luego no es el único, provocando actos contrarios a este derecho que proceden de una pluralidad de sujetos, entre los que mencionamos, sin ánimo exhaustivo a las administraciones públicas, agencias de empleo, sindicatos, asociaciones, y representaciones de trabajadores, etc.

1.2. La prolífica normativa internacional sobre el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en el trabajo

Hace ya décadas que existe un cuerpo sólido de normativa internacional que hace referencia a la igualdad y a la prohibición de discriminación, así como a manifestaciones concretas que inciden de lleno en el ámbito del trabajo. El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en el que se proclama que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (art. 2), y se reafirma el principio de la no discriminación (art. 23). Asimismo, cabe destacar su expresión en los Pactos de Naciones Unidas de Derechos civiles y políticos (arts. 3 y 26), y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 2 y 7 i)), ambos de 1966⁷.

Correlativamente, la OIT en el año 1998 declara, como uno de los cuatro principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, el relativo a la “eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, lo que supone que todos los miembros de la organización tienen un compromiso sobre dichos derechos por su mera pertenencia a la organización, debiendo respetar, promover y hacer realidad los mismos, al margen de la firma o ratificación de los convenios suscritos al respecto⁸.

Desde la óptica de la igualdad de género, igualmente es importante mencionar a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 18 de diciembre de 1979, y la Plataforma de Acción de Beijing del año 1995. De otro lado, resulta ineludible citar a la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación

7 “Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (art. 2.2); “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual” (art. 7 i))

8 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 18 de junio de 1998, que indica cuatro vertientes integradoras del “trabajo decente”: libertad sindical, trabajo forzoso, discriminación y trabajo infantil. Lista que ha sido ampliada en el año 2019 que se ha celebrado su centenario, añadiéndose la seguridad y salud en el trabajo, como principio y derecho fundamental.

racial de 1969 (art. 2), y a la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares de 1990 (art. 7), y ya inmersos en el siglo XXI, se ha de destacar la adopción de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobado en diciembre de 2006, que dedica un precepto específico a la igualdad en el trabajo y el empleo (art. 27).

Inspirado en dichos pronunciamientos internacionales, en las distintas regiones geográficas se vuelve a proclamar como principio o derecho básico. De este modo, así se formula en el Convenio europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (art. 14), y en la Carta social Europea revisada (art. 20), así como en la Convención Americana relativa a los Derechos del Hombre sobre Derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador) (arts. 3 y 7), y en la Carta africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (art. 2)⁹.

Indudablemente, en el marco de las relaciones de trabajo no se puede pasar por alto la imprescindible labor realizada por la OIT, que en esta materia ha adoptado los cruciales Convenios nº 111 y nº 117, que prohíben la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación, el Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración, el Convenio nº 156 sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, y más recientemente el Convenio nº 190 sobre la eliminación de la violencia de género y el acoso en el mundo del trabajo suscrito en el año 2019 (junto con la Recomendación nº 206).

Finalmente, en el contexto actual la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible tiene el fomento de la igualdad y la eliminación de las desigualdades presente en varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como metas a alcanzar en un futuro próximo. En concreto, dicho objetivo se integra en el ODS 8º, sobre Trabajo decente y Crecimiento económico, en el ODS 10º relativo a

9 “Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (art. 3 Convención americana, Protocolo de San Salvador). “Todo individuo tendrá derecho al disfrute de los derechos y libertades reconocidos y garantizados en la presente Carta sin distinción de ningún tipo como raza, grupo étnico, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de otra índole, origen social y nacional, fortuna, nacimiento u otro status (art. 2 Carta africana de los Derechos Humanos y de los pueblos).

la Reducción de las Desigualdades, y en el ODS 5º, que figura referido a Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, que se distingue por su carácter “transversal” en todos los ODS.

Asimismo, y *desde la perspectiva de la igualdad de género*, se ha de subrayar la labor realizada por el Consejo de Europa, que en 2012 puso en marcha su primer Programa Transversal que dio lugar a la primera Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017 del Consejo de Europa, y cuyos logros, dificultades y retos han servido para elaborar la vigente Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023¹⁰. En la nueva Estrategia, se reconoce la importancia de atajar las brechas de género que persisten en el empleo, las retribuciones, la pobreza, las pensiones y el desequilibrio en el reparto de las responsabilidades domésticas y del cuidado entre las mujeres y los hombres como factor fundamental para la independencia económica de la mujer. La independencia y el empoderamiento económicos de la mujer son requisitos indispensables para la igualdad de género y para crear una sociedad equitativa y sostenible. Desde esta perspectiva, es crucial la participación del hombre, tanto en la esfera pública como privada, para el avance de la igualdad entre ambos sexos, como socio activo en la promoción de los derechos humanos de la mujer, y como beneficiario de este tipo de políticas de igualdad.

Dentro del marco de la Unión Europea, el desarrollo del principio de igualdad y no discriminación es antiguo y prolífico, constituyendo un principio fundamental del Derecho comunitario, cuyo alcance y contenido ha ido enriqueciéndose a lo largo del tiempo, incluyéndose nuevos factores de discriminación. De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea (TUE), dicha organización se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y del Estado de Derecho. Dichos principios son comunes a todos los Estados miembros, observando los derechos fundamentales, tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, y en las tradiciones constitucionales comunes y propias de los Estados miembros.

10 Durante el periodo 2018-2023, la atención se centrará en seis puntos estratégicos: 1) Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo. 2) Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica. 3) Garantizar el acceso igualitario de la mujer a la justicia. 4) Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas. 5) Proteger los derechos de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo. 6) Conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas.

Desde una óptica general, el Tratado de Amsterdam daría un notable impulso al reconocimiento del principio general de no discriminación en la Unión Europea, que se desarrollaría a través de dos importantes Directivas. La 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato a todas las personas, independientemente de su origen racial o étnico, y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, teniendo por objeto luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, definiendo la noción de discriminación directa e indirecta (art. 2).

Desde la perspectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, el desarrollo de la igualdad de trato y la prohibición de discriminación entre ambos sexos en el mundo del trabajo se desarrollaría a partir del artículo 119 del Tratado de Roma, a través de diversas Directivas, y de la doctrina del Tribunal de Justicia, cuya labor en este terreno ha sido realmente decisiva. Con posterioridad, el artículo 153. 1 i) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que la Unión debe apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo (artículos 8, 10, 19 y 157 TFUE). La igualdad entre hombres y mujeres se erige así en un principio fundamental de la Unión (art. 3.3 TUE).

Así su influencia llegará a la Carta de Derechos Fundamentales (CDF), en la que, de una parte, se prohibirá la discriminación por razón de sexo (art. 21), y de otra parte, se enunciará el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, pero de manera especial en el ámbito del trabajo, al tener que garantizarse en materia de "empleo, trabajo y retribución" (art 23). De otro lado, la Carta apoya la legitimidad de las medidas de acción positiva, prescribiendo expresamente que el principio de igualdad no impida el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado (art. 23).

Y es que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, entre las que es preciso destacar la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad

de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Finalmente, más recientemente ha sido aprobada la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

Por último, el cuadro normativo no estaría completo sin hacer una breve referencia al *Pilar europeo de Derechos sociales* que dedica el capítulo I a la “Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo”, enunciando dos disposiciones fundamentales. La primera que hace alusión a la igualdad de oportunidades, prescribiéndose que “con independencia de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público. Deberá fomentarse la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados”. Y la segunda relativa a la igualdad de género, prescribiéndose que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera. Expresamente, se señala que las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.

Finalmente, en el año 2020 en el que se conmemora el 25.º aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, se ha adoptado la Estrategia Europea 2020 a 2025 para la Igualdad de Género que articula el trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad entre hombres y mujeres y establece los objetivos estratégicos y las acciones clave para el período 2020-2025¹¹. En concreto, se enuncian como *objetivos fundamentales*, poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos

11 Al respecto, en detalle, RAMOS QUINTANA, M., Dir., *La Estrategia Europea 2020-2025. Un estudio multidisciplinar*, Albacete (Bomarzo), 2021.

de género, remediar las brechas de género en el mercado de trabajo, de modo particular las que afectan a las retribuciones y a las pensiones entre hombres y mujeres, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, reducir la brecha de género en las responsabilidades de cuidado y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. Con el fin de lograr dichos objetivos, la Estrategia adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas, descansando en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación en el seno de la UE, se concibe como una guía estratégica que ha de orientar la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

1.3. La limitada protección del derecho a la igualdad en el trabajo y prohibición de discriminación en el contexto internacional

Diagnosticar la lesión del derecho y su alcance en tantas y diferentes manifestaciones como reviste el derecho a la igualdad y no discriminación es una de las principales funciones que ostenta el intérprete y los operadores jurídicos. Desde nuestro enfoque, resulta especialmente relevante analizar el conjunto de instrumentos de tutela existentes a nivel internacional frente a los comportamientos discriminatorios en las relaciones de trabajo. Y ello es así, pese a que se ha de llamar la atención, desde un principio, sobre que la protección del derecho a la igualdad y a la no discriminación se atribuye de forma predominante a los Estados internamente, a través de los tribunales y de la administración de trabajo, articulándose en los países más avanzados técnicas procesales que facilitan la acreditación de los comportamientos discriminatorios velados, que permiten una reacción efectiva frente a la violación de este derecho¹².

Desde esta perspectiva, se ha de hacer notar que pese a la innumerable presencia de normas de ámbito internacional relacionadas, existe una falta de instrumentos transnacionales para la protección de la igualdad y la erradicación de la discriminación, pese a que la globalización de la economía y de los mercados, la digitalización, y las nuevas fórmulas de organización empresarial están provocando que las relaciones de trabajo rebasen cada vez con mayor

12 Vid. en detalle, CUCARELLA GALLIANA, L.A., *Derecho a la igualdad, prohibición de discriminación y jurisdicción*, Madrid (Wolters Kluwer-La Ley), 2019.

frecuencia las fronteras nacionales. En suma, en el mercado de trabajo del siglo XXI, la transgresión del derecho a la igualdad no es infrecuente que se produzca entre sujetos procedentes de distintos países derivado de la generalización de los movimientos migratorios, regulares e irregulares, -empleo doméstico, trata de mujeres, etc-, y de la implicación de agentes de base transnacional en el que operan empresas multinacionales o transfronterizas que de forma directa o a través de procesos de deslocalización reclaman medios de tutela que rebasen el territorio interno¹³. Sin embargo, la realidad es que en el marco internacional, y salvo excepciones en determinadas regiones, las instancias a las que se puede recurrir son más de naturaleza informativa o consultiva que de corte judicial¹⁴.

Como se sabe, el Comité de Derechos Humanos creado en el marco del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, recibe los informes periódicos de los Estados parte sobre la manera en que se ejercitan y garantizan los derechos. Además del procedimiento de presentación de informes, el artículo 41 del Pacto prevé que el Comité pueda examinar denuncias entre los Estados que hayan aceptado tal mecanismo de control, mientras que el Primer Protocolo Facultativo del Pacto otorga al Comité competencia para examinar las denuncias de los particulares en relación con supuestas violaciones del Pacto cometidas por los Estados parte en el Protocolo. Asimismo, el Comité de Derechos Económicos, sociales y culturales supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos económicos y sociales y culturales por los estados parte. A dicho comité se le han de presentar informes periódicos, y desde el Protocolo facultativos del Pacto internacional que entro en vigor en 2013, se permite la posibilidad de, a través de comunicaciones, realizar denuncias de violaciones de derechos, y examinar e investigar denuncias entre estados. En cualquier caso, ambos son órganos de naturaleza más política, y no jurisdiccional.

Ni tan siquiera la OIT y las decisiones de sus órganos de control son exigibles por sí mismas, al modo de los pronunciamientos judiciales, ni imponiéndose sanciones a un país, reposando el funcionamiento del entero sistema de la OIT

13 Reinvidicándose un Derecho internacional del Trabajo que supere las fronteras nacionales, conforme apuntaría ya N. VALTICOS, en *Derecho Internacional del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1977, p. 27. En detalle, sobre las cadenas mundiales de producción y la crisis de los sistemas tradicionales de construcción del Derecho del Trabajo, SANGUINETTI RAYMOND, W., s cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras”, Ponencia inaugural del XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre “El futuro del trabajo: cien años de la OIT” (Salamanca, 30 y 31 de mayo de 2019).

14 A. SUPLOT, “¿Qué justicia social internacional en el siglo XXI?”, *Laborem*, 2016, núm. 18, p. 40.

en última instancia sobre el compromiso de los Estados, que son los llamados, tanto a expresar su adhesión a los convenios internacionales mediante un acto expreso de ratificación, como a imponer su cumplimiento en su territorio a través de medidas legislativas, administrativas y judiciales¹⁵. La OIT no dispone ni de un tribunal, ni de un sistema de sanciones comparable al de la OMC, que permita obligar a los Estados a tomar en serio sus responsabilidades sociales¹⁶.

Peor aún, su sistema de supervisión de las normas internacionales del trabajo atraviesa una crisis sin precedentes. Desde 2012, la organización internacional de empleadores niega a la Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones todo poder de interpretación de los convenios de los que ella controla su aplicación*. Es exacto que a pesar de la calidad de sus miembros y del rigor de sus procedimientos, esta Comisión no es una jurisdicción. Y es que realmente, la OIT no dispone de más medios que su “capacidad de persuasión” para hacer posible el cumplimiento de su programa normativo, siendo ordinariamente a través de “la acción combinada de la diplomacia y los incentivos esencialmente morales” como sus órganos de control tratan de hacer cumplir las normas internacionales cuando se presentan dificultades¹⁷. En conclusión, dicha desprotección pone al descubierto la necesidad de una nueva manera de concebir la protección de los derechos humanos sociales dentro del espacio global, que revela la insuficiencia de las tradicionales fórmulas de construcción del Derecho del Trabajo, que siguen residenciadas en unas relaciones de trabajo que no se han actualizado con los nuevos agentes en un mercado mucho más universalizado. A día de hoy, no se disponen de órganos de control y de garantía para reaccionar de forma efectiva frente a las violaciones del derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en el espacio transnacional.

