



COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

Precariedades laborales y desigualdades de género en Iberoamérica

Coords.

Sofía Pérez de Guzmán Padrón
Marcela Iglesias Onofrio

Dykinson, S.L.

PRECARIEDADES LABORALES Y DESIGUALDADES
DE GÉNERO EN IBEROAMÉRICA



COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

PRECARIEDADES LABORALES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN IBEROAMÉRICA

Coords.

SOFÍA PÉREZ DE GUZMÁN PADRÓN
MARCELA IGLESIAS ONOFRIO

Dykinson, S.L.

2024



Esta obra se distribuye bajo licencia

Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

La Editorial Dykinson autoriza a incluir esta obra en repositorios institucionales de acceso abierto para facilitar su difusión. Al tratarse de una obra colectiva, cada autor únicamente podrá incluir el o los capítulos de su autoría.



PRECARIEDADES LABORALES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN IBEROAMÉRICA

Diseño de cubierta y maquetación: Francisco Anaya Benítez

© de los textos: los autores

© de la presente edición: Dykinson S.L.

Madrid - 2024

N.º 169 de la colección Conocimiento Contemporáneo

1ª edición, 2024

ISBN: 978-84-1170-585-1

NOTA EDITORIAL: Los puntos de vista, opiniones y contenidos expresados en esta obra son de exclusiva responsabilidad de sus respectivos autores. Dichas posturas y contenidos no reflejan necesariamente los puntos de vista de Dykinson S.L, ni de los editores o coordinadores de la obra. Los autores asumen la responsabilidad total y absoluta de garantizar que todo el contenido que aportan a la obra es original, no ha sido plagiado y no infringe los derechos de autor de terceros. Es responsabilidad de los autores obtener los permisos adecuados para incluir material previamente publicado en otro lugar. Dykinson S.L no asume ninguna responsabilidad por posibles infracciones a los derechos de autor, actos de plagio u otras formas de responsabilidad relacionadas con los contenidos de la obra. En caso de disputas legales que surjan debido a dichas infracciones, los autores serán los únicos responsables.

INDICE

INTRODUCCIÓN	10
SOFÍA PÉREZ DE GUZMÁN	
MARCELA IGLESIAS ONOFRIO	

SECCIÓN I

CONFLICTO LABORAL, SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO 1. SUPUESTOS DE LA ACTIVIDAD MÚLTIPLE DE LA PRESTACIÓN LABORAL. SUBCONTRATACIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO Y CONTROL SINDICAL	22
VICENTE PEDRO LAFUENTE PASTOR	
CAPÍTULO 2. NUEVAS REALIDADES A DEBATE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SIGLO XXI	41
JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA	
CAPÍTULO 3. LA CONSECUCIÓN DE LOS PLANES OBLIGATORIOS EN LAS EMPRESAS A TRAVÉS DEL ARBITRAJE	60
JULIA DORMIDO ABRIL	
CAPÍTULO 4. CONFLICTO LABORAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO: EL SEXENIO DE INVESTIGACIÓN	72
FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA	
CAPÍTULO 5. LOS SINDICATOS EN MÉXICO: BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA REPRESENTACIÓN GREMIAL	90
RAQUEL EDITH PARTIDA ROCHA	
KAREN ALEJANDRA FLORES GARCÍA	
CAPÍTULO 6. SINDICATOS E MULHERES: DA EXCLUSÃO A POTENCIAL FATOR DE REVITALIZAÇÃO SINDICAL?	106
PAULO MARQUES ALVES	

SECCIÓN II
CONDICIONES DE EMPLEO, DESEMPLEO Y PRECARIEDAD

CAPÍTULO 7. APROXIMACIÓN A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y AL FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	127
ISABEL MARÍA BARRERO VELÁZQUEZ	

CAPÍTULO 8. LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN PARA FOMENTAR UNA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. UNA PROPUESTA PEDAGÓGICA	146
MARÍA DOLORES PÉREZ ESTEBAN	
NIEVES GUTIÉRREZ ÁNGEL	
ISABEL MERCADER RUBIO	

CAPÍTULO 9. EL DISEÑO DE LOS SUBSIDIOS AL EMPLEO DEL SERVEI PÚBLIC D'OCCUPACIÓ DE CATALUNYA (2016-2018).....	161
ÁLVARO F. JUNQUERA	

CAPÍTULO 10. EMPLEO PRECARIO Y TRABAJO EN PLATAFORMAS: NUEVOS SIGNIFICADOS DEL TRABAJO PARA SOCIEDADES POSTLABORALES	181
JOSÉ ANTONIO LLOSA	
ESTEBAN AGULLÓ-TOMÁS	
SARA MENÉNDEZ-ESPINA	
BEATRIZ OLIVEROS	

CAPÍTULO 11. CONSECUENCIAS Y CUESTIONES DE DEBATE A PARTIR DE LA REGULACIÓN DEL CONTRATO FIJO- DISCONTINUO TRAS LA REFORMA LABORAL DEL RDL 32/2021	199
MARÍA PURIFICACIÓN GARCÍA MIGUÉLEZ	

CAPÍTULO 12. LA PRECARIEDAD LABORAL DE LA GENTE DEL MAR...	221
DIANA PATRICIA SÁNCHEZ GARCÍA	
FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA	

CAPÍTULO 13. ELEMENTOS PARA EL DEBATE DE LA ESCLAVITUD CONTEMPORÁNEA EN EL CONTEXTO DEL DEPORTE.....	235
JULIANA APARECIDA DE OLIVEIRA CAMILO	
LIVIA GOMES VIANA-MEIRELES	

CAPÍTULO 14. CONDICIONES DE TRABAJO Y LA DESPERSONALIZACIÓN DE BURNOUT, DOCENCIA UNIVERSITARIA	249
CRISTIAN GUZMÁN-TORRES	
VERÓNICA LEÓN-RON	
MIGUEL POSSO-YÉPEZ	

SECCIÓN III

SEGREGACIÓN LABORAL Y GÉNERO

CAPÍTULO 15. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR RAZONES DE GÉNERO EN EL EMPLEO REGISTRADO DEL SECTOR PRIVADO DE ARGENTINA (1996-2022).....	267
EUGENIO ACTIS DI PASQUALE	
JULIA VICTORIA SAVINO	
CAPÍTULO 16. EL ESTUDIO DE LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN EL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA CUANTITATIVA Y MULTIDIMENSIONAL	287
SANDRO GIACHI	
CAPÍTULO 17. EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL EN LAS OCUPACIONES MASCULINIZADAS: LA OCUPACIÓN DE MECÁNICA EN LOS TALLERES DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	309
MARÍA DEL MAR MAIRA-VIDAL	
CAPÍTULO 18. TRIUNFO DESDE LA PRECARIEDAD. INCURSIÓN ANTROPOLÓGICA EN EL FÚTBOL FEMENINO	324
EVELINA ZURITA MÁRQUEZ	
CAPÍTULO 19. GÉNERO Y ECONOMÍAS POPULARES REFLEXIONES SOBRE LAS EXPERIENCIAS ORGANIZATIVAS DE LAS ARTESANAS INDÍGENAS EN LA AMAZONÍA COLOMBIANA	345
VIVIAN P. ROSADO CÁRDENAS	
CAPÍTULO 20. EL AUMENTO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LOS TERRITORIOS AFECTADOS POR EL AVANCE DE LA AGROINDUSTRIA DE LA PALMA: EL CASO DE MARÍA LA BAJA (COLOMBIA)	365
NAZARET CASTRO BUZÓN	
CAPÍTULO 21. DE VUELTA A LA TEORÍA: LA INTERSECCIONALIDAD Y LA INDUSTRIA DE EXPORTACIÓN.....	382
ROCÍO FAJARDO FERNÁNDEZ	
CAPÍTULO 22. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS SOBRE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL: ¿SIGUEN EXISTIENDO EN LA ACTUALIDAD PROFESIONES MASCULINIZADAS O FEMINIZADAS?.....	400
NIEVES GUTIÉRREZ ÁNGEL	
MARÍA DOLORES PÉREZ ESTEBAN	
ISABEL MERCADER RUBIO	

CAPÍTULO 23. CATEGORIZAR LA CONCIENCIA CRÍTICA DE GÉNERO
DEL ALUMNADO EN EL APRENDIZAJE DE PRUEBA DE HIPÓTESIS....413

SARA MORALES GALVEZ
ISMAEL CABERO FAYOS
MARTHA ELENA AGUIAR BARRERA

CAPÍTULO 24. MUJERES INVISIBLES: NOMBRES PROPIOS
EN LA EDICIÓN EN GALICIA (1975-2000) 431

CARME FERNÁNDEZ PÉREZ-SANJULIÁN
ÁNXELA LEMA PARÍS

CAPÍTULO 25. MUJERES POLÍTICAS Y REPRESENTACIÓN
EN REDES SOCIALES Y CUENTAS OFICIALES..... 453

NURIA ESPINOSA MORUECO
ASUNCIÓN BERNÁRDEZ RODAL
GRACIELA PADILLA CASTILLO

SECCIÓN IV
DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO

CAPÍTULO 26. LOS MUROS INVISIBLES DE LA DESIGUALDAD.
EL CAMBIO ESTRUCTURAL Y LA RECONFIGURACIÓN DEL
MERCADO DE TRABAJO EN EL CONO SUR (1960-2020) 479

SILVANA MAUBRIGADES
MALENA MONTANO
MAYRA FERNÁNDEZ

CAPÍTULO 27. CONDICIONES SALARIALES Y GÉNERO
EN BAHÍA BLANCA (ARGENTINA) EN EL CONTEXTO POST COVID..... 497

STELLA MARIS PÉREZ
VALENTINA VIEGO

CAPÍTULO 28. REINSERCIÓN LABORAL FEMENINA:
EL DESARROLLO PROFESIONAL RESILIENTE 517

MARÍA AUXILIADORA ORDÓÑEZ-JIMÉNEZ

CAPÍTULO 29. GARANTÍA DEL DERECHO AL TRABAJO EN
CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD PARA LAS MUJERES
TRANS HABITANTES DEL MUNICIPIO DE PASTO DURANTE EL
PERIODO DE GOBIERNO 2020-2023 536