Y es que lo que resulta más habitual en el espectro internacional es la creación de Comités constituidos al amparo de tratados internacionales de derechos

15 Al margen de Comisiones en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y de la Comisión de la Aplicación de las normas de la Conferencia que se dirigen a los estados, el procedimiento de reclamación se rige por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. Este procedimiento garantiza a las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores, el derecho de presentar al Consejo de Administración de la OIT, una reclamación contra cualquier Estado miembro que, en su opinión, “no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción de un convenio en el que dicho miembro sea parte”.

16 SUPLOT, A., ¿Qué justicia social internacional en el siglo XXI?, *cit.*, p. 12.

17 J.-M. SERVAIS, “Les normes de l’OIT au XXI siècle: légitimité et effectivité”, en I. DAUGAREILH (Dir.), *La responsabilité sociale de l’entreprise, vecteur d’un droit de la mondialisation?*, Bruylant, Bruselas, 2017

humanos de carácter universal, como, entre otros, el Comité para la Eliminación de la Discriminación racial; el Comité de Derechos Humanos relacionado; el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer o el Comité sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. Estos órganos emiten resoluciones, pronunciamientos que se denominan, “observaciones”, “recomendaciones”, “conclusiones”, etc, cuya naturaleza es muy variada en atención a las disposiciones del tratado correspondiente, pero que en general constituyen resoluciones o pronunciamientos no jurídicamente vinculantes, configurando el denominado “soft law”, tan frecuente en este escenario, que conduce a que el Derecho no actúe con la fuerza normativa que se requiere ante la violación de un derecho de esta naturaleza que integra el catálogo de los Derechos Humanos¹⁸.

En las distintas regiones, podemos encontrar iniciativas más coercitivas, en las que se dan mecanismos más eficaces ante la vulneración de este derecho, configurando una *protección multinivel de los derechos laborales fundamentales en su calidad de derechos humanos*, como el previsto para la Organización de Estados Americanos (OEA) a través del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos (art. 26), y el más reciente Sistema Africano de Protección de Derechos Humanos y de los Pueblos que interviene en el ámbito de la Unión Africana¹⁹. Centrándonos por razones de espacio en el espacio europeo, ha resultado fundamental la jurisprudencia elaborada con carácter general por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) que en nuestro caso se activa ante la transgresión de la prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado (art. 4), o a la prohibición de discriminación (art. 14), y que se extiende de forma transversal al reconocimiento de los derechos reconocidos en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades fundamentales, y en particular al Protocolo nº 12 relativo a la prohibición general de discriminación²⁰.

Asimismo, el incumplimiento de los derechos sociales de la Carta social europea revisada (1961) y la ratificación del tercer Protocolo adicional, posibilita

18 JIMENEZ GARCIA, F., *Derecho internacional líquido: ¿Efectividad frente a legitimidad?*, Pamplona (Thomson Reuters-Aranzadi), 2021, pp. 84-85.

19 Vid. para la región americana ARETA MARTINEZ, M., “La promoción y defensa de los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos”, *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección social* (2018), nº 6, pp. 25 y ss.

20 Para la región europea, vease BURGORGUE-LARSEN, L., “La formación de un derecho constitucional europeo a través del dialogo judicial” en FERRER MAC-GREGOR, E., y HERRERA GARCIA, A., *Diálogo jurisprudencial en derechos humanos. Entre tribunales constitucionales y cortes Internacionales. In Memoriam de Jorge Carpizo*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2013, pp. 157 y ss.

las “reclamaciones colectivas” ante el Comité Europeo de Derechos sociales, de los países pertenecientes al Consejo de Europa, promoviendo la participación de las organizaciones sindicales, de empleadores y no gubernamentales, con el objetivo de reforzar la aplicación efectiva de los derechos sociales, incluido el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación (art. 4, 20, parte V. art. E), sin que pueda eso sí, admitirse reclamaciones en nombre de particulares por conductas contrarias a la Carta. A este respecto, se ha dicho que la Carta social revisada ha contribuido sin duda a reforzar y a actualizar en términos razonablemente aceptables los derechos económicos y sociales de los trabajadores, pero se echa en falta, como en su día recomendó la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, un auténtico órgano de garantía, como sería la creación de un Tribunal Europeo de Derechos sociales que por razones políticas fue rechazado por el Comité de Ministros²¹. En todo caso, es importante subrayar que la doctrina elaborada por el Comité Europeo de Derechos Sociales ha logrado tener una visibilidad y un respeto notorio, e influir tanto internacionalmente, como en la jurisprudencia nacional de los países europeos, con la limitación de versar fundamentalmente en reclamaciones colectivas²².

Finalmente, el cuadro no estaría completo, sino no se aludiera en el espectro europeo a la intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que resulta un canal privilegiado de control de cumplimiento por parte de los Estados de la Unión Europea de sus deberes de trasposición de las Directivas, y de interpretación de la normativa de la Unión, y de las propias legislaciones nacionales de trasposición. Indudablemente, en este ámbito material se ha destacar la importante labor realizada por el TJUE en materia de igualdad y no discriminación, y de modo particular, en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, que ha hecho sin duda avanzar a los países de la Unión en este crucial terreno de la igualdad, configurándose el espacio europeo en un ámbito privilegiado de protección frente a este derecho y de lucha frente a las discriminaciones en el trabajo.

21 Recomendación 1354 (1998) sobre el futuro de la Carta Social Europea.

22 VALDES DAL-RE, F., *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras*, Albacete (Bomarzo), 2016, pp. 58-59. Cabe destacar la dificultad de muchos países de aceptar este cauce, como España que no ha sido hasta el año 2021, cuando se ha aceptado la Carta Socia revisada (BOE nº 139, de 11 de junio de 2021), y ya puede aplicar provisionalmente el Protocolo adicional en el que se establece el sistema de reclamaciones colectivas hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995 (BOE nº 153, de 28 de junio de 2021)

No obstante, se ha de ser consciente que la tutela multinivel que proporciona el espacio europeo queda de inmediato menoscabada en cuanto interviene en la relación de trabajo un agente que opera y actúa fuera de este marco, realidad tan frecuente como obviada, que conduce a que la grieta que atraviesa esta región con el paso del tiempo se vaya intensificando, ante un mundo progresivamente globalizado en sus relaciones económicas, comerciales, financieras y por supuesto en su ámbito de trabajo.

II. EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

Como ya indicará, Norberto Bobbio, “los derechos no son realidades eternas, situadas fuera del tiempo y del espacio; son antes al contrario, fenómenos históricos, y por lo mismo en la historia han de ser ubicados y desde ella ha de ser analizada su formación, así como su desarrollo y sus vicisitudes”²³. En el año 2021, el derecho a la igualdad en el trabajo no puede ser contemplado sin vincularse con la más grave crisis sanitaria que ha atravesado el mundo desde marzo de 2020, cuya repercusión ha sido de tan hondo calado que nos arriesgamos a afirmar que sus efectos van a provocar la identificación de unas nuevas señas de identidad en las prioridades que se han de abordar para avanzar en el derecho antidiscriminatorio en las relaciones laborales.

2.1. La intensificación de la desigualdad en el mercado de trabajo a raíz de la crisis sanitaria: Una aproximación al empleo y a los colectivos más afectados

La desigualdad en el mundo del trabajo comenzó a intensificarse a nivel global con la crisis financiera de 2008-2009, que, de todos es conocido, agudizó los problemas de desequilibrio económico y social de forma universal; no obstante, después de esta crisis, el mundo en general fue testigo del aumento de la productividad laboral y de la mejora de las tasas de desempleo, pese a las grandes disparidades entre las regiones. De forma gradual y diversa según los territorios geográficos, nos fuimos situando en un escenario distinto más optimista que llegaría a plasmarse en 2015, y en el marco de la 70ª Asamblea General de Naciones Unidas, en la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), conocida como Agenda 2030. Un plan de acción que comprometía a todos los 193 países que forman parte de Naciones Unidas en el período comprendido entre 2015 y 2030 para reorientar la Agenda de la ONU

23 BOBBIO, N., *El tiempo de los derechos*, Madrid (Sistema), 1991, p. 57.

hacia un desarrollo sostenible. Como se ha indicado, dicha Agenda tiene en el fomento de la igualdad y la eliminación de las desigualdades presente en varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como metas a alcanzar en un futuro próximo. En concreto, dicho objetivo se integra en el ODS 8º, sobre Trabajo decente y Crecimiento económico, en el ODS 10º relativo a la Reducción de las Desigualdades, y en el ODS 5º, que figura referido a Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. No obstante, dicha Agenda que vaticinaba un futuro a nivel mundial más alentador, se dio de bruces con la pandemia.

La COVID19 ha provocado en el mundo del trabajo la crisis más grave desde la Gran Depresión del decenio de 1930²⁴. La pandemia ha conducido en menos de un año a una *vertiginosa profundización de la desigualdad*, sin precedentes, por lo intensa, global y veloz en sus efectos. Se ha puesto al descubierto la deficiencia de muchos sistemas sanitarios, las frágiles redes de seguridad social, así como las importantes desigualdades que padecen en su seno los países dentro y fuera de sus territorios. En concreto, la desigualdad social, política y económica preexistente de los países ha amplificado los efectos de la pandemia, intensificando la debilidad de los países más vulnerables. De forma global, se puede afirmar sin miedo a equivocarnos que una conclusión generalizada de esta crisis ha sido el aumento del desempleo mundial y el recorte drástico de los ingresos de los trabajadores, incrementándose el nivel de pobreza. Incluso, la OIT ha llegado a afirmar que se ha producido el mayor incremento del desempleo desde la Segunda Guerra Mundial. Se calcula que en 2020 se perdió el 8,8 por ciento del total de horas de trabajo, el equivalente a las horas trabajadas en un año por 255 millones de trabajadores a tiempo completo, bien por destrucción de puestos de trabajo, o bien por reducción de las horas de trabajo de los empleos que se mantuvieron, que ha sido cuatro veces mayor que la registrada durante la crisis financiera mundial de 2009²⁵. Con carácter general, los estados y las organizaciones de trabajadores y empresarios han adoptado medidas sin precedentes para hacer frente a la crisis, con el objetivo de preservar los puestos de trabajo y el empleo, y asistir a las crecientes cifras de desempleados. No obstante, dichas acciones diversas según los territorios no han podido impedir que la desigualdad en el empleo se intensificará. Las proyecciones para 2021

24 Datos extraídos del Observatorio de la OIT, *La Covid 19 y el mundo del trabajo: Estimaciones actualizadas y análisis*, Séptima edición, 25 enero 2021.

25 Observatorio de la OIT, *La Covid 19 y el mundo del trabajo...*, cit., p. 3.

indican la continuidad en la pérdida de 10 millones de puestos de trabajo para 2021, lo que arroja una cifra total de 100 millones de empleo destruidos, frente a los 90 millones previstos²⁶.

Con respecto a las zonas geográficas más débiles, sostenidas en un abrumador *empleo informal*, la pandemia ha incidido tanto en la microempresa y pequeña empresa, como en los asalariados que trabajan en dicha economía, llegando a alcanzar en 2019 a unos 2000 millones de trabajadores que sobreviven en la economía informal – más de la mitad de la fuerza de trabajo del mundo-, siendo víctimas de un grave desempleo o subempleo causado por la crisis sanitaria²⁷. Desde esta perspectiva, la empresa de pequeñas dimensiones o microempresas han tenido muchas dificultades para mantener su actividad y conservar el empleo, e incluso recibir las ayudas públicas y las líneas de crédito que se han adoptado en numerosos países ante un contexto de emergencia no sólo sanitaria, sino también económica y social. Del otro lado, los trabajadores no cualificados de la economía informal se han visto afectados de manera desproporcionada por la crisis, muchos de ellos han perdido su empleo, o han contado con prestaciones laborales muy inestables, y una gran mayoría han tenido que enfrentarse al dilema de elegir entre trabajar con riesgo para su salud para sobrevivir, o salvaguardar su salud con cada vez más mermados ingresos económicos, lindando con una situación de inminente pobreza. Todo ello con el agravante de tener mayores dificultades de acceder a todo el paquete de ayudas que han arbitrado los Estados, y en especial de las desplegadas por los sistemas de protección social, al encontrarse con frecuencia en el marco de la economía sumergida.

26 OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2021*, p. 3.

27 OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2021*, p. 6. INFORME DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2020: “En el año 2016, un alarmante 61% de los trabajadores de todo el mundo trabajaban en el sector informal. En general, la informalidad tiene un efecto negativo en los ingresos, el tiempo de trabajo, la seguridad y la salud ocupacional, y las condiciones laborales en general. En 2016, el empleo informal estaba mucho más extendido en el sector agrícola (94%) que en el sector no agrícola (51%). La dependencia de los trabajadores informales también predomina en ciertas regiones, entre ellas África subsahariana (89%) y Asia central y meridional (86%). Debido al desempleo y subempleo causados por la crisis del coronavirus, unos 1.600 millones de trabajadores de la economía informal –la mitad de la fuerza de trabajo del mundo– pueden verse afectados de manera significativa. A nivel mundial, se estima que los ingresos de los trabajadores informales han disminuido en un 60% en el primer mes de la crisis, y hasta en un 81% en algunas regiones. Se necesitan urgentemente medidas normativas importantes para proteger tanto a las empresas (en particular a las más pequeñas) como a los trabajadores de la economía informal, para lograr un trabajo decente para todos para el año 2030” (pág. 41).

En cualquier caso, la presencia del empleo informal es radicalmente distinta de una región a otra, contribuyendo a que la repercusión de la crisis de la COVID-19 sea muy desigual a nivel internacional. La economía informal representa 61% de la fuerza de trabajo mundial. La mayoría de las personas no entra a formar parte de la economía informal por decisión, sino por necesidad; en muchas situaciones frágiles, es la única manera de ganarse la vida. En cualquier caso, el trabajo informal se caracteriza por condiciones inseguras, salarios bajos e irregulares, jornadas de trabajo largas e inconstantes, falta de representación de los trabajadores y poca o ninguna cobertura de seguridad social. Por tanto, a nivel mundial, los trabajadores informales constituyen una gran proporción de los trabajadores pobres, resultando que los países con grandes economías informales son especialmente vulnerables a las crisis externas y a la tensión social. Consecuentemente, encontrar caminos hacia la formalidad es un elemento esencial de la creación de resiliencia.