ANGIE CAROLINA BELTRAN URBINA
LADY MILENA MONTENEGRO CHAMORRO-COLABORADORA

CAPÍTULO 30. VIOLENCIA DE GÉNERO EN PLATAFORMAS
DIGITALES LABORALES EN MÉXICO: UN ANÁLISIS CRÍTICO 563

ALEJANDRA CHÁVEZ RAMÍREZ
ROCÍO ABRIL MORALES LOYA
JOSÉ MANUEL DE LA MORA CUEVAS

CAPÍTULO 31. EL IMPACTO SOCIAL DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	585
ROCÍO BLANCO-GREGORY	
MARGARITA CALLEJA ALDANA	
CAPÍTULO 32. DESDE EL UTILITARISMO LABORAL HACIA LAS TRANSFORMACIONES TECNOLÓGICAS: UN CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	620
DANIEL FERNANDO LÓPEZ JIMÉNEZ	
CAPÍTULO 33. MÉXICO: EL MERCADO DE TRABAJO DE LA MUJER EN EL MARCO DE LA ECONOMÍA CREATIVA	645
PATRICIA CARMINA INZUNZA MEJÍA	
ROSALINDA GÁMEZ GASTELUM	
MÓNICA LILIANA RIVERA OBREGÓN	
CAPÍTULO 34. VIOLENCIAS POR RAZÓN DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN ANDALUCÍA	669
VANESA HERVÍAS PAREJO	

La Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana (Red TRAGEVIC), auspiciada y financiada por la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP), fue creada en 2017 bajo la coordinación de la Universidad de Cádiz (España). Forman parte de la Red TRAGEVIC noventa y nueve investigadoras e investigadores de treinta y seis universidades de trece países iberoamericanos cuyas líneas de investigación se centran en el análisis del trabajo productivo y/o reproductivo, en las relaciones entre ambos tipos de actividad, en sus condiciones de ejercicio, y en las repercusiones que estas relaciones y condiciones tienen en la vida cotidiana. Fruto del trabajo conjunto durante seis años y de la celebración de varios seminarios de investigación presenciales y en línea en diferentes países de la Red y del I Congreso Internacional *Género y trabajo(s): Encrucijadas para la igualdad en Iberoamérica* que tuvo lugar en octubre de 2023 en la Universidad de Cádiz, se decidió publicar esta obra a efectos de difundir los resultados de las investigaciones llevadas a cabo en el marco de la Red. De esta forma, este libro recoge treinta y cuatro capítulos dedicados a reflexionar y a dialogar sobre: trabajo y acción sindical, condiciones de empleo, desempleo y precariedad, y desigualdades de género en el empleo. Los trabajos que se presentan a continuación abordan diferentes aspectos de estos temas desde varias disciplinas de las ciencias sociales y del derecho del trabajo, y nos permiten conocer más de cerca los contextos socio-laborales de Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, España, México, Portugal y Uruguay.

Los capítulos que componen este libro están distribuidos en cuatro secciones temáticas. La primera sección se titula *Conflicto laboral, sindicatos y negociación colectiva* y cuenta con seis capítulos. Las cuatro primeras contribuciones se sitúan en el contexto español y ofrecen una perspectiva de análisis desde el Derecho del trabajo. El capítulo 1 analiza los supuestos de actividad múltiple de la prestación laboral, desde los viejos supuestos de subcontratación a los nuevos modos de producir en red o colaborativos. Asimismo, aborda el papel del control sindical y su escasa eficacia dado que, según su autor, no se ha reaccionado, ni en el derecho necesario ni en la negociación colectiva, a las disfunciones generadas por las nuevas realidades productivas. El capítulo 2 trata sobre el novedoso rol que puede asumir la negociación colectiva como fuente reguladora de las nuevas controversias laborales que están surgiendo en el contexto de economía 4.0, relacionadas con el uso de las redes sociales para hacer referencias expresas al ámbito laboral, la expansión del trabajo online o de la gestión algorítmica. Por su parte, el capítulo 3 tiene por objeto analizar las ventajas y las dificultades de acudir a un arbitraje para solucionar el conflicto laboral que surge en la negociación de los planes de igualdad, el plan de gestión de la diversidad y el protocolo de acoso. Su autora señala que, si bien la institución arbitral es el medio adecuado para este tipo de discrepancias, conviene conocer cuáles son las dificultades a las que se van a enfrentar los miembros de la comisión negociadora de los planes y protocolo a la hora de acudir al arbitraje. El capítulo 4 se plantea indagar sobre si, en el marco de la reciente Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), el impulso del legislador aboga por superar los problemas que presenta la contratación laboral y las precarias condiciones de trabajo que padecen los profesores universitarios en España y reflexiona sobre el rol que deberían desempeñar los interlocutores sociales a la hora de afrontar los desafíos laborales de la comunidad universitaria.

Los capítulos 5 y 6 abordan la desigualdad de género en la representación gremial, tanto en México como en Portugal. En el primero se analiza si las brechas de desigualdad de género en la representación sindical mexicana son producto de la relación patriarcal de poder y se propone identificar los elementos que permitan explicar por qué las

mujeres sindicalizadas mexicanas no logran representación en la secretaría general, lo cual, según las autoras, permitiría colocar las cuestiones de género en la agenda de la negociación colectiva. El segundo, analiza la situación actual de la representación de las mujeres en las direcciones de los sindicatos con jurisdicción en la administración pública portuguesa y presenta un estudio de caso de un sindicato que ha sido desde siempre liderado por mujeres para discutir si ello ha conducido a una forma distinta de hacer sindicalismo.

La segunda sección del volumen lleva por título *Condiciones de empleo, desempleo y precariedad* y está compuesta por ocho capítulos. Los dos primeros versan específicamente sobre la integración laboral de las personas con discapacidad en España. El capítulo 7 propone estudiar las desigualdades que se producen entre las personas con y sin discapacidad, determinando si los Centros Especiales de Empleo están siendo o no efectivos a efectos de su integración en el mercado laboral. Por su parte, el capítulo 8 se plantea analizar cómo debe enfocarse la educación actual para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad y cómo una propuesta pedagógica puede contribuir a este objetivo. El capítulo 9, se centra también en el análisis de las políticas públicas de promoción del empleo pero desde el ámbito regional, estudiando el diseño de los programas de subsidios al empleo aprobados por el Servicio Público de Empleo de Cataluña de 2016 a 2018 respecto a grupos diana, instrumentos e implementadores.

Los siguientes cuatro capítulos focalizan su análisis en la precariedad laboral, desde diferentes sectores de actividad, tanto en España (capítulos 10, 11 y 12) como en Brasil (capítulo 13). El capítulo 10 formula una reflexión crítica sobre el modo en el que las políticas públicas han favorecido el desarrollo del denominado paradigma de la precarización en los contextos laborales de la globalización, con especial atención al trabajo en plataformas, reflexión necesaria para valorar la posibilidad de avanzar a modelos sociales post-laborales. El capítulo 11 analiza las primeras consecuencias de los cambios normativos operados sobre la figura del contrato de trabajo fijo-discontinuo tras la reforma laboral del RDL 32/2021 y expone las potenciales ventajas e inconvenientes de su utilización, para empresarios y trabajadores. Según señala la autora,

aunque uno de los objetivos de la reforma apunta a reducir la temporalidad y el desempleo, tal reducción puede estar ligada al hecho de que un amplio sector de población activa realiza trabajos intermitentes, además de estarse generando dudas al aplicar la nueva normativa al personal laboral en el ámbito público. El capítulo 12 estudia las condiciones de trabajo de la gente del mar, en el marco jurídico fijado de forma internacional y conforme a los lineamientos establecidos por los organismos y comités internacionales. Concluyen las autoras que estos trabajadores están sometidos a prestar sus servicios personales en condiciones inhóspitas, insalubres e inseguras, en un contexto de precariedad laboral, siendo necesaria la implementación de políticas públicas de trabajo decente que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores. En el ámbito del deporte profesional, los autores del capítulo 13 parten de considerar que el trabajo análogo a la esclavitud sigue existiendo en Brasil en sus diferentes territorios, incluso 135 años después de su abolición. Las principales características del trabajo análogo a la esclavitud en Brasil incluyen: trabajo forzado por deudas, horas de trabajo agotadoras, condiciones de trabajo degradantes y restricción de la movilidad de los trabajadores. Si bien esta práctica de esclavitud contemporánea se registra en mayor medida en actividades agrícolas y ganaderas y en áreas destinadas a la extracción de minerales y vegetales, como las minas de carbón, este capítulo aborda el caso de los deportistas de alto rendimiento, sector en el que se detecta una ausencia de regulación y protección laboral.

Esta sección termina con el capítulo 14 que se dedica a determinar la relación de las condiciones de trabajo en la docencia universitaria y el nivel de despersonalización docente en los profesores de la Universidad Técnica del Norte (Ecuador) visto desde el síndrome de Burnout. Los autores subrayan que para que los docentes universitarios alcancen la satisfacción laboral, deben contar con mejores condiciones laborales, espacios adecuados, herramientas necesarias y tiempo suficiente para desarrollar sus labores, además de un mayor reconocimiento para incentivar una mayor participación e involucramiento de estos con su profesión ya que, al contrario de lo que cabría esperar, el salario no es necesariamente la principal causa de su insatisfacción laboral.

Bajo el título *Segregación laboral y género*, la tercera sección reúne once capítulos que presentan estudios sobre la segregación ocupacional en diversos sectores y países, y que ponen en evidencia las desigualdades de género en profesiones que aún siguen estando mayormente masculinizadas. Además, estas contribuciones hacen un llamado a que las autoridades gubernamentales desarrollen políticas públicas activas para combatir los estereotipos de género en las profesiones y la discriminación laboral por razón de género.

Desde un enfoque cuantitativo, los dos primeros capítulos de esta sección ofrecen un panorama general acerca de la segregación ocupacional en Argentina y España, respectivamente. El capítulo 15 tiene por objetivo caracterizar la evolución de la segregación ocupacional por razones de género y su relación con la evolución de la participación femenina en el empleo registrado en Argentina entre 1996 y 2022. A lo largo del período analizado, los autores observan que si bien hubo un aumento en el índice de feminización en el trabajo registrado éste ha sido en ramas de actividad femeninas y, por tanto, ha profundizado la segregación ocupacional existente. Por su parte, el capítulo 16 realiza un análisis exploratorio a partir de un acercamiento cuantitativo y multidimensional al fenómeno de la discriminación por sexo en el ámbito laboral español en las últimas tres décadas. El autor llega a la conclusión que el sexismo y el edadismo parecen ser las formas más frecuentes de discriminación laboral en España y que se trataría de factores “transversales” que se pueden presentar potencialmente en concomitancia con cualquier otro motivo de discriminación, como la religión, la orientación sexual o la discapacidad.

Con el foco en profesiones masculinizadas, el capítulo 17 plantea profundizar en las experiencias vitales y laborales de las mujeres mecánicas que trabajan en talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor en España, así como detectar los casos de acoso por razón de género y acoso sexual, analizando cómo se presentan y de qué manera funcionan como barreras en el acceso, mantenimiento y promoción en esta profesión masculinizada. Asimismo, y desde un enfoque antropológico, el capítulo 18 aborda el fútbol como fenómeno social complejo desde el que analizar y comprender relaciones sociales e indaga en las

causas estructurales de las manifiestas desigualdades que se encuentran en la profesión del fútbol femenino español.

Los siguientes dos capítulos nos trasladan al contexto colombiano. El capítulo 19 explora, desde el enfoque teórico de las economías populares, los procesos organizativos de las artesanas piaroas en la Zona Orinoco del Resguardo Selva de Matavén en Colombia, como una práctica económica, política, social y subjetiva fundamental para la reproducción ampliada de la vida. Al analizar las heterogéneas articulaciones existentes entre las necesidades y prácticas de las poblaciones con las dinámicas del capital, la autora señala que el trabajo artesanal también ejemplifica los múltiples repertorios capitalistas, patriarcales y racistas que han configurado territorios y sujetos amazónicos como es el caso de las artesanas piaroas. El capítulo 20 trata sobre las consecuencias que ha tenido la transformación del territorio de María La Baja, en Colombia, a partir de la llegada del monocultivo palmero, determinando el impacto tanto en las dinámicas de trabajo en la comunidad campesina como en la vida cotidiana de las mujeres. A través de una metodología cualitativa con enfoque etnográfico, la autora demuestra que el acelerado proceso de proletarianización de la población campesina ha provocado una pérdida de autonomía económica para las campesinas y nuevas lógicas que conllevan una mayor desigualdad de género.

En una línea de análisis similar, el capítulo 21 se centra en el ámbito de la relocalización industrial como eje que actúa con el género en la construcción de desigualdad en Tánger (Marruecos) y en Tijuana (México). Desde la teoría fundamentada, este trabajo analiza las intersecciones del género con las categorías de nivel educativo y origen y lo aplica específicamente a la realidad de la industria de exportación marroquí. Concluye la autora que la forma en que estas categorías se intersectan ayuda a crear un ejército de reserva que contribuiría a mantener el sistema patriarcal, funcional a las redes globales del capitalismo.

El capítulo 22 tiene por objetivo analizar la opinión de los estudiantes de una universidad pública española acerca de sus preferencias y creencias en cuanto a la orientación profesional, atendiendo al género. Las autoras confirman que siguen existiendo profesiones masculinizadas y feminizadas, quedando el desarrollo profesional de las mujeres

vinculado a profesiones relacionadas con el cuidado, la salud y la enseñanza, y apuestan por una educación que combata los estereotipos de género en las profesiones y que diversifique los roles laborales. En este sentido y con el fin de incorporar la perspectiva de género tanto en el ámbito de la enseñanza como en el de la investigación, el capítulo 23 expone los resultados de una investigación basada en una actuación implementada en el aula universitaria de matemáticas, específicamente en un curso de Probabilidad y Estadística de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad de Guadalajara, México. La experiencia consistió en el diseño de una secuencia didáctica para el aprendizaje de prueba de hipótesis, donde los problemas propuestos, el trabajo en el aula y el quehacer del profesorado tienen la finalidad de que el estudiantado se concientice sobre algunas problemáticas de género. A partir de una entrevista semiestructurada se analizaron los cambios que se producen en la conciencia del alumnado a partir de la secuencia didáctica.

El capítulo 24 pretende visibilizar el trabajo y valorizar el papel que tuvieron las mujeres en la industria cultural, en general, y en el mundo editorial gallego, en particular, en el período 1975-2000. Con la creación de un catálogo se proponen poner en el foco público los nombres propios de mujeres que desarrollaron tareas de dirección de la propia editorial, como coordinadoras/directoras de colecciones o como miembros de consejos editoriales, y que desempeñaron otras profesiones como traductoras, ilustradoras, diseñadoras, maquetadoras, etc., sin haber recibido el correspondiente reconocimiento económico, laboral o social que sí tuvieron sus colegas varones. Esta sección se cierra con el capítulo 25 que aborda la realidad de las mujeres políticas españolas en cuanto a su representación en redes sociales y en cuentas oficiales. En concreto, el objetivo de su investigación es comprender por qué Facebook, a pesar de su penetración y número de usuarios en España, no funciona como motor de integración y cambio para que las mujeres alcancen una situación de liderazgo máximo y real, en los partidos políticos mayoritarios. Las autoras indican que las mujeres políticas han sufrido un proceso de fragilización puesto que no se ha afianzado su presencia en el Congreso de los Diputados, ni en los altos puestos de los principales partidos políticos españoles.

La cuarta sección del libro se titula *Desigualdades de género en el empleo* y consta de nueve capítulos. Se abre la sección con el capítulo 26 que estudia la transformación del mercado de trabajo a partir del cambio estructural que transitan los países del Cono Sur (Argentina, Chile y Uruguay) entre 1960 y 2020. Las autoras muestran cómo las mujeres han visto limitada su participación en los que denominan “buenos empleos”, concentrándose en aquellos menos calificados, expuestos a una mayor precariedad, informalidad y flexibilidad. A su vez, llaman la atención sobre las vulnerabilidades a las que están expuestos los puestos de trabajos mayoritariamente ocupados por varones, al haberse concentrado en trabajos considerados rutinarios, los cuales tienen un mayor riesgo de ser automatizados con el avance de las tecnologías sustitutas de la fuerza de trabajo.

A continuación, siguen tres capítulos con estudios a nivel local y regional. El capítulo 27 tiene por objetivo analizar y caracterizar las brechas salariales en la ciudad de Bahía Blanca, Argentina. El trabajo se centra en las condiciones de actividad, ocupación, informalidad e intensidad de la ocupación para luego estimar las brechas de género entre hombres y mujeres, tendencia que no se ha modificado en el contexto posterior a la pandemia de COVID 19. Entre los resultados, las autoras destacan que las mujeres son menos activas laboralmente (voluntaria o involuntariamente) y que, cuando buscan trabajo, tienen más dificultades para encontrarlo que los hombres. El capítulo 28 trata sobre los limitantes para la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para las mujeres trans del Municipio de Pasto, Colombia, a partir del análisis de la formulación e implementación de medidas en los Planes de Desarrollo y Políticas Públicas a nivel Municipal y Departamental, durante el periodo de gobierno 2020-2023. Las autoras concluyen que, aunque la positivización de las medidas a través de las políticas públicas representa un avance, no se evidencia una correspondencia en los planes de desarrollo mediante los cuales deben implementarse las mencionadas medidas. El capítulo 29 parte de considerar que mercado laboral actual se caracteriza por albergar a colectivos como mujeres con baja cualificación y en vulnerabilidad social, quienes sufren un incremento de la desmotivación hacia sus propias perspectivas laborales. De

esta forma, se propone analizar los rasgos psicológicos de la resiliencia, así como valorar las expectativas hacia la propia reinserción laboral, en un total de 100 mujeres del sur de España en situación de desempleo.

Desde un enfoque más general y atendiendo a las consecuencias del COVID-19 en relación al desarrollo de las TIC y su aplicación al trabajo, el capítulo 30 tiene como objetivo analizar la implantación del teletrabajo en España e indagar acerca del impacto de la pandemia sobre el teletrabajo desde la perspectiva de género, así como el impacto social de la extensión del teletrabajo. Entre los resultados hallados cabe reseñar que, en general, los españoles tienen una valoración positiva del teletrabajo, tanto a nivel personal como profesional, estando algo más valorado por las mujeres que por los hombres. Asimismo, bastantes más mujeres que hombres consideran que el teletrabajo impacta positivamente en la vida familiar y, por lo tanto, que es positivo para los trabajadores. Por su parte, el objetivo del capítulo 31 es analizar el fenómeno de la transformación laboral industrial, que ha sido caracterizado por su enfoque utilitarista, mecanicista y positivista, en las 20 principales potencias económicas del mundo y que está girando hacia la producción y exportación industrial de nuevas tecnologías de información y comunicación. Tomando como referencia el primer año (2022) post pandemia de la COVID-19, este trabajo indaga sobre si las nuevas plazas laborales que ofrecen las TIC contribuyen o no a cerrar la brecha de desigualdad laboral de género entre hombres y mujeres.

En relación con las transformaciones del contexto laboral actual producto de los avances tecnológicos, el capítulo 32 tiene como objeto de estudio la economía creativa, e intenta dar respuesta a importantes interrogantes como cuáles son los modelos de trabajo que podrían abrir oportunidades de empleo para las mujeres y qué tipo de actividades y podrían desarrollar las mujeres en el marco de la economía creativa y digital en México. También en el marco de la economía 4.0 y en el contexto mexicano, el capítulo 33 analiza las múltiples manifestaciones de violencia de género en el mercado laboral informal de plataformas digitales. Los autores identifican las desigualdades existentes y los factores que influyen en la precariedad de las condiciones de trabajo, como la falta de regulación, la irresponsabilidad de las plataformas, la falta

de protección y mecanismos de denuncia respecto del acoso, discriminación, y explotación en que viven las mujeres trabajadoras de plataformas digitales en México, así como la invisibilización de este tipo de violencia de género. Por último, el capítulo 34 aborda asimismo las violencias de género en las condiciones laborales de las empleadas de hogar en Andalucía, España. El trabajo se propone conocer, por una parte, en qué medida las empleadas de hogar sufren violencias directas, estructurales y culturales (entendidas como limitaciones en el ejercicio de derechos y oportunidades) y por otra, si el marco normativo que las debe proteger tiene en cuenta las distintas interseccionalidades que regulan la intensidad y los modos a través de las cuales viven sus distintas realidades.

Concluimos esta introducción agradeciendo el trabajo realizado por los investigadores e investigadoras miembros de la Red TRAGEVIC que han llevado a cabo la evaluación de los capítulos que integran el libro: Eugenio Actis, Iliana Benítez, Francisca Bernal, Juliana Camilo, Lucía del Moral, Julia Espinosa, Ana María Fernández, Juana Moreno, Raquel Partida, Raquel Pastor, Este Ulloa y Valentina Viego.

Esta publicación ha sido posible gracias a la financiación concedida por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, el Plan Propio de Investigación 2022-2023 del Vicerrectorado de Política Científica y Tecnológica de la Universidad de Cádiz (UCA), el Consejo Social de la UCA, la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión de la UCA, el Departamento de Economía General (UCA) y el Grupo de Investigación Trabajo, Política y Género (SEJ-545) de la UCA.

SOFÍA PÉREZ DE GUZMÁN
Universidad de Cádiz

MARCELA IGLESIAS ONOFRIO
Universidad de Cádiz

SECCIÓN I

CONFLICTO LABORAL, SINDICATOS
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SUPUESTOS DE LA ACTIVIDAD MÚLTIPLE DE LA PRESTACIÓN LABORAL. SUBCONTRATACIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO Y CONTROL SINDICAL

VICENTE PEDRO LAFUENTE PASTOR
Universidad de Zaragoza

1. INTRODUCCIÓN

Algunos de los modelos tradicionales de organización empresarial basados en la externalización productiva son polémicos en cuanto que, si tienen su fundamento sólo en ahorros de costes y en elusión de la gestión del personal, contribuyen a la ordenación asimétrica de los derechos laborales, en función de la pertenencia de la persona asalariada a la empresa principal o a alguna de sus contratas o subcontratas.