De otro lado, el impacto irregular de la crisis ha operado con distinta intensidad en función de las competencias laborales del empleado, agravando las desigualdades sociales por otra vía más. Los trabajadores más cualificados han podido sortear en mejores condiciones la crisis, al trabajar, por una parte, en ocupaciones que se han visto menos afectados por las pérdidas de empleo, y, por otro lado, al verse beneficiados de la posibilidad de “trabajar a distancia”. Como se sabe, dicha fórmula de organización del trabajo se ha intensificado enormemente en la crisis sanitaria, al ser una medida preferente de protección frente al contagio del virus, posibilitando a un tiempo la continuidad de la actividad productiva. No obstante, no se puede obviar que el trabajo a distancia requiere por lo común la disposición de medios y equipos que lo permitan, zona con acceso a internet, y un domicilio que por sus características permita el trabajo. Todo ello ha acentuado las desigualdades entre el Norte y el Sur global, entre los hogares con diferente estatus socioeconómico, y entre las zonas urbanas y rurales mucho más aisladas. En cualquier caso, la imparable utilización del trabajo a distancia, de modo especial en la modalidad del teletrabajo, ha provocado nuevos problemas en las relaciones laborales, resultando fundamental que los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empleadores presten atención a las orientaciones que marca el Convenio n° 177 y la recomendación n° 184 OIT con el objetivo de que dicho trabajo pase de la invisibilidad al trabajo decente²⁸.

28 Vid. el estudio de la OIT, *El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*, 13 enero 2021.

Según los sucesivos Informes de la OIT, resulta claro que el grave problema de salud no ha afectado a todos los sujetos implicados en el mundo del trabajo por igual, sino que sus consecuencias se han agudizado en los países más pobres, y en los más ricos se han centrado en toda una serie de colectivos que se encontraban antes de la crisis en una posición más vulnerable. Las personas mayores, los niños, las personas con discapacidad, las mujeres y los migrantes y refugiados son los más afectados por la crisis en un balance global (Informe ODS 2020); ahora bien, si contemplamos el mundo del trabajo, nuestro análisis entonces se contrae a los jóvenes, mujeres y trabajadores migrantes que son los sujetos más afectados por las consecuencias de la crisis sanitaria en el régimen del trabajo²⁹.

La crisis ha afectado a estos tres colectivos de modo especial a lo largo y ancho del mundo. En primera instancia, se ha agravado en los *jóvenes*, dificultando la transición de su etapa formativa al ingreso en el mercado de trabajo: a nivel mundial, el empleo juvenil se redujo en un 8,7 por 100 en el año 2020, a diferencia del empleo de los adultos que descendió un 3,7 por 100; la caída más pronunciada se registró en los países de ingresos medios³⁰. Al igual que ocurrió con la crisis de 2008, el acceso a un puesto de trabajo en esa franja de edad durante una recesión reduce las probabilidades de empleo a largo plazo, los salarios y las perspectivas de desarrollo de competencias en el trabajo. La oferta de empleo se ha reducido significativamente, puesto que la crisis sanitaria ha provocado una grave destrucción de puestos de trabajo y de horas de trabajo de los empleos que han logrado mantenerse, reduciéndose con carácter general las jornadas laborales -al menos formalmente-, que inciden en la calidad de los trabajos ofrecidos. Así en el año 2021, dicha realidad ha dejado sentir sus efectos fundamentalmente en las regiones de América Latina y el Caribe, y en Europa y Asia Central, con pérdidas estimadas de horas de trabajo en cada caso superiores al 8 por ciento en el primer trimestre y al 6 por ciento en el segundo trimestre de este año. Todo ello ha provocado que haya menos puestos de trabajo disponibles, y que el desempleo en esta franja de edad sea bastante más elevado que antes de la pandemia, produciéndose la situación de que cuando los jóvenes tienen la fortuna de conseguir un empleo, éste sea más precario, al

29 Informe de la OIT, *Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021*, p. 6.

30 Observatorio de la OIT, *La Covid 19 y el mundo del trabajo: Estimaciones actualizadas y análisis*, Séptima edición, 25 enero 2021, p. 11.

ser en puestos temporales y a tiempo parcial, reduciéndose significativamente los salarios percibidos³¹.

A este respecto, y según el informe de la OIT para el año 2021 “se espera que muchos de los empleos recién creados sean poco productivos y de mala calidad”³². Consecuentemente, se vaticina que, ante las dificultades de encontrar un empleo digno, los potenciales trabajadores inviertan más en educación y formación, cuando les sea posible, poniéndose de relieve la brecha digital entre aquellas regiones del mundo que carecen de las infraestructuras tecnológicas necesarias que limitan la capacidad para pasar a la enseñanza a distancia, siendo para los jóvenes mucho más limitada sus posibilidades de elegir entre trabajo y formación.

El segundo colectivo en el que ha repercutido en mayor medida la crisis sanitaria han sido los *trabajadores inmigrantes* en una posición de clara vulnerabilidad en los países más desarrollados que se ha visto agudizada en esta fase histórica³³. Una gran parte de dichos empleados han perdido su empleo, han sufrido retrasos e impagos en su salario, y algunos de ellos no han podido acceder a las prestaciones de los sistemas de protección social, al no estar dados de alta en el sistema, engrosando las cifras de pobreza que han aumentado notoriamente a escala mundial. Exponente paradigmático de dicha situación ha sido el que ha sufrido el *empleo doméstico* que en su gran mayoría pertenecen al colectivo femenino, y en buena parte se trata de trabajo realizado por inmigrantes de los países del sur que prestan sus servicios en los hogares europeos y del norte del continente americano³⁴. Ello, sin perjuicio de advertir de la presencia de acusadas diferencias territoriales, según ha destacado un reciente informe de la OIT 2021, con ocasión del X Aniversario de la adopción el Convenio nº189 sobre “trabajadores y trabajadoras domésticas”³⁵.

31 Vid. en el ámbito europeo la Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y social europeo y al Comité de las Regiones: Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación, 1 julio 2020.

32 Informe de la OIT, *Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo; Tendencias 2021*, p. 5.

33 Vid. en profundidad MORARU, G.F., *Los derechos y libertades de los trabajadores extranjeros inmigrantes*, Albacete (Bomarzo), 2021.

34 NOGUEIRA, J. y ZALAKAIN, J., “La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidados en la CAE”, Instituto Vasco de la Mujer, 2015.

35 A este respecto, resulta llamativo las cifras de procedencia que nos proporciona la OIT: “El trabajo doméstico es una fuente de empleo importante, ya que representa el 2,3 por ciento del empleo total en todo el mundo. Si se considera solo a los trabajadores asalariados, esta cifra casi se duplica, situándose en un 4,5 por ciento. El peso del trabajo doméstico como fuente de empleo varía de

En cualquier caso, es claro que la pandemia de la COVID-19 ha empeorado las deterioradas condiciones de trabajo de este empleo que afecta 75,6 millones de trabajadores domésticos a lo largo y ancho del mundo (un 4,5 por 100 de los asalariados del mundo entero), al perder su empleo o reducir sus horas de trabajo. El problema más grave que les afectaba es que un número sorprendente de trabajadores domésticos -8 de cada 10- están empleados de manera informal, o dicho de forma explícita, se trata de una actividad que con relativa frecuencia carece de cualquier protección laboral y de seguridad social. En concreto, alrededor del 80 por cien del sector reviste dicha condición, duplicando el porcentaje que distingue al trabajo asalariado común (Informe OIT 2021, p. 5). Por tanto, se acepta con relativa normalidad su presencia en la economía sumergida, que en efecto ha mejorado, desde la firma en el año 2011 del Convenio de la OIT nº 189, que ha supuesto un gran avance en su estatus jurídico-laboral, incluyéndose dentro del sistema numerosas trabajadoras domésticas que se encontraban completamente al margen de las leyes laborales.

Ahora bien, la crisis sanitaria ha agudizado su situación de precariedad, pese haber demostrado el carácter imprescindible de sus servicios que han continuado prestándose en muchos casos, pese al riesgo de contagio, teniendo una repercusión directa en la atención que se dispensa fundamentalmente en los hogares. Dichas trabajadoras son una pieza clave en el trabajo del cuidado en el mundo entero. En cualquier caso, resulta revelador que la normativa sobre protección laboral y de seguridad social, cuando se produce de forma específica para dicho colectivo no se realiza con relativa frecuencia en las mismas condiciones que con un trabajador ordinario. De esta forma, se observan graves desigualdades en el régimen de retribuciones con un abuso en las retribuciones en especie y una falta de control en las horas realizadas, siendo uno de los colectivos peor remunerados del mercado de trabajo, con menos garantías en la ordenación de su tiempo de trabajo, como sucede de forma especialmente grave con las trabajadoras internas por exceso de horas, y sin la garantía del derecho al descanso³⁶. Asimismo, no

un país a otro: el trabajo doméstico representa la mayor proporción de trabajadores en los Estados Árabes (14,8 por ciento), seguidos de América Latina y el Caribe (8,4 por ciento), África (7,3 por ciento) y Asia y el Pacífico (4,6 por ciento). En Europa y Asia Central el trabajo doméstico solo representa el 1 por ciento de los trabajadores” (*Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos*, 2011 (núm. 189).

36 Vid. en detalle, OIT, *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos*, 2011 (núm. 189), pp. 3-4. Asimismo, el estudio de SANZ SAEZ, C., “La precarización como realidad

resulta inusual los déficits de cobertura en las prestaciones reconocidas por los sistemas de seguridad social respecto a los trabajadores comunes, como sucede con la falta de la protección generalizada por desempleo que se atribuye al trabajador común. A ello hay que añadir la exclusión de dicho trabajo de las medidas de prevención de riesgos en la seguridad y salud laboral que se ha puesto de manifiesto con especial crudeza durante la crisis sanitaria.

Todo ello ha sido facilitado por la falta de control de las inspecciones de trabajo, y de las representaciones de los trabajadores, y por el aislamiento de su prestación laboral que promueve el abuso, y el riesgo de violencia y acoso. Por tanto, es urgente que se adopten acciones normativas que promuevan el control de la autoridad pública, promocionando las organizaciones de defensa de estos trabajadores tan desprotegido, a día de hoy, por el lugar de trabajo en el que prestan sus servicios, activándose campañas de sensibilización que potencien la salida de dicho empleo del trabajo informal. En este sentido, la OIT reclama con intensidad la urgencia de que el trabajo doméstico reúna las condiciones de trabajo decente, sin que continúe considerándose un trabajo de menor valor *per se*, resultando imprescindible que los países ratifiquen el Convenio nº 189 para comprometerse con dicho empleo.

Desde una perspectiva distinta, cuando nos referimos a los trabajadores inmigrantes, se ha de poner de relieve que la pérdida de empleo y el deterioro de sus condiciones de trabajo, no sólo afecta a los países de destino donde prestan sus servicios, sino también en los países de origen que dependen de la llegada de remesas. Las remesas son una de las principales fuentes de ingresos en muchos países pobres, donde resultan esenciales para sostener tanto los ingresos de los hogares, como la demanda interna. Por tanto, la disminución de los flujos de remesas ha agravado la pobreza en los países de origen de los trabajadores migrantes. A este respecto, cabe mencionar el vínculo que une a España con los países de América Latina en el sector de la actividad doméstica y del cuidado, en el que las dificultades vividas para el mantenimiento de los puestos de trabajo durante la pandemia ha repercutido gravemente en las remesas que han podido trasladar a sus países de origen. Igualmente, en el sector de la actividad agrícola, en la que los países de la Unión Europea se nutren de los trabajadores migrantes nuclearmente de países africanos, se han producido enormes dificultades para

de mercado: la frontera entre el empleo doméstico y el trabajo de cuidados”, Revista Lex Social (2021), vol. 11, núm. 1, pp. 509 a 533.

que pudieran acudir a los países de destino, por las intensas restricciones de la movilidad geográfica³⁷. Todo lo anterior no es más que una pequeña pero ilustrativa muestra de que la interconexión en el mundo del trabajo entre los países del tercer y cuarto mundo y de los países desarrollados es intensa y creciente, sin que el análisis de la desigualdad pueda contemplarse de forma aislada bajo parámetros que contemplen solamente la realidad interna de un país, resultando cada vez más necesario que las acciones para mejorar la igualdad se contemplen en un mercado de trabajo cada vez más globalizado

Finalmente, el último de los colectivos en los que nos queremos detener son las *mujeres*, frente a quienes la crisis amenaza con poner en peligro los avances que en materia de igualdad de género se han ido tejiendo, a nivel internacional y dentro de los estados internamente. El colectivo femenino ha tenido consecuencias de mayor impacto por la pandemia que los hombres, muchas de ellas resultado de su posición en el mercado de trabajo a nivel mundial³⁸. Por la entidad de las mismas, al afectar a más del 50 por 100 de la población mundial y por su trascendencia, que, pese a que ha sido desigual dependiendo de la zona geográfica en la que viva y trabaja la mujer, reviste denominadores comunes en los perjuicios que ha implicado la crisis sanitaria, se considera que ha de analizarse más en profundidad en un apartado separado. El progreso que se había dado con dificultad para conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo en la fase de pre pandemia no es ni mucho menos irreversible, pudiendo retroceder con la grave crisis económica mundial producida, que puede revertir los cambios. Consecuentemente, se deben impulsar de nuevo las políticas que luchan por la igualdad de género en el trabajo, que están decisivamente condicionadas por los sesgos de género que acompañan a la condición de mujer en su proyecto de vida. O dicho de forma más explícita, las políticas para luchar por la recuperación económica y social de los países han de tener en cuenta ineludiblemente este factor, sino se quiere ahondar en la desigualdad de la mujer.