Pero también los nuevos modos de producción están configurando supuestos de economía colaborativa, trabajos en red o cadenas de contratación que, en ocasiones, encubren formas sutiles de degradación de las condiciones de trabajo y difuminación de los estatutos de responsabilidad empresarial, vaciando de contenido los anclajes de responsabilidad empresarial.

1.1. LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA DE ORIGEN ECONÓMICO

La subcontratación económica traslada los costes de la carga laboral a las subcontratas de nivel inferior, con márgenes empresariales decrecientes y exigencias de cumplimientos laborales y preventivos que a menudo no pueden cumplir. Hay incluso sectores de la actividad empresarial en los que la subcontratación se ha erigido en forma de organización productiva prevalente. Así, el Preámbulo de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, correlaciona sin eufemismos la participación de

empresas en el encadenamiento sucesivo e injustificado de subcontrataciones con el menoscabo de los márgenes empresariales y de calidad de los servicios proporcionados.

La reacción del legislador ha ido encaminada a intentar compatibilizar la libertad de contratación del Código Civil y la libertad de empresa del artículo 38 de la Constitución española (CE) con las garantías debidas a las personas trabajadoras que desempeñan su actividad en los escalones inferiores de la cadena de subcontratación¹.

1.2. LOS NUEVOS MODELOS DIFUSOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Coexistiendo con estos esquemas conocidos de organización productiva, la nueva economía posindustrial está imponiendo otros patrones de interrelación con la mano de obra en los que plataformas digitales utilizan la tecnología de la información y de la comunicación para diluir su responsabilidad empresarial utilizando algoritmos de reclutamiento que los hacen aparecer como meros intermediarios que aseguran limitarse a conectar mediante precio a la persona trabajadora con el cliente.

1.3. EL ENTORPECIMIENTO DEL CONTROL SINDICAL

En este marco de relaciones laborales de prestación laboral múltiple, con concurrencia simultánea o sucesiva de empresas en un centro de trabajo o, al menos, en una unidad productiva funcionalmente reconocible, los derechos de representación colectiva sufren, porque la coordinación necesaria entre la representación legal de las distintas empresas no existe, al no darse el requisito, frecuentemente, de reunir cada una por sí misma los umbrales necesarios para instar a la negociación colectiva y ejercer la actividad sindical. Tampoco concurren los mecanismos legales ni convencionales necesarios para la agrupación de personas trabajadoras de las distintas empresas en órganos comunes de representación.

¹ Dice la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 4 de marzo de 2008, Rec. 1310/2007, que, con carácter general, "la denominada descentralización productiva es lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas que son necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores".

2. OBJETIVOS

Se pretenden analizar los supuestos de actividad múltiple de la prestación laboral, desde los viejos supuestos de subcontratación a los nuevos modos de producir en red o colaborativos, anudados a las nuevas tecnologías.

Se explicitará la regulación laboral en la materia y las reformas laborales recientes que afectan a la subcontratación, en orden a acreditar la insuficiencia legal.

Se determinará el papel del control sindical en el escenario de estas formas, tradicionales y nuevas, de organización productiva, y su escasa eficacia, al no haberse reaccionado, ni en el derecho necesario ni en la negociación colectiva, a las disfunciones generadas por estas realidades productivas.

3. METODOLOGÍA

El presente trabajo realiza un estudio de la legislación laboral, así como un análisis de la jurisprudencia, haciendo referencia también a los trabajos científicos desarrollados y al derecho comparado que se considera concernido con estas problemáticas.

4. RESULTADOS

Es cierto que, en el marco de una economía de mercado, cualquier forma de organización empresarial es lícita, si ello no supone una contravención del ordenamiento jurídico. Pero cuando la subcontratación tiene un fundamento exclusivamente de rentabilidad económica, significa que el lucro empresarial de la empresa contratante suele exigir el ofrecimiento de condiciones económicas muy inferiores a las subcontratas para maximizar su beneficio, de tal modo que, aun contando con el beneficio industrial de éstas, genere ganancias a la empresa principal superiores a los que hubiera obtenido realizando la obra o servicio por sí misma.

Otra cuestión es la subcontratación derivada de las exigencias de la especialización técnica, la inversión en tecnología de las empresas

auxiliares o la cualificación de la mano de obra de las empresas subcontratistas que sí aportarían un valor añadido de competitividad, y haría más eficiente la obra o servicio.

4.1. DEBILIDAD E INCONSISTENCIA PRODUCTIVA. SU REPERCUSIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES

Debe actuarse sobre las mercantiles que actúan como ejes vertebradores de la actividad y obtienen beneficio de dicha estructura difusa, imputando la exigencia debida a las empresas que ejercen el control, no sólo en el ámbito corporativo (grupo mercantil o laboral) sino también en las relaciones mercantiles con entidades externas subcontratistas y proveedoras².

Los desajustes producidos tienen su máximo exponente en la actividad concurrente de trabajadores autónomos sin asalariados. Su carácter bifronte radica en su consideración mercantil de empresario individual pero también en su asimilación a la tutela debida en la organización preventiva de una subcontratación. En construcción, esa asimilación a la tutela de un trabajador por cuenta ajena es especialmente relevante, tal y como se acredita en las obligaciones recogidas en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre (Lafuente, 2020).

El aspecto más lesivo en los últimos eslabones de la cadena de subcontratación sería la aparición de empresas prestamistas laborales o de intermediación de la mano de obra, que no participan en la ejecución de la obra o en la prestación del servicio sino proporcionando personas trabajadoras a otras empresas, sin ningún tipo de asunción del poder de dirección y organización sobre esos trabajadores (conductas con trascendencia penal, pero también laboral, en los artículos 42 y 43 de La Ley del Estatuto de los Trabajadores- LET, relativo a la subcontratación

² Es de gran interés al respecto la promulgación en Francia de la Ley 2017-399 sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y de las empresas comitentes (*LOI 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*). La norma, que se aplica a las grandes empresas, impone la obligación a éstas de analizar y acometer los impactos negativos que sus actividades provocan en las personas y en el planeta, incluyendo la publicación anual de planes de vigilancia, y abarcando sus propias actividades, pero también las de las compañías bajo su control directo y las de sus proveedores y subcontratistas.

de obras y servicios y a la cesión ilegal de trabajadores). En su extremo más desregulado, estaría la aparición de empresas meramente factuales, propias de la economía sumergida.

4.2. EL CONCEPTO DE PROPIA ACTIVIDAD COMO ELEMENTO DISTORSIONADOR DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

La determinación de la tutela del artículo 42.1 y 2 LET, que establece la responsabilidad solidaria para los comitentes y empresarios principales, y para contratistas y subcontratistas, en el seno de una contrata, se aplica sólo en los casos en que dichas empresas pertenezcan a la propia actividad. Y ello a diferencia de los deberes de información y consulta recíprocos, de carácter colectivo, de los apartados 3, 4, 5, 7 y 8, que se aplicarían a cualquier tipo de contrata, sea o no de la propia actividad. ¿Qué ocurre con el apartado 6, que ha pretendido mejorar el criterio del convenio colectivo aplicable en las contratas y subcontratas? Creemos que debe comprender también a las contratas y subcontratas de distinta actividad, por el propio sentido del precepto, de frenar los abusos cometidos sin atender al alineamiento de la actividad productiva de las empresas (Nores, 2022).

En este sentido, la propia actividad está presente igualmente al ámbito preventivo, regulándose en el artículo 24.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en conjunción con el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS), imputando responsabilidad solidaria al empresario principal por culpa *in vigilando* en relación con los incumplimientos preventivos de sus contratistas y subcontratistas en su centro de trabajo.

La propia actividad es un concepto jurídico indeterminado que plantea serios problemas de interpretación, al estar su contenido condicionado a la construcción jurisprudencial. Los criterios aplicativos son la pertenencia al ciclo productivo³, y la inherencia propia de las labores

³ SSTs de 18 de enero de 1995 (Rec. 150/1994); 24 de noviembre de 1998 (Rec. 517/1998); 20 de julio de 2005 (Rec. 2160/2004); 11 de mayo 2005 (Rec. 2291/2004); y 29 de noviembre 2013 (Rec. 2558/2012).

nucleares y fundamentales, frente a la indispensabilidad que se descarta de actividades que siendo preparatorias o complementarias, no son sustanciales con las de la empresa principal⁴.

La tolerancia histórica del marco legal para que los agentes económicos subcontraten sin trabas no ha afectado tampoco a las integradas en el propio ciclo productivo, sin importar si éstas tenían la cualidad de complementaria o contingente⁵, permitiendo incluso que dichas contratas se caracterizaran por una organización puesta a disposición de la empresa principal muy elemental, devaluando la necesaria autonomía funcional, productiva y técnica de la contrata y lindando, por ello, con la cesión ilegal de trabajadores⁶.

Sin embargo, afortunadamente, el concepto de propia actividad está dejando paso en la doctrina judicial del Tribunal Supremo, al menos en el ámbito de la Seguridad y Salud, al más amplio y flexible de la correspondencia con la esfera de responsabilidad de la empresa principal. Es decir, si el accidente puede ser atribuido a la falta de cuidado de la empresa principal, y la actividad de la contratista o subcontratista se encuentra en la esfera de responsabilidad de aquélla, procede, aun cuando las actividades sean diferentes, la responsabilidad solidaria, al menos en lo atinente a la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad⁷.

⁴ STS de 24 de noviembre de 1998, Rec. 517/1998. La empresa externa que proporcionaba manutención a los alojados en un Colegio Mayor, se considera que pertenecen a la propia actividad, puesto que el servicio de comidas forma parte de los servicios y cometidos propios de un Colegio Mayor, Son tareas propias que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal.

En construcción, sin embargo, la polémica sobre si la promoción inmobiliaria es la misma actividad que la construcción, se saldó con un criterio negativo por parte del Tribunal Supremo. Son actividades distintas en virtud de la teoría de la inherencia frente a la de la indispensabilidad. Dependencia recíproca, se dice, no significa unidad de actividad (SSTS de 20 de julio de 2005, Rec. 2160/2004 y de 2 de octubre de 2006, Rec. 1212/2005).

⁵ STS 4 de marzo de 2008, Rec. 1310/2007.

⁶ STS de 17 de diciembre de 2001, Rec. 244/2001.

⁷ STS de 18 de septiembre de 2018, Rec. 144/2017. El trabajador de una subcontratista sufre un accidente grave cuando realizaba la reparación de una cubierta frágil en una nave industrial. Como consecuencia del accidente de trabajo, quedan secuelas muy importantes, y se le concede una prestación de Gran Invalidez. Esta instalación acoge una fábrica de chocolate,

Siendo dicha tesis aplicable también a la Administración Pública como empresa titular del centro de trabajo, sin vinculación con la actividad de la adjudicataria⁸.