37 https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_es

38 Vid. Documento de la CES: “El COVID 19 no es neutral en cuanto al género: Se necesita una estrategia de género”, <https://www.ccoo.es/8db2be638ceeb055c2020526616181b3000001.pdf>

2.2. Una especial referencia a la gravedad del retroceso en igualdad de género

2.2.1. La desigual repercusión en el empleo femenino por la distribución desequilibrada en el trabajo de cuidados: Una oportunidad para su replanteamiento

Los efectos más graves de la emergencia sanitaria sobre las mujeres sólo se pueden explicar desde la posición que ocupa en el mercado de trabajo, y en la vida privada y familiar. A este respecto, lo primero que se ha de destacar es que la pérdida de empleo que han sufrido por la crisis sanitaria ha sido más relevante que en los hombres. Según datos de la OIT, el empleo femenino se redujo en 2020 en un 5 por 100 frente a un 3,9 por 100 en el caso de los hombres; parece claro que se han visto más afectadas por el desempleo masivo y la pérdida de horas de trabajo que ha provocado la crisis sanitaria³⁹. Entre otras razones, ello es así, porque en el caso del colectivo femenino se ha añadido un factor adicional al que padecen los hombres, que ha provocado que su expulsión de la actividad laboral sea mayor, al haberse producido con cierta frecuencia el abandono por ellas mismas de sus puestos de trabajo, para hacerse cargo de la función de cuidado de los menores, mayores y personas con discapacidad, puesto que la conciliación se ha vuelto más difícil en este contexto⁴⁰.

39 A nivel mundial, entre 2019 y 2020, el empleo de las mujeres se redujo en un 4,2 por ciento, el equivalente a una caída de 54 millones de puestos de trabajo, mientras que el empleo de los hombres se redujo en un 3 por 100, o 60 millones de puestos de trabajo. No todas las regiones se han visto afectadas de la misma manera. La región de las Américas experimentó la mayor pérdida de empleo femenino a consecuencia de la pandemia (-9,4 por ciento). El segundo mayor descenso en el número de mujeres empleadas se observó en los Estados Árabes. En Asia y el Pacífico, la crisis de la pandemia provocó una disminución del empleo femenino del 3,8 por ciento, frente a una disminución del 2,9 por ciento en el caso del empleo de los hombres. En Europa y Asia Central, la crisis de la COVID-19 ha reducido el empleo de las mujeres considerablemente más que el de los hombres, provocando una disminución del 2,5 por ciento y del 1,9 por ciento, respectivamente. En África, el empleo de los hombres experimentó el menor descenso de todas las regiones geográficas, con solo un 0,1 por ciento de caída entre 2019 y 2020, mientras que el empleo femenino disminuyó un 1,9 por ciento (OIT, “Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19”, 2021, pp. 2 y 3).

40 RAMOS, J. y GOMEZ, A., “¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?”, IVIE y Universitat de Valencia, 9 junio de 2020. OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo...*cit., p. 4: “Una cuestión transversal, que repercute en las mujeres de todos los países, sectores, ocupaciones y tipos de empleo, es que la carga que representa el hecho de que se hayan intensificado las actividades de cuidado de los niños y educación en el hogar ha recaído mucho más en ellas, lo cual ha provocado un aumento del tiempo de trabajo no remunerado para las mujeres que refuerza los roles de género tradicionales”.

El cierre de los centros educativos, incluidas las escuelas infantiles, la clausura de los centros de día, la visión de las residencias como un foco de riesgo de contagio, así como la falta de disponibilidad de las trabajadoras del servicio del hogar, ha conducido a que de un día para otro surgiera un *problema de grave envergadura* para atender a las responsabilidades familiares, que ni tan si quiera se podía solventar a través de las mujeres de la generación anterior, al ser personal de riesgo. Con la pandemia, ha emergido una extraordinaria demanda de cuidado, al fallar los recursos clásicos que permitían asistir a las personas dependientes, incrementándose la dificultad para muchas mujeres de compatibilizar la vida profesional y familiar, trasladándose la actividad del cuidado al núcleo privado y familiar. Y es que las etapas más graves de la crisis sanitaria han conducido a que el cuidado retorne en mucha mayor medida al domicilio, reduciéndose el número de cuidadores, puesto que dicho trabajo reclama un "contacto personal" que choca radicalmente con las reglas de distanciamiento social que impone la pandemia, limitando drásticamente el círculo de sujetos cuidadores. Se ha dicho que la crisis de la COVID-19 está cambiando radicalmente la forma en que las personas, en particular las mujeres, pasan su tiempo, muchas veces con un efecto negativo en su bienestar. Una encuesta realizada en 17 países muestra que tanto las mujeres como los hombres están asumiendo más responsabilidades en las tareas domésticas y el cuidado de los niños y la familia durante el confinamiento, pero la mayor parte del trabajo sigue recayendo en las mujeres y las niñas, lo que refleja las modalidades pre-pandémicas⁴¹. De este modo, el hogar o domicilio ha cobrado un mayor protagonismo, jugando en este terreno las mujeres un papel central que ha reforzado los roles de género tradicionales.

Y es que ya antes de la crisis sanitaria, era claro que las mujeres dedicaban más tiempo que los hombres al *trabajo no remunerado*, una carga que se ha visibilizado y se ha intensificado durante todo el período de la emergencia. En un día promedio, las mujeres dedican aproximadamente tres veces más horas que los hombres a trabajos domésticos y de cuidado, -trabajos no remunerados-, según los últimos datos de 89 países y zonas entre 2001 y 2018. El tiempo dedicado a estas actividades tiende a ser aún mayor en el caso de las mujeres con niños

41 Datos de la OIT, *Informe de Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020*, p. 37. En la misma dirección, OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo...cit.*, p. 4: "Una cuestión transversal, que repercute en las mujeres de todos los países, sectores, ocupaciones y tipos de empleo, es que la carga que representa el hecho de que se hayan intensificado las actividades de cuidado de los niños y educación en el hogar ha recaído mucho más en ellas, lo cual ha provocado un aumento del tiempo de trabajo no remunerado para las mujeres que refuerza los roles de género tradicionales".

pequeños en casa. En aproximadamente el 75% de los países que disponen de datos sobre estas tendencias, se ha observado una pequeña disminución del tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas frente al que dedican los hombres⁴²; de modo particular, en las parejas más jóvenes y a medida que las mujeres ocupan puestos de mayor cualificación en que se incrementa la corresponsabilidad, o en su caso los ingresos de la unidad familiar, que permiten recurrir al mercado para adquirir los servicios de cuidado.

En cualquier caso, la pandemia ha puesto al descubierto con más crudeza el conflicto trabajo-familia que se produce, cuando se ha de atender a los menores, personas enfermas que crecen en número a causa de la COVID-19, y en general a todos aquellos que no pueden valerse por sí mismos, cuando los servicios de cuidado directos e indirectos no están disponibles⁴³. En este sentido, *un efecto positivo de la pandemia ha sido una mayor toma de conciencia de la trascendencia social que reviste el trabajo del cuidado* para el bienestar de las personas o incluso para su propia supervivencia. Por una parte, el que prestan las mujeres en sus domicilios, al haberse hecho más visible ante la adversidad, al haberse eliminado o dificultado todos los recursos tradicionales a través de los que se cubría dicha tarea, poniendo en una difícil encrucijada a todos aquellos que tienen personas dependientes a su cargo. Por otro lado, el denominado cuidado profesionalizado que se lleva a cabo en el sector sanitario y de servicios sociales que ha sido declarado como *servicio esencial*, sin que pudiera paralizarse ni en las etapas más graves de la crisis, quedando demostrado que se trata de un nicho de empleo abrumadoramente femenino, que ha tenido que funcionar a destajo para preservar la salud y el bienestar de los ciudadanos⁴⁴.

Legiones de empleadas durante la crisis sanitaria han continuado prestando sus servicios, incluso con más intensidad, en profesiones como la enfermería, auxiliares de enfermería, gerocultoras, trabajadoras de ayuda a domicilio, empleadas del hogar, cuya prestación de servicios ha resultado inaplazable, sin que

42 OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro de trabajo decente*, Resumen ejecutivo, 2018.

43 Como conflicto social, se define por RAMOS QUINTANA, M.I., “Las mujeres y el futuro del trabajo en el centenario de la OIT”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* (2019), Número Extraordinario Mujer en el futuro del Trabajo, (2019), p. 117.

44 Según la OIT, “Las mujeres también están en la primera línea en la lucha contra el coronavirus, ya que representan casi el 70% de los trabajadores sanitarios y sociales en todo el mundo” (Observatorio de la OIT, *La Covid 19 y el mundo del trabajo: Estimaciones actualizadas y análisis*, Séptima edición, 25 enero 2021, p.

hayan podido beneficiarse de medidas de protección, como el teletrabajo, ni de la suspensión de su prestación laboral a través de procedimientos colectivos como los ERTes, que han puesto en marcha muchos Estados para paliar las consecuencias de la reducción de ciertas actividades económicas (como la hostelería y el turismo). No obstante, resulta paradójico que, pese a su carácter esencial e imprescindible para que el derecho a la protección a la salud y al cuidado sea efectivo, se ha puesto de relieve que las trabajadoras del cuidado, pese a su diversidad, guardan el denominador común de ser uno de los grupos situados en peor posición en el mercado de trabajo por la precariedad de sus condiciones de trabajo, hasta el punto de que, como ha indicado la OIT, su actividad no reúne en ocasiones las condiciones para que pueda calificarse como “trabajo decente”⁴⁵. Ni por sus salarios, ni por sus tiempos de trabajo, ni por su falta de medidas de prevención de riesgos, ni por su falta de estabilidad laboral, que desemboca en una reducida protección social en la vejez, se alcanza la inevitable conclusión de que la legislación laboral tiene una deuda histórica frente a dichas trabajadoras del cuidado⁴⁶. La minusvaloración del trabajo de cuidado estamos convencidos que esta identificado con el género, puesto que la norma laboral parte de unos estándares masculinos en la regulación del trabajo que se valora y reconoce económica y socialmente.

Como indica A. SUPIOT, la definición de trabajo que analiza nuestra disciplina ha de partir de una perspectiva más amplia, “integrando los cuidados de una forma plena, considerando que es un trabajo que reporta una utilidad social, y que tienes unas consecuencias jurídicas, económicas y sociales para quien lo realiza y para quien se beneficia de su prestación”⁴⁷. Quienes realizan el trabajo de cuidado son trabajadoras que participan con su trabajo al bienestar de la sociedad y a su propia supervivencia, y por ello el Derecho del Trabajo debe asumir un compromiso mucho más activo con el reconocimiento de dicho trabajo y sus implicaciones, puesto que indirectamente lo estará haciendo con la igualdad de género. Es hora ya de que el trabajo de cuidados contabilice y sea cuantificado en el producto interior bruto de los países, y deje de ser inexistente, sin valor económico y social.

45 Vid. al respecto OIT, “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro de trabajo decente”, Resumen ejecutivo 2018.

46 En detalle, me permito remitir a mi estudio, “Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente”, *Revista de Derecho social* (2019), nº 89, pp. 38 a 47.

47 SUPIOT, A., *Au-Dela de l'emploi. Les voies d'une vraie réforme du droit du travail*. Francia (Flammarion), 2016, pp. 121-122.

Como ha indicado la OIT, “el trabajo de cuidado y los trabajadores del cuidado son un elemento clave para un futuro de trabajo decente, directamente relacionado con la igualdad de género”⁴⁸. En la Agenda 2030, la organización internacional ha recomendado encarecidamente que se invierta en esferas de la economía que revisten una importancia estratégica para satisfacer necesidades mundiales ineludibles y aprovechar oportunidades indispensables de trabajo decente y sostenible. La economía de los cuidados podría generar más de 475 millones de empleos en todo el mundo. La inversión en cuidados responde a una necesidad social acuciante que ha de afrontar el rápido envejecimiento de la población en muchos países, abriendo el camino para avanzar hacia la igualdad de género. La transformación de la *economía de los cuidados* requiere inversiones públicas en servicios de cuidados de calidad, políticas de trabajo decente para los cuidadores, y apoyo a los cuidadores no remunerados que desean volver al empleo. Y por ello, a nuestro juicio, la pandemia resulta una oportunidad para replantearse el valor que se atribuye a dicho trabajo desde todas las dimensiones, ocupando un papel nuclear los Estados en la aprobación de un régimen jurídico-laboral que les favorezca, con apoyo de estímulos fiscales y financieros, pero también resulta crucial la labor que han de realizar los agentes sociales en el marco de la negociación colectiva. Los convenios colectivos y los acuerdos tienen que poner en valor dicha actividad laboral, siendo fundamental que las organizaciones sindicales se hagan eco de dicha crucial realidad con todas sus implicaciones, tanto de la perspectiva de la conciliación, como desde la óptica de las condiciones de trabajo que acompañan a las agentes del cuidado.

La recuperación de la actividad a una cierta normalidad en las sucesivas olas de la pandemia, y actualmente con el proceso de vacunación, no ha enderezado la situación al contexto anterior a la crisis sanitaria, al añadirse dentro de la ecuación, la presencia del teletrabajo y la falta de normalización de los recursos tradicionales sobre los cuidados profesionalizados, que ha conducido a que la asistencia y atención a las personas vulnerables continúe realizándose en mayor medida, que antes, en los domicilios⁴⁹. Y ello ha provocado que se cuestione cada vez más vivamente el reparto equilibrado de dicha tarea entre el Estado, el mercado y las familias o, mejor dicho las mujeres de la familia, al ser cada

48 OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Resumen ejecutivo, 2018, p. 14.

49 CRUZ VILLALON, J., “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales* (2020), n° 4, pp. 408 y ss.

vez más difícil sostener el modelo predominante, en el que recae excesivamente dicho trabajo no remunerado en el colectivo femenino.

Ese incremento de la carga de cuidados tiene como efecto directo su replanteamiento en la posición que ocupa en la vida profesional, poniendo de relieve *la falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas de cuidado*, que provocan que la conciliación siga siendo una problemática que ocupa, preocupa y resuelve la mujer. En esquema de síntesis, dicha asunción de las tareas domésticas y del cuidado en esta época difícil le ha llevado a abandonar su puesto de trabajo o a reducir sus horas de trabajo, pero le conduce en condiciones de normalidad productiva a asumir una posición de segundo grado que la penaliza dentro del mercado de trabajo, y la autoexcluye de desarrollar una carrera profesional más plena, al reducir con carácter general las horas de trabajo, y su disponibilidad en la organización laboral para dedicar su tiempo a las tareas de cuidado. Se ha de tener en cuenta que las mujeres adoptan la decisión de trabajar, y de cómo trabajar, en función de sus responsabilidades asistenciales o de cuidado, y de si tales responsabilidades se comparten con la pareja y cómo se comparten⁵⁰.