En todo caso, se ha abogado abiertamente por la eliminación del concepto de propia actividad (Segarra, 2021), al considerarlo prescindible, muy complejo en su aplicación práctica, poco eficiente en la defensa de los derechos de los trabajadores y proclive a una excesiva judicialización.

4.3. UN CONTROL SINDICAL ABIGARRADO Y POCO EFICIENTE

El artículo 42 LET establece la responsabilidad solidaria del empresario principal con el contratista o subcontratista en caso de impagos de éste a sus trabajadores o de descubiertos en la Seguridad Social. Consciente de la amalgama de contratas y subcontratas de reducido tamaño en muchos centros productivos que pueden favorecer abusos en la contratación laboral, prescribe el derecho a la información escrita de las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista sobre la identidad de la empresa principal para la cual prestan sus servicios con carácter previo al inicio de la contrata, así como a la Tesorería de la Seguridad Social. Estando previsto un desarrollo reglamentario, que no se ha producido.

Además, el artículo 64 LET realiza previsiones en materia de subcontratación, debiendo ser informado el Comité de Empresa

actividad (alimentación) muy distinta a la de la subcontratista, que se dedica a la construcción, y al que una contratista, también perteneciente a la construcción, le subcontrata a su vez la colocación de las nuevas planchas. Las deficiencias en la gestión preventiva eran patentes. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Castilla-León de 13 de octubre de 2016, Rec. 1521/2016 y, posteriormente, el Tribunal Supremo van a confirmar que, aunque no se traten de trabajos de su propio objeto social o de la actividad mercantil, procede el recargo a la empresa principal (la fábrica de chocolate) porque el accidente se ha producido por una infracción imputable a la empresa titular del centro de trabajo y dentro de su esfera de responsabilidad.

⁸ STS de 7 octubre 2008 (Rec. 2426/2007). Aborda el accidente padecido por trabajador de empresa subcontratada mientras realizaba el mantenimiento del centro de transformación eléctrica ubicado en un Centro Regional de Menores dependiente de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León. Se impone el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad de forma solidaria a la Junta de Castilla y León, al producirse el hecho del accidente dentro de su esfera de responsabilidad.

trimestralmente sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación de los supuestos de subcontratación. Y el artículo 42.4 establece obligaciones adicionales de información del empresario con la representación legal de las personas trabajadoras, en relación con datos de identificación de las contrata y subcontratas, objeto y duración del contrato, lugar de ejecución, personas trabajadoras ocupadas por cada contrata o subcontrata y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el prisma de la prevención de riesgos laborales. Previsiones de información a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) que se exigen también respecto de las empresas contratistas o subcontratista (artículo 42.5 LET).

El compartir el mismo centro de trabajo, como posible manifestación de externalización productiva, genera para la empresa principal la obligación de disponer de un libro registro en el que se refleje la información citada, a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras. Sabemos que, si la empresa principal es del sector de la construcción, corresponde al contratista la llevanza de lo que específicamente se denomina Libro de la Subcontratación (artículo 8 Ley 32/2006, de 18 de octubre).

Podemos ver cierto afán del legislador en encauzar mecanismos de información, consulta y participación en el seno de las contrata y subcontratas. Fracasa, sin embargo, por varias razones: en primer lugar, por la atomización, dispersión y pequeño tamaño de las empresas, que les impide tener representación colectiva.

En segundo lugar, porque ese tráfago de obligaciones formales, comunicaciones cruzadas y libros registro no está suficientemente encauzado en mecanismos de coactividad ni en la obligación de órganos conjuntos de representación.

En tercer lugar, porque los mecanismos de coordinación entre las RLT de empresas principales, empresas contratistas y subcontratistas, son muy endebles. Así, se prevé que las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tengan derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las

condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación, pero sin explicitar su naturaleza jurídica, si es relativa al principio de representación o se ciñe a una mera consulta o asesoramiento. Parece más bien lo segundo, al excluir a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende.

Lo más favorable para ahormar un control sindical efectivo en el régimen de la subcontratación sería que la capacidad de representación y ámbito de actuación de la RLT en las contratas viniera recogido *ex lege*, mediante la agrupación de todas las empresas concurrentes, a efectos de cómputo. Ello no es así. El legislador se remite a la legislación vigente, en clara tautología, y a los convenios colectivos de aplicación, que no suelen recoger nada sustantivo al respecto.

La potenciación de la negociación colectiva y de la representación sindical conjunta en las redes de empresas, sobre todo en las que se conforman en cadenas de subcontratación, debió realizarse aprovechando la reforma laboral de 2021, en el sentido que ya apuntaba alguna iniciativa legislativa anterior, que no fructificó (Monereo, 2022)⁹.

En el sector de la construcción, y a los efectos preventivos, la cuestión es parcialmente diferente. En el artículo 9 de la Ley reguladora de la subcontratación en la construcción se establece que la RLT de las empresas concurrentes debe ser informada de las contrataciones y subcontrataciones realizadas, en los términos similares del artículo 42 LET, pero remite al Convenio Colectivo Sectorial de la Construcción para el establecimiento de sistemas o procedimientos de representación de las personas trabajadoras a través de representantes sindicales o bien a través de procedimientos de carácter bipartito entre representación de las organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción.

⁹ Proposición de Ley del Grupo Socialista de septiembre de 2016 de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados.

Por otro lado, la respuesta convencional a los mecanismos de control previstos es poco ambiciosa. El artículo 28 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, que reza Subcontratación, se remite expresamente al artículo 42 LET y la Ley 32/2006, como ley específica.

4.4. LAS EXPECTATIVAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2021

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo pretende incidir positivamente en los parámetros inequitativos del régimen de la subcontratación, en cuanto que quiere combatir el desarrollo de marcos de derechos y estándares salariales dispares para los trabajadores en función de la posición de la empresa en la cadena de la subcontratación.

En concreto, la reforma del artículo 42.6 LET es claramente insatisfactoria, y no responde a lo que se justifica en el Preámbulo¹⁰. A mi juicio, habría que haber equiparado condiciones salariales del contratista o subcontratista con las del convenio de la empresa principal, pero esa equiparación salarial no existe en la letra de la Ley.

Además, debería haberse planteado endurecer los requisitos para subcontratar, y evitar la aparición de empresas pantalla o de prestamismo laboral, tan frecuente aun en algunos sectores productivos. En este sentido, la Ley 32/2006, de subcontratación en la construcción, es un modelo adecuado para otros sectores si se solventan las disfunciones observadas y se hace cumplir de forma efectiva.

La reforma laboral sí que ha dado un golpe a la precariedad sistémica de la que se aprovechaban algunas empresas multiservicio sin convenio colectivo propio o con convenio de empresa, pero muy bajo en relación con las empresas clientes, lo que les permitía adjudicarse contratos por

¹⁰ “Es necesario abordar una reforma que impida que se utilice la externalización de servicios, a través de la subcontratación, como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas... el objetivo de la modificación es procurar la necesaria protección a las personas trabajadoras de la contrata o subcontrata, evitando una competencia empresarial basada de manera exclusiva en peores condiciones laborales”.

tener unos costes salariales más bajos que la competencia, incurriendo prácticas cercanas al *dumping* social.

Ahora bien, ya antes de la reforma legislativa de diciembre de 2011, la jurisprudencia era conocedora del problema y había determinado que en el caso de empresas contratistas multiservicio sin convenio colectivo de empresa debía aplicarse la norma convencional de la actividad efectivamente ejecutada por los trabajadores en la empresa principal¹¹. En un nuevo giro de tuerca, a partir de esta reforma laboral, aun teniendo convenio colectivo propio, éste no podrá inferior en cuanto a condiciones salariales, al del sector de referencia, impidiendo así prácticas devaluatorias que confería ventajas competitivas en los contratos con empresas clientes o con la propia Administración.

La reforma, en ese esfuerzo de ponderación y equilibrio propio del diálogo social, determina que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III LET. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84 LET.

Las versiones sobre el alcance de la reforma, incluso, son contradictorias, según provengan de la patronal o de la representación sindical. De ahí que entienda que se ha producido una modificación del artículo 42.6 LET algo críptica. No se apuesta directamente por el convenio de la empresa principal, como se planteó durante la negociación; ni tampoco se ha impuesto un principio de equiparación salarial.

4.5. UNA VISIÓN DEL DERECHO COMPARADO

Es el ámbito de América Latina el más beligerante contra lo que en los textos legales se expresa como terciarización. De todos los países, la más sorprendentemente es la legislación ecuatoriana que eleva a rango

¹¹ SSTs de 11 de junio de 2020, Rec. 9/2019 y de 22 de febrero de 2019, Rec. 237/2017.

constitucional su diatriba frente a la subcontratación, asimilándola a precarización laboral¹². Extremo que contrasta con una realidad social muy precaria sin necesidad de acudir a la terciarización. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Ecuador (INEC), el porcentaje de personas trabajadoras en la economía informal o sumergida alcanzaba en enero de 2023 al 53,4% de la población asalariada.

Siguiendo esa posición de postura beligerante contra la externalización productiva están las regulaciones de derecho positivo de México¹³ y de Perú¹⁴, también con las salvedades de actividades no nucleares de la principal. En México, en concreto, la interdicción del *outsourcing* excluiría la contratación que no responda a razones de especialización, no debiendo coincidir con el objeto social y actividad económica prevalente del contratante. Hay que decir, sin embargo, que, en ambos casos, hay iniciativas contrarias a estas normas basadas en su presunta inconstitucionalidad (De Vicente, 2023).

4.6. ¿ES LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA INSEPARABLE DE LA PRECARIEDAD LABORAL?

En este estadio del análisis, podemos preguntarnos ya si es factible generar un modelo productivo que, aun basado en la externalización de la actividad, pueda generar empleos estables y de calidad. Dicho de otro modo, si la precariedad es consustancial a la terciarización de los bienes y servicios.

La externalización abusiva y puramente económica sí parece que incluso pueda ser una manifestación del dumping social. En alguna sentencia de nuestro Alto Tribunal subyace, aunque sólo en las tesis de los

¹² Mandato constituyente núm. 8 de 6 de mayo de 2008, que dice eliminar y prohibir la tercerización, intermediación laboral y cualquier forma de precarización laboral, con traslación al artículo 327 de la Constitución. Las excepciones responden a actividades complementarias, limitándose a la vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.

¹³ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y otras disposiciones, en materia de Subcontratación Laboral, publicado en el DOF de 23 de abril de 2021.

¹⁴ Decreto Supremo No. 001-2022-TR, por el que se modifica el Decreto Supremo No. 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley No. 29245 y del Decreto Legislativo No. 1038, sobre los servicios de tercerización u 'outsourcing' en el Perú.

votos particulares, la constatación de una vulneración grave de los derechos laborales cuando se externaliza un parte sustancial de la actividad para, a continuación, subcontratar el servicio a un coste mucho más reducido¹⁵.