A este respecto, es cada vez es más urgente que se revisen las políticas de conciliación con el objetivo nuclear de que se avance en corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones de cuidado que es uno de los mecanismos principales para progresar en la igualdad entre ambos sexos en el mundo del trabajo. Se trata de una realidad persistente que ya se puso de manifiesto hace más de 25 años en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995 que consideró, como un objetivo estratégico para el avance de la mujer, “fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres” en una Declaración adoptada por 189 países.

En el ámbito de la Unión Europea han sido muchas las disposiciones que han repercutido en este ámbito, pero recientemente, se han dictado algunas normas que reflejan la preocupación que existe en este terreno en el que no se avanza, como debiera, ni tan si quiera en las zonas más avanzadas del mundo en la igualdad en el trabajo, y de modo particular en la igualdad de género⁵¹. A

50 Una unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

51 La Unión Europea es líder mundial en igualdad de género: de los veinte países de todo el mundo que van a la cabeza en materia de igualdad de género, catorce son Estados miembros de la UE (Por lo que se refiere a la aplicación del Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 sobre igualdad de género, según el Índice de Género de los ODS EM2030 en 2019: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index.a/> En profundidad, BALLESTER PASTOR, M^a. A., “Conciliación la-

este respecto, cabe destacar como en la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 que articula el trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad entre hombres y mujeres, ha indicado que la mejora en conciliación de la vida privada y profesional de los trabajadores es una de las formas en abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, debiendo los Estados trasponer los contenidos de la Directiva de conciliación, que en todo caso se ha de concebir como una norma de mínimos. Asimismo, en el verano de 2019 se aprobó la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, de conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y de los cuidadores, cuyo objetivo más claro reza en sus considerandos, es “el fomento de la corresponsabilidad”⁵². La conciliación no ha funcionado en términos de corresponsabilidad porque la realidad social demuestra que los recursos centrales sobre los que gira la conciliación referidos al contrato a tiempo parcial, los derechos de reducción de jornada por cuidado de parientes, o las excedencias familiares son utilizados abrumadoramente por las mujeres perpetuando los roles de género⁵³. Su ejercicio ha provocado que se ahonde en la desigualdad entre mujeres y hombres, puesto que suponen salarios más bajos, interrupciones en su vida profesional, el freno de su promoción o ascenso, generando en el futuro pensiones más bajas. Teniendo en cuenta que en los casos más graves, se produce un desapego del mercado de trabajo, al quedarse marginadas del mismo en una secuencia temporal (entre 30 y 40 años), que resulta crucial en el desarrollo de la carrera profesional.

Por ello, y en un esquema de síntesis, las políticas de conciliación deben replantearse de principio a fin, si queremos que funcionen como instrumento de equilibrio y reparto de las responsabilidades familiares entre ambos sexos y dejen de contribuir a la desigualdad de género⁵⁴. En primera instancia, es necesario revisar la propia noción en la que descansa la conciliación, tanto respecto a los

boral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad”, *Revista de Derecho social* (2010), nº 51, pp. 31 a 36.

52 Vid. BALLESTER PASTOR, M^a.A., “La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017”, *Lan Harremanak* (2017), nº 38, pp. 67 a 92 y DE NIEVES, N., *El trabajo de la mujer en el Derecho de la Unión Europea*, Madrid (Thomson Reuters-Aranzadi), 2019, pp. 125 y ss.

53 CASAS BAAMONDE, M^a. E., “Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez”, *Revista de Derecho de Relaciones Laborales* (2018), p. 1080.

54 En este terreno, me permito remitir a mi estudio, MOLERO MARAÑÓN, M^a. L., “Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Mujer en el futuro del trabajo*, número extraordinario, 2019, pp. 162 y ss.

sujetos susceptibles de protección, como en relación a los sujetos titulares de los derechos de conciliación. Por una parte, se debería atender a una realidad familiar que es mucho más plural y heterogénea que la que contemplan las normas que se basan en un modelo de familia único -por ejemplo, requeriría mucha más atención las familias monoparentales o numerosas-, y por otra, se tendría que incluir en igualdad de condiciones que los derechos de conciliación a favor de los menores, a los familiares enfermos y dependientes, si se tiene en cuenta el progresivo envejecimiento de la sociedad en algunos territorios del planeta.

Por otro lado, y como ha expuesto la Unión Europea, el logro del objetivo de la conciliación tiene que perseguir un doble objetivo, a través de un nuevo enfoque: “por una parte, se ha de promover la participación y el mantenimiento de las mujeres en sus puestos de trabajo, y por otra se ha de incentivar la utilización de los instrumentos de conciliación por parte de los hombres y la eliminación de las desigualdades en materia de ingresos y salarios”. Por tanto, en el avance de la conciliación en corresponsabilidad se ha de apostar por medidas que no necesariamente reduzcan tiempos de trabajo, sino que apoyen la presencia de la mujer en la organización del trabajo, recurriendo a fórmulas que otorguen una mayor flexibilidad como el teletrabajo, o a fórmulas de trabajo flexible que permitan adaptar la jornada laboral a las responsabilidades de cuidado, pero sin que necesariamente resten compromiso e implicación con la esfera profesional⁵⁵. Dicha falta de minoración salarial de las medidas de conciliación promoverá indirectamente la participación masculina en su utilización, debiendo asimismo diseñarse los permisos parentales de forma igualitaria e intransferibles para hombres y mujeres, como se ha hecho en España que se han unificado los permisos por nacimiento de hijos, en una sola situación denominada “suspensión por nacimiento y cuidado de menores” (RDL 6/2019). Es preciso configurar nuevos y efectivos derechos de titularidad masculina, realizando ajustes en las carreras de cotización por los cuidados familiares que no penalicen sus prestaciones y pensiones futuras⁵⁶.

En cualquier caso, es importante indicar que los resultados que pueden producir las normas jurídicas son limitados, sin que pueda generarse unas excesivas

55 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social: Revista de derechos sociales*, vol. 11, 1, 2021, pp. 62 y ss.

56 Vid. en profundidad, ARAGON GOMEZ, C., “La protección social del cuidado en el entorno familiar”, en AA. VV., *Ser mujer y mercado de trabajo*, ejemplar mecanografiado, en prensa.

expectativas. Es cierto que su cambio de orientación es importante como palanca de cambio de la realidad social, pero no se puede obviar que nos adentramos en el universo de los hogares y de los usos del tiempo entre hombres y mujeres que están profundamente arraigados en la conciencia colectiva, siendo difícil la transformación que se pretende sólo desde el ámbito del Derecho. Resulta crucial la educación desde la infancia en igualdad entre hombres y mujeres en la escuela y en el hogar, para cambiar el sistema social basado en una segregación acerca de las funciones que están llamados a desarrollar en función de su sexo.

Finalmente, la última de las acciones que queremos invocar como imprescindible para el avance en conciliación es la relativa a la *inversión pública en una red de servicios de asistencia* que preste la atención y el apoyo debido, tanto al cuidado de menores, como a las personas mayores, enfermas y con discapacidad. Son cada vez más las voces europeas que reclaman como un derecho de los padres y personas con responsabilidades asistenciales a los “servicios de asistencia” para un adecuado equilibrio entre vida profesional y privada (punto 9^o), así como “el derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios” (punto 18) del Pilar europeo de Derechos sociales en 2017. Una oferta de servicios de guardería o escuelas infantiles gratuita y una red de servicios de apoyo y cuidados de larga duración son cruciales para permitir que los progenitores y todos aquellos cuidadores que tienen responsabilidades en la atención de familiares puedan entrar y permanecer en el mercado de trabajo⁵⁷. El acceso insuficiente a servicios asistenciales de calidad y asequibles es uno de los principales motores de la desigualdad de género en el mercado de trabajo. Hay un consenso generalizado de que una adecuada política de conciliación pasa por un gasto público suficiente que invierta en servicios de apoyo a la familia, que, además, de permitir el mantenimiento de los trabajadores en sus puestos de trabajo, y de modo especial el empleo femenino, es simultáneamente una potente actividad económica que conlleva una fuente de generación de empleo en el presente y en el futuro⁵⁸. El cuidado no es una actividad hasta el momento digitalizable, ni puede ser objeto de deslocalización, sino que genera un trabajo personal y eminentemente relacional que reclama

57 HOFFMANN, F., & RODRIGUES, R., “«Informal carers: who takes care of them?»» (Cuidadores informales: ¿quién los cuida?), Policy Brief, abril de 2010, European Centre for Social Welfare Policy and Research.

58 Por todos, AA. VV. (Molero Marañón, M^a.L., Dir.), *Dependencia (Long Term Care) y Empleo en el Estado del Bienestar*, Pamplona (Thomson Reuters-Aranzadi), 2018.

contacto directo, resultando imprescindible para el bienestar de las personas vulnerables, y creciente por el envejecimiento de la sociedad.

2.2.2. Segregación ocupacional, dificultad de la promoción profesional y falta de liderazgo femenino

Es un hecho incontrovertido que la participación de las mujeres en puestos de máxima responsabilidad y en el ejercicio de cargos de dirección en la gestión empresarial registra muy bajos niveles, siendo un déficit generalizado que se manifiesta de manera globalizada. Con disparidad en función del territorio, las mujeres de forma excesivamente lenta están asumiendo cargos de poder, pero el mundo está todavía muy lejos de la paridad, pese a que sus niveles de formación y cualificación han aumentado exponencialmente en las últimas décadas.

A nivel mundial, las cifras son elocuentes en la *infrarrepresentación* del colectivo femenino. Así a 1º de enero de 2020, su representación en los parlamentos nacionales (cámara baja y unicameral) había alcanzado el 24,9%, frente al 22,3% del año 2015. La proporción de representación femenina osciló entre más del 30% en Australia y Nueva Zelanda, América Latina y el Caribe y Europa, y sólo el 6,2% en Oceanía (excepto Australia y Nueva Zelanda). Los datos de 133 países y zonas muestran que las mujeres tienen ahora un mejor acceso a los cargos de toma de decisiones a nivel local, ya que ocupan el 36,3% de los escaños elegidos en los órganos deliberantes locales. Sólo el 13% y el 15% de los países, respectivamente, han alcanzado el equilibrio de género (40% o más) en los órganos legislativos de los parlamentos nacionales y en gobiernos locales. Este progreso se atribuye en gran medida a las cuotas de género legisladas⁵⁹. Aún así, la representación de la mujer en el ámbito político es mayor que nunca contrastando con otras esferas de poder.

En 2019, las mujeres representaban el 39% de los trabajadores a nivel mundial y la mitad de la población mundial en edad de trabajar, pero sólo el 28% de los cargos directivos (en comparación con el 25% en 2000). Las mujeres se enfrentan a mayores obstáculos que los hombres para acceder al empleo, y cuando lo obtienen, muchas veces es un empleo informal o más vulnerable, excluyéndoselas por sistema de los cargos de toma de decisiones. En 2019, las mujeres ocupaban el 41% de los cargos directivos en Asia sudoriental y el 40%

59 Datos e información de la OIT, *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2020*, p. 37.

en América del Norte, pero sólo el 8% en África septentrional⁶⁰. En el contexto de la COVID-19, es fundamental que las mujeres estén representadas equitativamente en los cargos de liderazgo vinculados a la pandemia; dicha inclusión ayuda a evitar que se profundicen las desigualdades existentes, y garantiza que se incluya la dimensión de género y las inversiones que implican en la legislación sobre la respuesta y la recuperación, los paquetes económicos y los presupuestos durante la pospandemia⁶¹.

Indudablemente, esta dificultad para ascender a los puestos de poder en las organizaciones tiene una explicación *multicausal*, pero seguramente una de las razones determinantes de dicho problema para promocionar y ejercer el liderazgo es la elevada carga que tienen en las responsabilidades familiares y de cuidado. Dicha asunción les impide tener la misma disponibilidad que los hombres, y dar la respuesta de implicación que exigen los cargos de dirección, sin contar que la contingencia de maternidad les interrumpe su carrera profesional, produciéndose toda una serie de obstáculos en el camino que provoca que con frecuencia las mujeres se vean excluidas sistemáticamente en los sectores y puestos más masculinizados, o que se autoexcluyan ellas mismas de dicha promoción.

En la región europea, hay más mujeres que hombres con titulación universitaria, y sin embargo, el colectivo femenino sigue estando infrarrepresentado en las profesiones de mayor nivel retributivo, ocupando los empleos y sectores poco remunerados y en los puestos más bajos, sufriendo una elevada segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal⁶². Una quinta parte de las trabajadoras en el mundo se encuentra en los sectores de la educación, salud y trabajo doméstico⁶³. Como se ha puesto de relieve en el apartado anterior, hay una presencia muy resistente a los estereotipos de género que pesan en la valoración económica de las capacidades de las mujeres y de los hombres y de los trabajos que ejecutan ellas. Si la calidad de estos empleos es muy baja, el incentivo para

60 OIT, *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020*, p. 37.

61 Vid. NEXT GENERATION EU, Plan adoptado en la UE para la recuperación en el que se apuesta por una reconstrucción “sostenible y resiliente”, y se apoya la digitalización, el cambio climático, y en el Presupuesto 2021-2027 se apoya la igualdad de género.

62 INFORMEPISA2019, <http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDE.pdf>; Comisión Europea: «Women in the Digital Age – Final Report» (Las mujeres en la era digital. Informe final), 2018; y Foro Económico Mundial: «Global Gender Gap Report 2020» (Informe mundial sobre la brecha de género 2020).

63 Iniciativa del centenario de la OIT relativo a las mujeres en el trabajo: impulso en favor de la igualdad, dentro de las Siete iniciativas del Centenario de la OIT.

trabajar en ellos es escasa para las mujeres y nula para los hombres; por consiguiente, la mejora de estos nichos de empleo traducida en una revalorización de sus condiciones de trabajo es clave para avanzar en igualdad⁶⁴.

A nivel global las mujeres ganan menos que los hombres, habiendo una *brecha salarial de género* plenamente asentada, cuyas razones son en muchos casos opacas, siendo el principio de transparencia retributiva una de las premisas fundamentales en las que se debe apoyar el avance en la igualdad salarial, tal y como ya indicó con la claridad la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014. Cuando se dispone de información sobre los niveles salariales es más fácil detectar las brechas y la discriminación: la falta de transparencia es una de las causas porque las mujeres no saben o no pueden demostrar que están peor retribuidas. Son numerosos los instrumentos normativos internacionales que han apoyado dicho principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Indudablemente, la OIT históricamente ha abanderado la igualdad retributiva entendida como igual retribución por trabajo de igual valor, considerándolo de importancia particular y urgente en su Constitución de 1919, consagrado posteriormente por el Convenio nº 100, sobre igualdad de remuneración en el año 1951⁶⁵.

Realidad que en el marco europeo se ha preconizado desde los Tratados de 1957 en el antiguo art. 141 TCE y numerado como art. 119 antes del Tratado de Ámsterdam y actual artículo 157 TFUE, y en la crucial labor realizada por el TJUE en la definición de qué debe entenderse por trabajo de igual valor⁶⁶. No obstante, lo cierto es que la brecha salarial continua y persiste, dando lugar a la propuesta de Directiva para fortalecer la aplicación del principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres a través de la transparencia y los mecanismos de ejecución adoptada el 4 de marzo de 2021⁶⁷. A este respecto, es clave analizar el papel de los interlocutores sociales,

64 RAMOS QUINTANA, M.I., “Las mujeres y el futuro del trabajo en el centenario de la OIT”, *cit.*, p. 128.

65 Por todos, LOUSADA AROCHENA, J.F., “La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo”, *Revista Documentación Laboral* (2018), Vol. III, nº 115, pp. 38 y ss.

66 BALLESTER PASTOR, M^a.A., “La discriminación retributiva por razón de sexo en la Unión Europea”, *Revista de Documentación Laboral* (2018), Vol. III, nº 115, pp. 10 y ss.

67 En el seno de la Unión Europea puede consultarse en <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia>.

y de modo particular el papel de los sindicatos en la negociación de convenios, acuerdos y en su caso planes de igualdad en los que se está demostrando la dificultad de incorporar la perspectiva de género en la valoración económica de los trabajos feminizados, y en general en la propia negociación colectiva, que reproduce los sesgos de género de las sociedades en las que están inmersos, puesto que falta representación femenina también en las cupulas de las organizaciones sindicales⁶⁸. La justa valoración del trabajo realizado por las mujeres es una de las asignaturas pendientes a día de hoy.

Según la Estrategia Europea 2020-2025, las empresas, las comunidades y los países deberían estar dirigidos tanto por mujeres como por hombres, en toda su diversidad. El hecho de ser mujer u hombre no debería influir en la elección de carrera profesional, pero la realidad es que dicha elección viene condicionada por la formación previa. Y, como ha dicho con acierto, RAMOS QUINTANA, “las elecciones educativas no son ajenas a los estereotipos sociales vinculados al género (...) los procesos de feminización o masculinización en el ámbito de la formación y acceso al conocimiento constituyen la base originaria a partir de la cual sobreviene la segregación de actividades y sectores atendiendo a roles de género previamente establecidos”⁶⁹.

La Estrategia ha establecido como uno de los objetivos nucleares, lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política. Todavía hay muy pocas mujeres en puestos directivos, tanto en lo que afecta a la política como en los organismos públicos donde se ha avanzado más por obra de las medidas que exigen cuotas, como en los altos tribunales o los consejos de administración de las empresas en los que continúan siendo una excesiva minoría⁷⁰. En efecto, las mujeres están presentes en la justicia, en el empleo público y en el privado, pero sólo en los niveles más bajos hay paridad. Para un liderazgo efectivo, es imprescindible que haya representación tanto de mujeres como de hombres. Hace falta

68 Me permito remitir a MOLERO MARAÑÓN, M^a. L., “Derecho de negociación colectiva desde la perspectiva de género: Balance y retos de futuro”, en *La negociación colectiva: Balance y retos de futuro tras 40 años de Constitución*, XXXI Jornada de Estudio sobre Negociación colectiva, Madrid (MTMSS), 2019, pp. 142-144.

69 RAMOS QUINTANA, M., “Carrera profesional de las mujeres y promoción en el trabajo: un análisis jurídico con perspectiva de género” en AA.VV. (López López, J., Coord.), *Derechos y Género*, Albacete, 2019, p. 87.

70 Las mujeres sólo representan el 7,5 % de los consejos de administración y el 7,7 % de los directores ejecutivos de las principales empresas de la Unión Europea y asciende al 32,2 % de los parlamentarios nacionales de la Unión Europea (Estrategia Europea 2020-2025).

un liderazgo inclusivo y diverso para resolver los complejos desafíos a los que se enfrentan hoy en día los responsables de la toma de decisiones. Más inclusión y más diversidad son esenciales para impulsar nuevas ideas y planteamientos innovadores que puedan servir mejor a una sociedad de la UE dinámica y diversa. Disponer de una amplia gama de talentos y capacidades contribuye a mejorar la toma de decisiones y la gobernanza empresarial e impulsa el crecimiento económico. A pesar de algunos avances en los últimos años, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisiones en las empresas y la industria europeas, estando plenamente vigente el techo de cristal⁷¹. En aras de dicho objetivo, la Comisión Europea propone que se haga realidad la propuesta de la Directiva de 2012 que perseguía la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración, que establece el objetivo de un mínimo del 40 % de los miembros no ejecutivos del sexo infrarrepresentado en los consejos de administración de las empresas⁷².

No obstante, dicho déficit está presente a nivel global, siendo necesario, como indica la OIT en el Informe de la Comisión Mundial del Centenario, impulsar *medidas de acción positiva*, que fomenten el sistema de cuotas o cupos en la alta dirección, que potencien “la voz, la representación y el liderazgo femenino”, siendo fundamental que los gobiernos, y las organizaciones sindicales y de empleadores, promuevan “una mayor representación de la mujer y den su apoyo a esta medida”.

Finalmente, se ha de tener en cuenta que dicha infravaloración del trabajo femenino y esa falta de capacidad de liderazgo puede incrementarse en el futuro, si no se remedia *la brecha digital que también se produce entre hombres y mujeres*. En el contexto digital, que se ha incrementado exponencialmente con la pandemia, y que ha incidido en la economía y en el mercado de trabajo de forma transversal y que va a tener una repercusión evidente en el futuro, de nuevo las mujeres sólo representan el 17 por 100 de las personas que estudian o trabajan en el campo las tecnologías de la información y comunicación en la propia Unión Europea⁷³. Consecuentemente, la importancia de tener y acreditar competen-

71 Base de datos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), Estadísticas de igualdad de género, Las mujeres y los hombres en la toma de decisiones, 2019.

72 Varios países que han introducido medidas legislativas pertinentes (Francia, Italia, Bélgica, Alemania y, más recientemente, Austria y Portugal) han registrado resultados positivos. Véase <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

73 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>.

cias específicas en el terreno de las TICS resulta un factor crucial en la posición que va a ocupar en el futuro la mujer en el mercado de trabajo, si se considera que el 90 % de los puestos de trabajo requiere capacidades digitales básicas. Por supuesto, la brecha digital es bien distinta en función de la conectividad digital del país, pero resulta un lugar común la falta de formación y habilidades digitales de las mujeres respecto a los hombres en los trabajos vinculados con la Industria 4.0, que condicionan la empleabilidad del sexo femenino y también la naturaleza de los puestos llamadas a ocupar, frenando la posibilidad de ocupar puestos de responsabilidad⁷⁴.

Consecuentemente, y a pesar de que las competencias digitales requeridas para cada empleo difieren según el sector de actividad y ocupación, para superar la brecha de género en competencias digitales, es necesario fomentar la adquisición y desarrollo de dichas competencias avanzadas por parte de las mujeres, tanto en edades tempranas como a lo largo del curso de la vida a partir de la formación continua⁷⁵. Dicha circunstancia se ha agudizado todavía más tras la pandemia del COVID-19 que ha puesto al descubierto la importancia de la digitalización en el desarrollo del teletrabajo⁷⁶. Por tanto, en cualquier plan de futuro es necesario articular medidas específicas hacia las mujeres sobre educación digital, incentivando la elección de disciplinas de perfil técnico o de las denominadas profesiones STEM como se tiene la intención de abordar en Europa en el Plan de acción sobre Educación digital y a través de la aplicación de la Declaración ministerial de compromiso sobre las “Mujeres en el ámbito Digital”.

2.2.3. El aumento de la violencia frente a la mujer: La trascendencia del Convenio OIT nº 190 sobre la violencia y el acoso y la Recomendación nº 206

Como ha indicado la OIT, la violencia en el trabajo afecta de manera desproporcionada a la mujer frente al hombre, siendo éste el sujeto activo de la mayoría de los comportamientos intimidatorios y de abuso que sufre el sexo

74 FERREIRO REGUEIRO, C., “Liderazgo femenino ante la cuarta revolución industrial”, *Revista de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* (2019), Número Extraordinario Mujer en el Futuro del Trabajo, p. 153.

75 GARCIA GIL, B., “La segregación ocupacional y la valoración de puestos de trabajo en relación con el género”, en AA.VV., *Ser mujer en el mercado de trabajo*, en prensa, 2021, ejemplar mecanografiado, pp. 16 a 18.

76 CASAS BAAMONDE, M^a.E., “El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, *Revista de Derecho de Relaciones Laborales* (2020), nº 11, pp 1413 y ss.

femenino en unas relaciones de trabajo, en que lo más habitual es que quien ocupa la posición de dominio es el hombre. Dicha relación de subordinación que materializa las diferencias de sexo-género la colocan en una situación de debilidad (Preámbulo del Convenio nº 190). Antes de evaluar los efectos de la pandemia, es preciso llamar la atención de que con anterioridad a esta crisis, se había comenzado a poner al descubierto que la violencia de género y el acoso sexual en el ámbito laboral era una realidad aceptada y admitida mucho más de lo previsible en el entorno de trabajo, alcanzando cotas de normalidad inadmisibles, que ponía trabas a las medidas que pretendían combatir dichos comportamientos sexistas, abusivos y machistas que se daban en las organizaciones productivas. En efecto, las consecuencias que podían provocar las denuncias de las mujeres para la pérdida de su puesto de trabajo, u otras derivadas, como frenar su carrera profesional, al calificarse en ocasiones de mujeres conflictivas, provocaba que en el entorno laboral no se propiciara que hubiera mecanismos efectivos de tutela que promovieran la denuncia o la activación de los protocolos de prevención. De este modo, creo que se puede afirmar sin miedo a equivocarnos, que la mujer en el ámbito de trabajo ha vivido en un contexto de indefensión frente a los sujetos más poderosos⁷⁷.

Además, no se puede obviar que dicha debilidad se agrava en ciertos grupos que pertenecen a colectivos discriminados como las mujeres con discapacidad, inmigrantes, o el colectivo LGTBI que se enfrentan a diversas formas de discriminación, que se entrecruzan entre sí, siendo víctimas de un trato vejatorio múltiple. La pandemia de la COVID-19 puede arraigar aún más las modalidades existentes de discriminación y estigmatización de estos grupos, siendo muy necesario que se adopten medidas para hacer frente a las diversas formas de discriminación interrelacionadas (Informe ODS 2020)*.

Frente a dicha gravísima realidad, que ha hecho decir a la Comisión Europea que la violencia dirigida contra una mujer “porque es una mujer”, “sigue sin denunciarse y aún se subestima, tanto dentro como fuera de la Unión Europea,

77 A este respecto, es interesante transcribir la primera definición de acoso sexual por la Recomendación General nº 19 del Comité de Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer (Comité CEDAW) de 1992, que lo conceptualiza, de siguiente modo: «un comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho, aclarando que es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

siendo uno de los mayores retos de nuestras sociedades”⁷⁸ comienza a emerger una intensa corriente contra ese silencio cómplice. Así, y de la mano de movimientos colectivos como el MeToo o las manifestaciones del 8 de marzo en todo el mundo, se promueve el respaldo a las denuncias y la no aceptación de comportamientos abusivos y de malos tratos a los que se enfrentan las mujeres y niñas por razón del trabajo. De esta forma, y de manera incipiente antes de la crisis sanitaria se van empoderando las mujeres compartiendo sus experiencias, y animándose a reivindicar la tutela judicial ante los tribunales. No es momento de examinar en profundidad la violencia sufrida por el sexo femenino en todas sus dimensiones, sino que nos limitamos al mundo laboral⁷⁹. Según ha indicado recientemente la OIT, la violencia de género y el acoso por razones de género se mantienen en niveles alarmantes, debiendo eliminarse las barreras legales, sociales y económicas que impiden su empoderamiento (ODS 5º). No obstante, la pandemia no ha contribuido a la mejora de la situación, sino que ha distanciado dicho objetivo, al crear unas condiciones que han provocado el aumento del nivel de violencia que sufren las mujeres por, al menos, dos circunstancias relevantes.