Es cierto que el legislador ha reaccionado estableciendo en las cadenas de subcontratación responsabilidades solidarias, aunque sólo en cuestiones estrictamente salariales, sin incluir conceptos extrasalariales, pero tampoco salarios de tramitación o indemnizaciones por despido (Beltrán de Heredia, 2020)¹⁶, también en cuestiones de descubiertos de la seguridad social (pero con certificados liberatorios de descubiertos negativos) y en los ámbitos preventivos (aunque ligados a la propia actividad). Pero evidentemente palían, en relación con las personas trabajadoras perjudicadas, solo parte de los conflictos que se suscitan, en la judicialización del conflicto o en la imposición de la sanción administrativa, y además tardíamente y con la incertidumbre propia de la dependencia de una resolución administrativa o judicial.

En todo caso, subsisten los problemas de quiebra del principio de igualdad para las personas trabajadoras de las contratas o subcontratas en las condiciones laborales, sobre todo salariales, por aplicación de convenios colectivos con peores estándares, que la reforma laboral de 2021 no ha solucionado plenamente.

Con todo, debería reconocerse el avance tímido en este principio de equiparación, de la mano de la jurisprudencia. Ya la sentencia del Tribunal Supremo STS de 29 de diciembre de 2020 (Rec. 240/2018),

¹⁵ STS de 20 de noviembre de 2015, Rcd 104/2015, en el caso Meliá Hoteles, que hace nacer el movimiento de las Kellys. El despido colectivo se produce por causas organizativas y es considerado por el Tribunal Supremo como ajustado a derecho, descartándose la discriminación, directa o indirecta, susceptible de anular el despido colectivo por vulneración del artículo 14 de la Constitución, a pesar de que un 94% de las personas despedidas son mujeres (camareras de piso) y sólo un 6% hombres (cristaleros). En realidad, subyace una causa económica enmascarada, el ahorro de costes, más que organizativa (la eficiencia del servicio), que no puede invocarse porque aquella exige el análisis de la situación económica de la empresa como conjunto, que era positiva, no las dificultades de dos hoteles concretos en Madrid, como se invoca.

¹⁶ SSTs 14 de julio 1998, Rec. 3482/1997; 2 de octubre 2000, Rec. 3210/1999; 26 de diciembre 2000, Rec. 4595/1999; y 23 de enero 2001, Rec. 1706/2000.

rompiendo su propia jurisprudencia anterior, estableció, con anterioridad a la reforma legislativa que suprimió el contrato de obra o servicio, que la simple externalización de una actividad no justifica una causa de temporalidad, que sería inexistente si se acudiera a la contratación directa por parte del empresario principal.

En definitiva, la externalización de servicios no tiene necesariamente relación de causalidad con la precariedad laboral, pero es evidente que es un caldo de cultivo excepcional para su aparición, por lo que habría que profundizar en la corrección de ese mecanismo, tanto legal como convencionalmente.

4.7. NUEVOS MODELOS DE DESESTRUCTURACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Los viejos modelos de la subcontratación, anudados a expectativas serias de precariedad, no han sido sustituidos, pero sí complementados en la actual economía de servicios digitales con formas novedosas de reclutamiento y de inserción laboral en círculos organicistas empresariales cada vez más borrosos y líquidos. Empresas que emergen en el mercado de trabajo no como empleadoras sino como agencias o plataformas telemáticas de intermediación, o como actores dinámicos de la economía colaborativa que generan oportunidades de negocio en las potenciales personas trabajadoras interesadas, exigiéndoles una actividad intensa, a menudo especializada.

Con ello, de nuevo se ponen de manifiesto los sempiternos problemas de si esas prestaciones son laborales por reunir los requisitos del contrato de trabajo, aunque con contornos cada vez más laxos, o estamos ante figuras de emprendimiento de necesidad, como única alternativa a la entrada en un mercado de trabajo exigente, que muta además a una velocidad máxima.

Paralelamente, la figura del falso autónomo se extiende a ámbitos nuevos, como la economía social o el cooperativismo, desnaturalizándose incluso la subcontratación en la figura antijurídica de la cesión de trabajadores o prestamismo laboral. Se enrolan en cooperativas ficticias a trabajadores que formalmente se afilian como autónomos, aunque su

prestación responde realmente a los caracteres del contrato de trabajo, vinculadas estas empresas cedentes a empresas principales cesionarias que reciben la mano de obra, intentando evitar así el control sindical¹⁷. Claro que siendo sutiles las líneas diferenciadoras del artículo 42 LET (subcontratación) del artículo 43 LET (cesión ilegal de trabajadores), los criterios jurisprudenciales se tornan decisivos, y no siempre son homogéneos, habiéndose determinado en otras ocasiones que en empresas de actividad simple es válida la puesta a disposición de la empresa principal por parte de la prestataria del servicio de organización de elementos personales y materiales aunque quede reducida a mínimas aportaciones¹⁸.

El contrato de Cero Horas, popular en el Reino Unido, es una modalidad de contrato a demanda, en el que las personas trabajadoras no están sometidos a horarios regulares. A la libertad aducida para el trabajador de organizar su franja horaria de trabajo, y de conciliar mejor su vida personal, se contrapone una falta de estabilidad y la incertidumbre de que su trabajo depende de que la empresa les llame, y cuando les llame. Puesto que las plataformas digitales condicionan indirectamente el control de la jornada y horario de la persona trabajadora mediante estímulos económicos si se trabaja en determinadas franjas horarias, o días determinados, y penalizando cambios de horarios o rechazos de llamamientos (Ginès, 2019).

Las nuevas plataformas digitales, relativas a transporte y reparto, han revolucionado el esquema clásico de subcontratación clásica de obras

¹⁷ Auto del Tribunal Supremo (ATS) de 31 de enero de 2023 (Rec. 466/2021) que confirma la relación laboral que existía entre una fábrica de embutidos y 400 falsos autónomos que se encargaban de su sala de matanza y despiece. Estos falsos autónomos trabajaban en instalaciones propiedad de la empresa, con utensilios de la empresa y siguiendo horarios y turnos organizados también por la empresa, concurriendo dependencia. Se determina la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador, que se encarga de programar su actividad. El sistema creado era contratar a una falsa cooperativa que reclutaba a estos trabajadores como autónomos, limitándose a gestionar la mano de obra.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 17 de diciembre de 2001, Rec. 244/2001. Refiriéndose a la misma cooperativa de trabajo asociado, no se considera que haya ilicitud en los servicios prestados, al no acreditarse una situación de prestamismo prohibido con explotación de mano de obra mediante la apropiación de una parte de los beneficios por un tercero que nada aporte a la realización del servicio.

o de servicios. Estas empresas, de carácter transnacional, huyen de las estructuras tradicionales, se consideran meras plataformas de intermediación y contratan mercantilmente a sus empleados como proveedores de servicios con un estatus formal de trabajadores autónomos. La figura de la empleadora se vuelve líquida, se diluye en una plataforma telemática gestionada por un grupo empresarial que concierne su actividad con autónomos, realizando la contratación a través de una serie de *items* y algoritmos. Por ello, la dificultad de atribuirle la condición de empresa como sujeto de imputación de obligaciones es cada vez mayor, como ya se ha puesto de manifiesto en alguna Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea, favorable a la empresa¹⁹.

En este sentido, el Tribunal Supremo, desligándose de la resolución judicial comunitaria, ya ha fijado su doctrina judicial en el sentido de que estamos realmente ante empresas que prestan servicios de recadería y mensajería, imponiendo las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, y prestan su servicio, insertados en la organización de trabajo del empleador²⁰.

La promulgación de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, de garantía de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, aparece como un primer paso, aunque a mi juicio, haya sido tímido e insuficiente. Se limita a ampliar el derecho

¹⁹ Auto del Tribunal de Justicia de la UE de 22 de abril de 2020. Los argumentos de la Sala, en un pleito que tiene su origen en el Reino Unido son los siguientes: el repartidor o *rider* puede subcontratar o buscar un sustituto para la prestación del servicio; decide aceptar o no pedidos o el número máximo de pedidos; puede prestar servicios para otros terceros, incluidos competidores de su actual empleador; y fija sus propios horarios de prestación de servicios. La Sala advierte que ello será así siempre que esa independencia no sea ficticia y no venga acompañada de una relación de subordinación, que deberá comprobar el tribunal nacional.

²⁰ La emblemática Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, Rcd. 4746/2019, ha establecido que la relación existente entre un repartidor (*rider*) y la empresa de reparto Glovo tiene naturaleza laboral, argumentando que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo, examinando en particular las de dependencia y ajenidad. El Tribunal Supremo sostiene que Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores.

de información colectiva de la representación legal de los trabajadores y realiza una presunción a favor del contrato de trabajo un tanto tautológica, al presumirse contrato laboral si reúne los requisitos del contrato de trabajo, es decir la existencia de una retribución y de facultades empresariales de organización, control y dirección.

5. CONCLUSIONES

Como medida para reconfigurar el modelo actual de representación de las personas trabajadoras en contextos de externalización productiva y fragmentación de plantillas, abogo por un mecanismo de control sindical unitario donde confluya la representación de las distintas plantillas presentes en el espacio de trabajo.

El problema que subyace es que no se ha trascendido del marco de la unidad productiva empresarial, y no se ha abordado el centro de trabajo múltiple como polo de imputación de actividad sindical. La falta de amparo sindical es patente en todas las pequeñas empresas que concurren en los centros de trabajo y que no alcanzan los umbrales mínimos de personas trabajadoras para tener elecciones a representantes de las empresas, más allá de los deberes informativos y de mínima colaboración que se regulan en los artículos 42 y 81 LET y, sectorialmente, la Ley 32/2006, para el sector de la construcción.

Establecer un censo global de las contratas integrado por las empresas concurrentes en un centro de trabajo a los efectos de elecciones sindicales, y elegir un órgano de representación *ad hoc*, con competencias definidas, para tutelar a las personas trabajadoras de todas las empresas intervinientes, debería ser una idea por explorar, negociada, por ejemplo, en los convenios colectivos sectoriales.

Por otro lado, proliferan los falsos autónomos o *freelancer* de necesidad, que ofrecen sus servicios a uno o varios clientes para hacer más atractiva su contratación, eliminando cargas sociales y costes de despido al empresario principal. Surgen también nuevas formas de empleo

ligadas, muchas de ellas, a plataformas telemáticas que dificultan la asunción de responsabilidad empresarial al corresponderse con identidades corporativas transnacionales, complejas e invertebradas.

Los nuevos trabajadores contingentes se corresponden con trabajadores no cualificados, en proceso productivos clásicos en régimen de subcontratación, que trabajan en empresas pantalla o de intermediación de mano de obra. Pero también con trabajadores cualificados, muchos de ellos jóvenes, desplazados de las formas tradicionales del mercado laboral y que anudan una precarización sistémica de sus servicios laborales a formas de prestación pseudo-laboral muy flexibles (Vallejo et al., 2020).