La primera viene determinada por la vuelta de la mujer a su domicilio, bien por el aumento del teletrabajo, bien por tener que asumir una mayor carga de cuidado por el cierre de los centros donde se prestaba (escuelas, centros de día, etc) perdiendo su trabajo u horas de trabajo, situándolas en una mayor posición de *aislamiento*. Es sabido que el confinamiento por la crisis sanitaria ha provocado la reclusión que ha conducido a que quien convivía con parejas abusivas, se haya puesto en mayor riesgo de violencia doméstica, pero sin duda

78 Una Unión de la Igualdad: Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.

79 Incluso antes de la pandemia, la violencia física y sexual contra las mujeres era muy común. Según las encuestas realizadas entre los años 2005 y 2017 en 106 países, el 18% de las mujeres y niñas de 15 a 49 años de edad que tuvieron alguna vez una relación de pareja fueron víctimas de este tipo de violencia por parte de su compañero íntimo actual o anterior, en los 12 meses anteriores a la encuesta. Los datos de varios países ya muestran un aumento de las denuncias de violencia doméstica a través de las líneas telefónicas de ayuda, en los refugios y albergues de mujeres y ante la policía. Al examinar esos datos, *es importante tener presente que menos del 40% de las mujeres que sufren violencia denuncian este delito o buscan ayuda*. El hecho de estar confinadas en sus casas con un compañero abusivo y, en algunos países, no tener acceso a teléfonos móviles o a Internet, hace que sea más difícil para las mujeres buscar ayuda de manera segura. Según los datos de 66 países correspondientes al período comprendido entre 2016 y 2018, la tasa promedio de mujeres que poseen teléfonos móviles es 6,8 puntos porcentuales inferior a la de los hombres. También es más probable que los teléfonos de las mujeres sean supervisados por compañeros abusivos o controladores. Además, debido a las interrupciones y cierres de servicios, las mujeres que sufren violencia tienen menos acceso al apoyo y es posible que no busquen o no puedan recibir atención médica, si la necesitan (OIT, *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5º)*, p. 36.)

también ha repercutido en las relaciones laborales, al dificultar la conciliación, por la confusión entre el espacio de trabajo y la vida privada y por el incremento en las obligaciones de cuidado. Pero, a los efectos que ahora interesa, dicho retorno al domicilio ha reforzado los roles tradicionales de género, provocando un empeoramiento de su situación, al no relacionarse con el resto de plantilla, quedándose en una posición de mayor vulnerabilidad frente a los comportamientos de acoso que pudieran sufrir en la organización del trabajo, y con menos controles que en los centros de trabajo tradicionales.

La segunda causa del aumento de la violencia frente a la mujer viene directamente condicionada por el incremento de la precariedad de sus contratos. El aumento de la parcialidad, la elevación del nivel de trabajo no declarado, su ocupación intensa en la llamada economía informal que no sólo tiene impacto en sus ingresos, sino también en su protección social, le condicionan su posición dentro de las estructuras productivas que le conducen a aceptar comportamientos inadmisibles por mantener su puesto de trabajo. En suma, la mayor feminización de la pobreza y la pérdida de los recursos económicos de las mujeres provocada por la crisis sanitaria le obliga a tolerar entornos laborales hostiles, y le dificulta la autonomía en sus decisiones y el empoderamiento, cuya premisa ineludible es la independencia o suficiencia económica.

De otro lado, como se tratará más adelante, la pandemia ha acelerado el proceso de digitalización de las organizaciones productivas, generalizando la interacción social también en las relaciones de trabajo a través de las tecnologías de la comunicación que en este terreno ha provocado un incremento de las situaciones denominadas de “ciberacoso”. Como ha indicado la Estrategia Europea 2020-2025, “la violencia en línea dirigida a las mujeres ha proliferado, con consecuencias concretas alarmantes”, suponiendo un obstáculo a la participación de las mujeres en la vida pública. El acoso, la intimidación, los insultos en las redes sociales se han intensificado, puesto que el medio digital implica una doble connotación que no se da en el contexto presencial, y que sin duda lo facilita. Por una parte, una grave impunidad de la que goza el autor, al resultar más fácil encubrir la autoría, escudándose en el anonimato de la red muy difícil de investigar, y por otra, un efecto multiplicador en su difusión, que tiene una repercusión profunda en la vida cotidiana de las mujeres, incrementando automáticamente el daño a la víctima⁸⁰. Al respecto, se ha de llamar la atención

80 Vid. sobre sus notas configuradoras, ALVAREZ DEL CUVILLO A.: “El ciber acoso en el trabajo

de que son muy escasas las previsiones normativas que tratan dicha ciber violencia, cuya noción integra tanto el ciberacoso sexual como el ciberacoso por razón de género.

En este sentido, se ha de llamar la atención sobre el Convenio OIT nº 190 en el que por primera vez una norma de esta naturaleza hace alusión a esta posibilidad de manifestación del acoso, previendo la prohibición del acoso por razón de género y específicamente el acoso sexual, “en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (art. 3 d))⁸¹. Asimismo, la Comisión Europea ha realizado dos importantes propuestas en la Estrategia Europa de Igualdad de Género 2020-2025, que incide en las responsabilidades de las plataformas en línea con respecto a los contenidos difundidos por los usuarios. De esta forma, la futura norma de servicios digitales estipula que se adoptarán medidas para atajar las actividades ilícitas en línea, protegiendo los derechos fundamentales. Y, también, se prevé posibles reacciones de los usuarios ante comportamientos que pueden no ser ilícitos, pero que pueden tener consecuencias devastadoras para las víctimas, por su contenido abusivo o nocivo. Finalmente, de forma expresa se hace referencia a la protección de “la seguridad en línea de las mujeres”, facilitando el desarrollo de un nuevo marco de cooperación entre las plataformas de internet⁸².

Si se tiene en cuenta la ordenación normativa, es preciso reconocer que fue en el marco estadounidense donde por primera vez se catalogó dicho comportamiento en la década de los 70⁸³, prosiguiéndose en la región europea con la adopción del crucial Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia de las mujeres y la violencia doméstica firmado el 11 de mayo de 2011 –“Convenio de Estambul”- , que preconiza un enfoque integrado con

como categoría jurídica”, *Revista Temas laborales*, (2021), nº 17, pp.167 y ss

- 81 Vid. al respecto, el análisis realizado por la OIT, “Actualización de las necesidades del sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC”, en línea: <https://www.ilo.org/global>. También, el estudio de MOLINA NAVARRETE C. “El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”, Madrid, Wolters Kluwer, 2019, pp. 414 y ss “Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío” La Ley, Madrid, (2019), p. 11.
- 82 Partiendo de la cooperación en el marco del Foro de la UE sobre Internet, que dio lugar a la adopción del Código de conducta de la UE para luchar contra la incitación ilegal al odio en línea.
- 83 Vid. FARLEY, L., *Sexual shakedown: the sexual harassment of women on the job*, (Mc Graw Hill), 1978 y MACKINNON, C. *Sexual harassment of working women*, (Yale University Press), 1979.

el objetivo de eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer y eliminar toda forma de discriminación entre hombre y mujer. Este Convenio supuso el primer mecanismo vinculante en Europa para proteger, prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, reconociendo *la violencia contra las mujeres como una vulneración de los derechos humanos*. El art. 5.2 obliga a los Estados miembros del Consejo de Europa y los demás signatarios del Convenio, a que las partes tomen las medidas legislativas y otras necesarias, para actuar con la diligencia debida para prevenir, investigar, castigar y conceder una indemnización por los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio. No obstante, realmente, no fue la primera norma europea, sino que con anterioridad, se habían adoptado disposiciones bien relevantes con el objetivo de evitar y tutelar dichas situaciones en la vigente Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en la que se recoge las definiciones de acoso y de acoso sexual, considerando que dichos comportamientos son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva, debiendo merecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias⁸⁴. Asimismo, es de obligada cita el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo de 26 de abril de 2007.

Ahora bien, en la evolución normativa en esta materia, sin duda, constituye un hito histórico la aprobación del Convenio de la OIT nº 190 sobre la Violencia y Acoso, y la correspondiente Recomendación nº 206, sobre la Violencia y el Acoso. Pese a que se trata de un Convenio que hace referencia a la prevención y protección del acoso laboral en general, su articulado esta impregnado por un claro y acertado enfoque de género, que se pone de relieve desde la propia definición, hasta en el conjunto de medidas de protección que se adopten al

84 Fue la Directiva 2002/73/CE, la que tipificó las conductas de acoso sexual y las de acoso por razón de sexo, actualmente reguladas en la Directiva 2006/54/CE, que los define en su artículo 2, del siguiente modo: «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; «acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Vid. la obra de PEREZ DEL RIO, T., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y sexista*, Albacete (Bomarzo), 2009.

respecto, en la que se deberá hacer una referencia específica a este enfoque⁸⁵. Así y desde la propia definición de acoso, se incluye de forma separada la expresión “violencia y acoso por razón de género”, para “designar la violencia y el acoso que va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluyendo el acoso sexual” (art. 1 b)), pero también se encuentra integrado dentro del mismo la definición general de violencia y acoso (1.a)). A este respecto, resulta de suma trascendencia la definición general que realiza de acoso dicha norma internacional, que además de no exigir reiteración, pudiendo bastar un solo comportamiento o práctica, incluye dentro del resultado, cualquier “daño físico, psicológico, sexual o económico”, sin que tampoco obligue a requerir una intencionalidad por el sujeto infractor⁸⁶. Por tanto, y ello es fundamental, ni la reiteración, ni la intencionalidad, constituyen elementos identificadores del acoso, sino que fundamentalmente modularan la sanción o la indemnización, pero no la misma existencia del acoso, sino su gravedad.

De otra parte, cabe destacar la amplitud del ámbito de aplicación que diseña para que opere la conducta prohibida que se adscribe de una forma extensiva al mundo del trabajo, no dejando resquicios, al integrar al que ocurre “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo” (art. 3). De otro lado, el término de trabajador se amplifica también, al incluir, “tanto a los trabajadores asalariados, a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”. Concluyendo con una referencia que extiende su materialización, tanto al sector privado como al público, pero lo más llamativo es que se aplica, “tanto a la economía formal como informal, en zonas urbanas como rurales” (art. 2), siendo que en el terreno de la informalidad es fundamental la función de las autoridades públicas.

85 MORENO SOLANA, A., “Acoso Sexual, Acoso por Razón de Género y Acoso Moral. Los esfuerzos legislativos para un tema que no pasa de moda”, en AA.VV., (Nieto, P., Dir.), *Las acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, Madrid (Dickynson), 2021, pp..

86 LOUSADA AROCHENA, J. F., “El convenio 190 de la organización internacional del trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo”, *Revista de Derecho Social*, (2019), núm. 88, (versión electrónica).

No es momento de analizar de forma pormenorizada el texto del articulado del Convenio, pero sí cabe destacar que su regulación incide en la doble dimensión que debe guiar la tutela. En primera instancia, se alude a la prevención, y a todo el conjunto de instrumentos y herramientas para la concienciación, formación y sensibilización de todos los sujetos implicados, incluyendo una identificación de los sectores u ocupaciones y de las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y al acoso, integrando sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que tengan en cuenta dichos factores y los riesgos psicosociales asociados, que deberán ser objeto de evaluación. En segundo lugar, incide en la protección frente a los comportamientos de acoso, regulando de modo especial las responsabilidades del empleador, velando porque las víctimas tengan acceso a las vías de recurso y reparación, previendo sanciones efectivas y apoyo a quienes denuncian, sin estigmatizarlas y con el abono de una indemnización apropiada (inversión de la carga de la prueba). En aras de dicha estrategia integral es fundamental, tanto la participación de las representaciones de los empleadores como de los trabajadores, como de las autoridades públicas -en especial, la inspección de trabajo- que cuenten con los medios necesarios para su investigación y persecución.

Indudablemente, la importancia del contenido de este Convenio nº 190 vendrá determinada por el número de ratificaciones que obtenga, que obligará a los Estados internamente a adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En este sentido, su ratificación implicará que el Estado desarrolle una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género [art. 7]. Hasta la fecha son 5 los países que lo han ratificado, siendo de suma trascendencia que así se haga, tal y como se pone de manifiesto en la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025, en la que expresamente se indica que la Comisión europea seguirá animando a los Estados a ratificar este Convenio nº 190, y a aplicar las normas vigentes de la Unión Europea sobre la protección de los trabajadores ante el acoso sexual, y a sensibilizar la población respecto de ellas. Desde esta perspectiva, hay un compromiso de la Unión Europea de hacer todo lo posible para prevenir y luchar contra la violencia de género, apoyar y proteger a las víctimas de los delitos correspondientes, y exigir responsabilidades por su comportamiento abusivo.

III. LA ACELERACIÓN DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO QUE AHONDA EN LA BRECHA DE DESIGUALDAD

No podemos finalizar este estudio sin realizar una breve aproximación a las consecuencias producidas en la conformación de las relaciones de trabajo por la cuarta revolución industrial o “industria 4.0”, desde un concreto enfoque que nos guía en todo momento en este análisis relativo a la igualdad en el trabajo. Indudablemente, la digitalización de la actividad económica y consecuentemente del mundo del trabajo se ha intensificado a raíz de la pandemia, habilitando servicios personalizados a distancia, permitiendo el mantenimiento de negocios a través de servicios en línea, o garantizando la continuidad de las prestaciones de trabajo a través del recurso al teletrabajo. No obstante, dichos cambios han implicado múltiples variaciones en las formas de trabajar y organizar la prestación de servicios, y en consecuencia en los propios vínculos que se formalizan bajo estos procesos. En buena lógica, el grado de desarrollo de este fenómeno no es homogéneo entre los países, y ni tan siquiera entre los grupos de empleadores y asalariados en un mismo país, estando intensamente condicionado por la naturaleza de la actividad, ocupación y puesto de trabajo, poniendo al descubierto las desigualdades sociales y económicas preexistentes en el tejido productivo.

En línea de partida, la automatización y la digitalización antes de la crisis sanitaria estaba provocando no sólo que algunos trabajadores hubieran quedado alejados del mercado laboral ante la masiva destrucción de puestos de trabajo, sino que también había provocado un empobrecimiento generalizado de los asalariados que se encuentran en activo. Dicha doble realidad unida a la crisis de alcance mundial producida por la COVID-19 ha conllevado una pérdida de empleo sin precedentes y un incremento estrepitoso de las *ratios* de pobreza. Ello es así, pese a reconocer que los avances tecnológicos que vienen de la inteligencia artificial, la automatización y la robótica han creado y crearán nuevos puestos de trabajo, pero se estima que quienes pierdan sus trabajos tendrán más dificultades para aprovechar las nuevas oportunidades, pudiendo quedar excluidos del mercado de trabajo. Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos de mañana y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente.

A este respecto, se alerta de que si la economía digital sigue como hasta el momento, se podrá ensanchar la brecha regional y la brecha de género⁸⁷.