Como consecuencia de ello, el control sindical se vuelve complejo y a menudo deficiente, acentuándose dicha circunstancia por la atomización de empresas muy pequeñas sin presencia de representantes de los trabajadores y por el escaso interés de la negociación colectiva en esta problemática.

La subcontratación económica promueve y facilita el vaciamiento de la gestión de personal de las empresas principales, se expulsa al personal hacia las empresas subcontratistas, modelando nuevos sistemas productivos enflaquecidos.

6. REFERENCIAS

- Beltrán de Heredia, I. (2018). Factores estimuladores de las contratas y posibles ámbitos de la reforma legislativa. Una mirada crítica a las relaciones laborales.
- De Vicente Arias, A. (2023). Reforma laboral y subcontratación: una mirada desde el contexto internaciones. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 7, 93-117. `
- Ginés Fabrellas, A. (2019). The Zero-hour contract in platform work should we ban it or embrace it? *Revista de Internet, Derecho y Política*, 28, 1-15.
- Lafuente Pastor, V. P. (2020). Problemática laboral y preventiva del trabajador autónomo en las obras de construcción. En Fernández Orrico, F. J. (dir.) *Trabajo Autónomo: Regulación jurídica y perspectivas. Régimen profesional, modalidades y Seguridad Social*. 62-86. Tirant lo Blanch.
- Monereo Pérez, J. L. (2022). La subcontratación como instrumento de descentralización productiva y su nueva regulación en el Derecho del Trabajo. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 27, 1-43
- Nores Torres, L. E. (2022). La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre. *Labos*, 3. Número extraordinario 'La reforma laboral de 2021', 73-82.
- Segarra Esteve, A. (2021). Cambios jurisprudenciales en subcontratación laboral ¿por qué son una conducta necesaria pero no suficiente y por dónde habría que ir en la reforma? *Revista de Derecho Social*, 94, 15-17.
- Vallejo Da Costa, R., Lafuente Pastor, V. P., Olmos Llorente, M. (2020). *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

NUEVAS REALIDADES A DEBATE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SIGLO XXI

JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA
Universidad de Murcia

1. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es el escenario en el que se desarrolla la autonomía colectiva de la mano de la representación de las personas trabajadoras y de las correspondientes asociaciones patronales o entidades empresariales, siendo los propios protagonistas de las relaciones laborales quienes han de acordar el contenido de la norma. Es un sistema heterárquico, esto es, donde solo cabe el consenso previo para que la regulación pactada pueda ser aplicable y, donde las prioridades y el alcance de cada precepto regulatorio, son los establecidos por los propios sujetos negociadores a partir de la histórica contraposición de intereses entre capital y trabajo.

Así mismo, desde el plano teórico, la negociación colectiva tiene como razón de ser unas funciones muy concretas en el sistema de relaciones laborales moderno: la prevención y resolución de conflictos por medio de cauces que favorezcan la paz social en términos relativos, así como la creación normativa y el equilibrio de las relaciones de trabajo. Tanto es así que esta importancia de la negociación colectiva viene reconocida en estos términos en el apartado III de la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad laboral y la transformación del mercado de trabajo (en adelante, RDL 32/2021)²¹.

²¹ BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

Por todo ello, la importancia de esta institución jurídica es mucha en la coyuntura de comienzos de este siglo, donde como es sabido, el mundo del trabajo se encuentra inmerso en una serie de cambios ineludiblemente unidos a la consolidación de la economía 4.0 en el marco socio-laboral de la generalidad de los países de nuestro entorno. En este nuevo panorama, es importante el papel que está llamada a jugar la negociación colectiva en la definición de las futuras relaciones de trabajo. No en vano, esta figura específica del derecho del trabajo se caracteriza por tener una capacidad de respuesta más ágil y dinámica que otras del *ius-laboralismo*. De modo que, el marco de la negociación colectiva puede ser significativamente útil en muchas ocasiones para facilitar que, las partes que integran la relación laboral, lleven a cabo una paulatina adaptación a la nueva economía y a las nuevas tecnologías.

No obstante, pese a su relevancia para las relaciones laborales en la actualidad, la negociación colectiva se encuentra en crisis hasta el punto de, como señala Rodríguez-Piñero (2017, p. 41), estar inmersa en un proceso de desgaste en toda Europa, lo cual se traduce en una pérdida de presencia y de capacidad reguladora del sistema de relaciones laborales. Tanto es así que el debilitamiento de la negociación colectiva es una problemática reconocida por el propio Parlamento Europeo²². Los factores que han propiciado esta situación van referidos a circunstancias estrechamente relacionadas a la consolidación de la referida economía 4.0 en las últimas décadas: globalización, concentración empresarial, atomización del trabajo, uso extensivo de la tecnología... En España, también se ha producido una “pérdida de fuelle” de la negociación colectiva en las décadas más recientes. Buena muestra de ello es que, en el propio RDL 32/2021, se enumeren una serie importante de “debilidades y distorsiones” de la misma²³.

²² Resolución del Parlamento Europeo de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221 (INI)).

²³ Exposición de Motivos II.

2. OBJETIVOS

En el presente trabajo, se analiza el novedoso rol que puede asumir la negociación colectiva como fuente reguladora de las nuevas controversias laborales que están surgiendo y haciéndose cada vez más frecuentes de la mano de la economía 4.0.

En este sentido, resultan destacables nuevas realidades como el uso de las redes sociales para hacer referencias expresas al ámbito laboral, la expansión del trabajo *online* o de la gestión algorítmica. Sin olvidar, la utilización de nuevos sistemas de vigilancia basados en las nuevas tecnologías, los cuales requieren ser utilizados con absoluta pulcritud ética para invadir la esfera del derecho a la intimidad de la persona trabajadora.

Para ello, se estudia la importancia que alcanza la autonomía colectiva y la generación de normativa pactada atendiendo a los diversos sectores de actividad y a su mayor o menor intensidad regulatoria en cada uno de los casos.

3. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo este trabajo, se ha comenzado por extraer lo más interesante de los estudios doctrinales existentes sobre cuestiones vinculadas a los nuevos contenidos regulatorios que, o bien ya está incorporando la negociación colectiva en el contexto de la actual era digital, o bien se está abogando por su incorporación en el corto plazo.

Un buen ejemplo de ello es el encaje jurídico-legal de acuerdos referidos al tratamiento de datos personales y los riesgos psicosociales asociados al trabajo en entornos altamente “tecnologizados”. De igual forma, ante la ambigüedad de la actual Ley de Trabajo a Distancia en la materia, puede hacerse mención a la problemática sobre el alcance o límites en el uso de las herramientas tecnológicas que las empresas facilitan a las personas trabajadoras que desarrollan su labor de forma *online*.

Y además, nos hemos centrado en la investigación del surgimiento y desarrollo de acuerdos colectivos sobre temática específicamente propia de la economía 4.0.

4. RESULTADOS

Ante supuestos de nuevas problemáticas laborales que el legislador no haya afrontado con la celeridad deseable como, por ejemplo, la desconexión digital o la regulación del *smart working*, la negociación colectiva se erige en ocasiones como la encargada de dar una respuesta regulatoria adecuada en tiempo y forma, desempeñando en consecuencia una función vital para solucionar posibles lagunas del derecho en las nuevas relaciones laborales.

En España, está sucediendo así en la negociación colectiva desarrollada en algunos sectores de actividad concretos, como es el caso de las entidades financieras y las aseguradoras. Pero sobre todo, ocurre con mayor frecuencia en los convenios colectivos de ámbito empresarial correspondientes a mercantiles cuya actividad está asociada al uso de las TICs, por ejemplo, Telefónica, Grupo Vodafone, Orange, Zurich Seguros, Radiotelevisión Española, etc.

La economía de plataformas ha traído consigo una serie operativas y patrones de funcionamiento que, en muchos casos, requieren una adaptación del contenido negocial de aquellos convenios que le sean de aplicación. Un ejemplo de ello podría ser el art. 13 del I Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento con Licencia VTC²⁴, que ha entrado a regular el uso del correo electrónico como medio habitual de comunicación entre la persona trabajadora y la empresa.

Además, ha de tenerse en cuenta que la necesidad de estos nuevos contenidos, en no pocas ocasiones surge como consecuencia de la obsolescencia o el vacío normativo en la regulación de un sector o subsector de actividad (Rodríguez-Piñero, 2017, p. 6).

5. DISCUSIÓN

En este apartado se discutirán algunas de las cuestiones más relevantes a tratar por los convenios colectivos (Rodríguez-Piñero, 2017, pp. 25-

²⁴ BOCM de 12 de febrero de 2022.

27), siendo particularmente pertinentes en aquellos sectores caracterizados por la utilización frecuente de nuevas tecnologías y herramientas digitales.

5.1. LÍMITES AL USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Una nueva tarea de las partes negociadoras de convenios y acuerdos de empresa debe ser la de configurar la comunicación a través en formatos electrónicos entre empresas y personas trabajadoras, *v.gr.*, el antedicho artículo del convenio colectivo regulador del VTC madrileño.

De igual forma, se debe determinar el grado en que es permitida la utilización de herramientas digitales propiedad de la empresa a los prestadores de servicios que se encuentren fuera de su horario de trabajo y para fines personales.

En aras a evitar una conflictividad innecesaria, se hace preciso clarificar el grado total, parcial o inexistente de permisividad admitido por la empresa, y bajo qué condicionantes. Incluso, el convenio colectivo puede ser un medio útil para establecer cauces que doten a la representación de las personas trabajadoras de un rol importante en el envío a la plantilla de una información precisa sobre esta cuestión.

No obstante, en la actualidad Baylos (2019, p.7) critica que, generalmente, se omite en la negociación colectiva la concreción de cuáles pueden ser los usos autorizados a la persona trabajadora con respecto a estos medios informáticos proporcionados por la empresa, así como el tiempo contemplado para este uso privado. *V. gr.*, a título ilustrativo, cabe remitirse a la STSJ de Asturias 936/2022, de 10 de mayo²⁵, que determinó que no constituía un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador el visionado de contenido pornográfico que tuvo lugar desde el ordenador de la empresa durante el transcurso de su estancia en Costa de Marfil por motivos laborales. Y se llegó a esta resolución al constatarse que era práctica habitual en el ámbito de la mercantil que, las personas trabajadoras en sus desplazamientos al

²⁵ Rec. 516/2022.

extranjero, tuvieran a su disposición los dispositivos informáticos de la empresa para su uso particular.

Así mismo, a efectos de aplicar el régimen sancionador de forma ponderada, este tribunal también llamó la atención sobre la relevancia de que este tipo de incumplimiento se produjera de forma continua o aislada. Así lo indica en el FJ 3 de la referida sentencia:

En definitiva, el acceso en uno y otro caso con el equipo informático de la empresa fue un acceso puntual que no habitual, y como tal no puede constituir un incumplimiento grave y culpable que debe subyacer en todo despido basado en una transgresión de la buena fe contractual.