87 OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, 2019,

Por supuesto las competencias digitales de la población son bien distintas en función de la conectividad digital del país, pero en todo caso las autoridades internacionales y los interlocutores sociales han insistido que en este momento histórico es importante apostar por la formación continua y la readaptación profesional de la mano de obra que debe cualificarse para aprovechar las oportunidades y retos de la transformación digital en el mundo laboral. O dicho de forma más contundente, cada vez más la empleabilidad va a estar directamente condicionada por el aprendizaje adquirido en competencias digitales, puesto que una creciente mayoría de puestos de trabajo requieren competencias básicas⁸⁸. Como se ha expuesto, existe un peligro cierto de *brecha digital de género* por la formación que eligen mayoritariamente las mujeres que perpetúan los roles sociales de género, sin que se deban quedar atrás de la transformación digital las mujeres por la falta de perfiles técnicos, que en caso de no corregirse ampliarán la desigualdad entre hombres y mujeres en el futuro. En este sentido, el entorno digital tiene un riesgo cierto de ampliar la desigualdad en el mundo del trabajo frente a determinados colectivos, como son los trabajadores de edad madura por la dificultad de su adaptación, los que viven en lugares geográficos aislados en los que hay una menor conectividad digital, o, finalmente, los que por sus recursos económicos tienen una dificultad del acceso a esta formación, quedándose progresivamente fuera del mercado de trabajo, que reclama nuevas competencias profesionales, agravándose la brecha digital en el futuro.

De otro lado, las tecnologías de la información y de la comunicación ha traído consigo la posibilidad de que se trabaje en cualquier lugar y en cualquier momento; fenómeno intensificado por la pandemia a través del teletrabajo, y por las limitaciones impuestas en la circulación de las personas como medida de protección⁸⁹. No obstante, dicha alternativa organizativa ha quebrado la seguridad que impregnaba la normativa jurídico-laboral tradicional en los límites temporales y espaciales en el trabajo, poniendo en jaque conquistas sociales que se entendían consolidadas como la duración máxima de la jornada, y el derecho a los descansos como garantía esencial del derecho a la protección a la salud física

p. 18.

88 Sobre la importancia de la formación en el entorno digital, se pronuncia con contundencia el Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre Digitalización adoptado en junio de 2020, en el apartado relativo a Competencias digitales y empleabilidad.

89 Al respecto, RODRIGUEZ ESCANCIANO, S., “Implicaciones jurídico-laborales de la desregulación horaria y especial en la industria 4.0”, *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y de Protección social* (2021), nº 11, pp. 49 y ss.

y mental. Con el fin de contrarrestar dicho alargamiento de las horas de trabajo, ha emergido con intensidad la reivindicación de nuevos derechos digitales imprescindibles en el nuevo mundo de las relaciones laborales, como el *derecho a la desconexión digital* que ha comenzado a reconocerse en determinadas legislaciones internas de países europeos y se reclama ya de forma global⁹⁰. Y es que el peligro de la hiper conectividad con la compañía amenaza derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a la intimidad personal y familiar, y el derecho a la protección al descanso y la salud. Se ha normalizado que el poder empresarial traspase con la tecnología y con enorme facilidad los tiempos de descanso y de vida privada, dificultando la conciliación de las responsabilidades laborales con las de la vida familiar, ampliando las horas de trabajo *sine die*, todavía más si la fórmula de organización del trabajo es el teletrabajo⁹¹.

A este respecto, se ha de reivindicar con contundencia que el empleador tiene el deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, evitando posibles efectos negativos, debiendo articularse una adecuada política de prevención en el ámbito de las organizaciones productivas. En suma, resulta cada vez más claro que en la era digital, los gobiernos y las organizaciones de los empleadores y trabajadores deben adoptar las medidas adecuadas para aplicar eficazmente los límites máximos de las horas de trabajo, haciéndose efectivo el derecho a la desconexión digital, cuya virtualidad depende de la corresponsabilidad de ambas partes de la relación de trabajo, pero en las que la negociación colectiva y la política interna de las propias empresas tiene un importante papel que jugar.

Finalmente, y desde una perspectiva distinta, no podemos dejar de aludir al nuevo modelo de negocio que se ha instalado en nuestro tejido productivo promovido por la invasión de internet y las tecnologías de la información y de la comunicación que ha traído consigo la expansión incontrolada de las *plataformas digitales de trabajo*, que constituyen un nuevo modo de organización de las empresas y de las relaciones de trabajo que subyacen. Desde 2010, el número de plataformas digitales que a nivel global facilitan el trabajo en línea se han

90 Vid. TRUJILLO PONS, F., *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2021 y TOSCANI JIMENEZ, D., y TRUJILLO PONS, F., Dirs., *La desconexión digital en el trabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2021, y LOPEZ AHUMADA, J.E., “Trabajo en remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria”, *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección social* (2021), Vol I, nº 11, pp. 77

91 Véase la interesante Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 que relaciona toda una serie de recomendaciones para la Comisión sobre el Derecho a la Desconexión digital.

quintuplicado a nivel mundial⁹². Dichas plataformas configuran un modelo productivo radicalmente diferente a las empresas tradicionales, posibilitando la configuración de una empresa con una escasez de medios y estructura organizativa: a través de la una página web, una aplicación informática y un móvil se puede constituir una potente unidad de negocio plenamente productiva⁹³. Se minimizan los costes de la infraestructura empresarial y se optimiza el beneficio empresarial, produciéndose el efecto de invisibilizar en parte a la plantilla que trabaja para la misma, que ya no se adscribe a un centro de trabajo físico al modo tradicional, visualizando a una empresa con tintes completamente distintos. En una primera aproximación, la prestación de trabajo se desenvuelve bajo una mayor autonomía organizativa, tanto del lado del trabajador, como del empresario, primando una flexibilidad en la organización del trabajo que gana en una mayor capacidad de adaptación ante el cambio de circunstancias. El uso de la tecnología digital posibilita una prestación de servicios enormemente flexible en el lugar de desempeño y en sus tiempos de ejecución, configurando un trabajo más ágil, dinámico y muy eficiente desde la óptica empresarial.

De esta forma, han emergido una serie de factores llamativos para la configuración clásica de la relación de trabajo asalariado que están realmente promovidos por un entorno digital que ha provocado una transformación decisiva en el modo de interacción social. Las relaciones laborales se mueven bajo parámetros distintos porque las relaciones interpersonales así lo hacen, encontrando su reflejo en el propio desenvolvimiento de la prestación de servicios⁹⁴. El nuevo entorno digital facilita el contacto directo e inmediato, por una parte, y la comunicación de forma globalizada, por otra, pero sin embargo, el vínculo contractual resulta mucho más *despersonalizado* (puede que el empleador no llegue a conocer físicamente al sujeto que contrata), tanto en el proceso de selección, como en su desarrollo, como incluso en la extinción, que puede darse a través de la simple “desactivación de la plataforma”. No hay al modo clásico una prestación diaria o

92 OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo de 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales*, febrero 2021.

93 Sobre la problemática que plantean, constituyen obras de referencia, entre otras, las de TODOLI, A., y HERNANDEZ, M., Dirs., *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Pamplona (Aranzadi), 2018, RODRIGUEZ FERNANDEZ, M^a.L., Dir., *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Madrid (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), 2019 y GINES i FABRELLAS, A., *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2020...

94 Podríamos hablar de una manifestación de la Modernidad Líquida en las relaciones laborales que definió BAUMAN, Z., *Modernidad Líquida*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica. 1999.

habitual, sino que se puede concebir como ocasional, *reduciéndose el compromiso personal de ambas partes*⁹⁵. El empresario no tiene una obligación concreta de atribuir un trabajo determinado al asalariado, pero tampoco el trabajador tiene una obligación estricta de llevar a cabo el servicio, pudiendo decidir si asume o no el servicio, admitiéndose, incluso, la sustitución del trabajador. No hay una prestación que se desenvuelve en un centro de trabajo, ni tan siquiera en un lugar fijo y predeterminado, ni tampoco los tiempos de trabajo son fijos o cerrados, teniendo el trabajador cierto margen de libertad a la hora de decidir sus horarios y sus descansos, utilizando a veces medios de producción propios (medio de transporte, ordenador, móvil, etc) y pudiendo asumir costes de su actividad. Todo ello produce que en un principio los trabajadores se incorporen a dichas plataformas, por considerarlas una oportunidad de empleo que resulta atractiva, al concederles cierto poder de decisión sobre el modo de organizar su prestación de trabajo.

Ahora bien, la realidad que impera mayoritariamente en estas plataformas es una realidad muy dura en sus condiciones de trabajo, con unos muy bajos ingresos, que les obliga a jornadas extenuantes para poder ganar un salario digno, con riesgo para su salud, y con una situación absolutamente inestable e insegura en sus expectativas profesionales, cuya cancelación en ocasiones resulta sumamente arbitraria, estando en muchas ocasiones plenamente subordinado a los poderes de mando de la plataforma. Las plataformas a través de la gestión de los algoritmos son quienes configuran los procesos de trabajo, limitando la eventual autonomía de los trabajadores. De esta forma, la plataforma es quien decide a quien asigna el servicio de los trabajadores disponibles, el número de pedidos, el modo de llevarlos a cabo a través de una previa formación on line, entrando dentro de su círculo organizativo, como demuestra su identificación como persona de la plataforma a través del logo, vestuario o marca de la propia empresa. Asimismo, por medio de sistemas de geolocalización, el empresario puede controlar al trabajador en todos sus movimientos, bordeando su privacidad, registrando con precisión tanto la imagen como el comportamiento del trabajador, así como todo un conjunto de datos que pertenecen al ámbito íntimo de la persona. Como se ha dicho con razón, “el trabajo en plataformas de microtarefas y el trabajo mediante aplicaciones que conforma la economía

95 Vid. sobre los efectos que supone en las relaciones de trabajo, MOLERO MARAÑÓN, M^a. L., “El concepto de empleador en los últimos 40 años el Derecho del Trabajo español” *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y de Protección social* (2021), n^o 11, pp. 29 y ss..

de plataformas podrán recrear prácticas laborales que se remontan al siglo XIX, pudiendo configurar generaciones de “jornaleros digitales”⁹⁶. De hecho durante la pandemia, como ha hecho notar la OIT, dichos trabajadores han continuado prestando su actividad, sin poderse confinar, al no poderse privar de los ingresos, no teniendo generalmente derecho a las prestaciones sociales, si caían enfermos.

Su expansión se ha asentado en la proliferación del trabajo autónomo, representando un claro fenómeno de huida de la condición de trabajo asalariado con una merma evidente de sus derechos laborales y de protección social. En suma, aunque las plataformas deciden de forma unilateral las condiciones que rigen con los trabajadores que prestan el servicio, no se les otorga la protección que confiere la legislación laboral y la negociación colectiva, porque las plataformas niegan rotundamente que tengan una relación de empleo laboralizada con sus asalariados. No obstante, y al margen de la diversidad que presenta la economía de las plataformas digitales lo que si parece claro es que la valoración de las notas de la ajenidad y dependencia que configuran las relaciones de trabajo se debe apreciar bajo cánones distintos que en tiempos pasados, sin que la gestión algorítmica de la plataforma impida el enjuiciamiento⁹⁷. Resulta fundamental identificar tras esa gestión quien ejerce los poderes empresariales de mando, de organización, control y sanción para determinar al fin y a la postre al empleador responsable de la relación laboral, siempre eso sí que dicha empleadora asuma los riesgos de la operación y sea beneficiaria de los frutos del trabajo.

En este sentido, resulta un exponente pionero y avanzado la reciente norma aprobada en España sobre las plataformas de reparto o distribución de productos que se inclina por una presunción de laboralidad, cuando se den las siguientes circunstancias en la prestación: “la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital” (RDL 9/2021, de 11 de mayo).

96 OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo de 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales*, febrero, 2021.

97 Vid. el estudio de SANGUINETTI RAYMOND, W., “El test de laboralidad y el trabajo prestado a través de plataformas digitales”, en *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y de Protección social* (2021), nº 11, pp. 69 y ss.

En conclusión, es crucial que el trabajo que se encauce a través de la tecnología se regule en favor del trabajo decente. Ello significa que el enfoque de la inteligencia artificial se adopte bajo el “control humano” que garantice que las decisiones se adopten por personas, cuando afectan al mantenimiento del empleo y de sus condiciones de trabajo. Es cada vez más urgente que la legislación laboral contemple en su reglamentación a los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que con sus decisiones pueden encubrir auténticas discriminaciones, que ya se están generando en el marco de la igualdad de género⁹⁸, y que no deben escapar por sistema de la disciplina del Derecho del Trabajo. Las nuevas formas de negocio están mermando significativamente la posición que ocupan miles de empleados en el mercado de trabajo que no tienen derecho a participar en las decisiones de empresa que les afectan, ni de forma individual, ni colectiva. Dado que las plataformas operan a nivel internacional es fundamental una respuesta que se coordine políticamente en este mismo ámbito con el fin de que la economía digital se convierta en un poderoso motor de competencia leal y trabajo decente para todos, adoptando medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible. Desde este enfoque, se debería establecer un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas y a sus clientes que respeten determinados derechos y protecciones mínimas, de modo particular sobre la reglamentación del uso de datos y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo del trabajo.

Como se indico en su momento, el futuro del trabajo exige cambios de gran calado similares a los que tuvieron lugar cuando se fundó la OIT. Se ha de dar un nuevo impulso al contrato social por parte de los gobiernos y las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores. Es importante reconocer que el contrato social universal se ha aplicado de manera desigual en algunos países y de manera imperfecta en otros, integrando a la mayoría de los trabajadores de todo el mundo, y de manera particular a los que trabajan en la economía rural e informal, sin que queden fuera los cientos de empleados que se incorporan a través de los nuevos modelos de negocio del entorno digital. Consecuentemente, y derivado del impacto multifacético de la pandemia, en las propuestas que se articulen debe tener una intervención decisiva la OIT, y las organizaciones supranacionales en las distintas regiones, prestándose especial consideración, tanto

98 Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025.

a las directrices y orientaciones de la Unión Europea*,,, como a las medidas que se están negociando por los gobiernos internamente, revalorizándose el papel de los interlocutores sociales en la urgente necesidad de reconstruir economías y sociedades que sean más equitativas, resultando que la igualdad en el factor del trabajo resulta crucial para apoyar una convergencia más sostenible e inclusiva.