Por otra parte, también es necesario acordar fórmulas para que, los sistemas de control del adecuado uso de estos elementos de trabajo, no sean atentatorios contra los derechos fundamentales inherentes a la privacidad de las personas trabajadoras, los cuales están contemplados en los apartados 1, 3 y 4 del art. 18 CE (Casas, M.E. y Ángel, M., 2020, pp. 4-5) e, incluso, en el art. 20 bis ET. Especialmente, cuando se ha creado una “expectativa de privacidad” a raíz del desconocimiento de la persona trabajadora de los límites empresariales a su intimidad durante el uso personal de elementos tecnológicos propiedad de la mercantil.

Para lograr el adecuado ejercicio de las facultades de control y vigilancia en el trabajo en supuestos como éstos, el TS prevé en su sentencia 766/2020, de 15 de septiembre²⁶, dos requisitos que no deberían pasar inadvertidos para la negociación colectiva:

-que la empresa delimite con carácter previo las bases para el uso particular de los elementos de trabajo puestos a disposición de los empleados que, con la antelación debida, la empresa informe a las personas trabajadoras de la puesta en marcha de los referidos sistemas de control.

5.2. GARANTÍAS DEL DEBER EMPRESARIAL DE DOTAR A SU PERSONAL DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO

La nota de ajenidad que debe presidir cualquier relación laboral conforme a lo dispuesto en el art. 1.1 ET, implica el derecho de la persona

²⁶ Rec. 528/2018.

trabajadora a no cargar con costes estrictamente vinculados con la dotación de medios necesarios para el adecuado desarrollo de la actividad productiva. No obstante, en la nueva era digital es frecuente que se den casos en los que esto no se cumple rigurosamente.

En este sentido, ya han aparecido iniciativas como el denominado “Proyecto Tracker”, mediante el cual la mercantil Telepizza estableció la obligatoriedad de que cada repartidor pusiera a disposición de la empresa un teléfono móvil de su propiedad. Todo ello para incorporar al mismo una aplicación informática propiedad de la empresa que permitiese la geolocalización de la persona trabajadora durante su jornada de trabajo. De hecho, en las ofertas de trabajo de repartidor que la mercantil había hecho públicas con anterioridad, se establecía como requisito que el aspirante a ese puesto aportase un terminal de telefonía móvil.

Sin embargo, el Tribunal Supremo declaró nula esta exigencia empresarial en su sentencia 163/2021, de 8 de febrero²⁷, siendo la misma considerada abusiva por suponer una vulneración del derecho de privacidad de los trabajadores. Y de esta forma, confirmó el criterio seguido previamente por la Audiencia Nacional en su sentencia 13/2019, de 6 de febrero²⁸.

Por ello, para evitar este tipo de abusos en el ámbito laboral, es conveniente establecer en los convenios colectivos la prohibición de que la empresa recurra a elementos privados del prestador de servicios, como *smartphones* o *tablets*, para cometidos productivos, o en ese caso, fijar una compensación por ese aprovechamiento.

5.3. DELIMITACIÓN Y CONTROL CLARO DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y TIEMPOS DE DESCANSO

Una de las cuestiones más sensibles que debe abordarse en las mesas de negociación colectiva es la referida a criterios y sistemas claros para el control del tiempo de conducción y el tiempo de presencia de cada *rider* o de cada conductor de VTC. Especialmente, ante la

²⁷ Rec. 84/2019.

²⁸ Rec. 318/2018.

conflictividad existente a raíz del necesario cómputo del tiempo que los conductores deben dedicar a esperar en su vehículo la llegada de algún usuario del servicio. En este sentido, cabe destacar lo resuelto por la SJS nº 42 de Madrid de 11 de diciembre de 2020²⁹.

Además, debería concretarse el conjunto de exigencias y obligaciones de la persona trabajadora inherentes a cada entrega a domicilio y a cada transporte de usuarios, precisando las obligaciones propias de periodos como el mero tiempo de presencia.

Así mismo, la desconexión digital³⁰ es otro asunto de enorme importancia, de tal manera que los convenios colectivos deben garantizar que, tras la finalización de su jornada laboral, la persona trabajadora quede completamente al margen de cualquier interacción con la empresa. Solo cabrían excepciones que estén absolutamente justificadas, previéndose para ello pluses de disponibilidad o compensaciones similares para casos específicos en que la desconexión plena no sea posible³¹.

Hay que recordar que, aunque el derecho a la desconexión digital haya sido incorporado de forma expresa a nuestro ordenamiento jurídico por medio de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDP)³², éste ya venía siendo reconocido con mucha anterioridad por los tribunales (Muñoz, 2021, p. 87). De hecho, la SAN de 17 de julio de 1997³³, declaró que la mercantil no estaba facultada para obligar a su plantilla a estar conectados permanentemente a su empresa por medio de sus teléfonos móviles después de su jornada laboral, y mucho menos a los clientes de ésta. Este pronunciamiento obedeció a la

²⁹ Autos nº 1079/2019.

³⁰ En este apartado, no se hace alusión a la regulación de la desconexión digital en contextos de teletrabajo, lo cual se reserva para un epígrafe posterior.

³¹ Si bien ya hay convenios colectivos que han incorporado una regulación dedicada a reconocer la desconexión digital como derecho laboral (véase, por ejemplo, la DA Tercera del III Convenio Colectivo de la empresa Cash Converters; BOE de 19 de agosto de 2019), aún siguen surgiendo controversias pendientes de regular sobre este tema, como fue el caso de la no aplicación de este derecho en casos de realización de cursos online obligatorios, según resolvió la STSJ de Madrid nº 962/2020, de 4 de noviembre (Rec. Nº 430/2020).

³² BOE de 6 de diciembre de 2018.

³³ Rec. 120/1997.

consideración de que, esas exigencias empresariales, eran abusivas y no tenían cabida en el poder de dirección de la mercantil por estar ubicadas en una franja temporal situada fuera de la jornada de trabajo de las personas destinatarias de las mismas.

De esta sentencia se desprende que, la desconexión digital, es tanto un derecho de la persona trabajadora como una obligación para la empresa. Por ello, resulta llamativo que sigan existiendo convenios colectivos como el de la mercantil CTC Externalización, S.L.U.³⁴ que, en su art. 65,

“determina que la desconexión digital es un derecho para las personas trabajadoras y no una obligación para la empresa, pudiendo escoger hacer uso o no”.

Así mismo, en la STS 4086/2015, de 21 de septiembre³⁵, el Alto Tribunal declaró nula la práctica empresarial de incluir, como cláusula general en los contratos de trabajo suscritos por su plantilla, que las personas trabajadoras facilitaran a la mercantil el número de su teléfono móvil y su dirección de correo electrónico. Y ello, como antesala para que la mercantil se comunicase con ellos fuera de su horario de trabajo, lo cual fue tachado de abusivo por el TS.

No obstante, tras la entrada en vigor de la LOPDP, el derecho a la desconexión digital en el ámbito de la relación laboral está estrechamente vinculado por el desarrollo dado al mismo en el convenio colectivo o acuerdo de empresa aplicable. Particularmente, para lograr una mayor seguridad jurídica, la negociación colectiva ha de precisar el alcance de este derecho, tanto a nivel objetivo como subjetivo.

A nivel objetivo, la principal problemática radica en que es habitual encontrar convenios que señalan supuestos excepcionales a la aplicación de este derecho (“fuerza mayor”, “circunstancias excepcionales” o “urgencia”)³⁶ y, sin embargo, falta una mínima concreción de esos supuestos.

³⁴ BOE de 18 de marzo de 2020.

³⁵ Rec. 259/2014.

³⁶ V. gr., art. 54 del Convenio Colectivo para la planta de Ágreda de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica 2019-2022 (BOP de Soria de 31/07/2020) o el art. 24 del Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE de 28/02/2020).

Ello conlleva que la desconexión digital, a efectos prácticos, quede sujeta a la concurrencia o no de conceptos jurídicos indeterminados.

En lo referido al ámbito subjetivo, la importancia del convenio radica en que, en los casos en que esté justificada la necesidad de excluir a un determinado colectivo de personas trabajadoras del derecho a la desconexión, dichas exclusiones estén planteadas desde criterios objetivos y razonables. *V. gr.*, Convenio Colectivo de Ahorramas, S.A.; Comercial Hermanos Vallejo, S.A.; Comercial Monte Igueldo, S.L.; Comercial Sierra, S.L.; J y M 44, S.A.; Majuan, S.L.; Monelja, S.L.; Rotterdam, S.L. y Rubio Martín, S.L.³⁷ que, en su Anexo I (Protocolo de actuación para la Desconexión Digital), establece como excepción a la desconexión digital los casos en que la persona trabajadora se encuentre “de guardia”:

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan en situación de guardia, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tiene la obligación de atender las comunicaciones de la Empresa de conformidad con lo previsto en la regulación específica suscrita al respecto.

Por último, es relevante el papel que la negociación colectiva puede reservar a las acciones formativas e informativas sobre desconexión digital. Y es que, si bien se puede observar que esta cuestión ya está siendo recogida por muchos convenios, en la mayoría de casos tienen un carácter meramente enunciativo y carecen de la concreción suficiente para exigir y controlar su aplicación. *V. gr.*, art. 21 del Convenio Colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A.³⁸, que se limita a señalar que “La empresa adoptará las medidas oportunas durante la vigencia del convenio e integrará dentro de su plan de formación sesiones de sensibilización sobre el uso racional de los dispositivos digitales”.

³⁷ BOE de 1 de agosto de 2020.

³⁸ BORM de 5 de agosto de 2020.

5.4. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

A menudo resulta problemático la ausencia de regulación en cuestiones referidas a facilitar la constitución de la representación legal de personas trabajadoras en las empresas, como es lo concerniente a censos electorales, clarificación de las unidades de representación, ámbito de actuación de delegados de prevención, etc.

Además, también ha de posibilitarse que los representantes de las personas trabajadoras cuenten con el reconocimiento de derechos de acceso a aquellos medios tecnológicos empresariales que les permitan comunicarse con la plantilla, *v.gr.*, la intranet de la empresa o el listado de cuentas de correo electrónico corporativo. Así como garantizar la participación de éstos en los procesos de decisión sobre cambios tecnológicos en el seno de la empresa.

También ha adquirido importancia la posibilidad de que los acuerdos colectivos clarifiquen los elementos tecnológicos que puedan ser empleados por los representantes de las personas trabajadoras en ámbitos como las reuniones con la dirección de la empresa o durante la revisión de documentación cuyo contenido sea de sensible importancia.

No en vano, puede darse en la empresa conflictos como el analizado en la STS 1033/2020, de 20 de noviembre³⁹, que declaró ajustada a derecho que un empleador no permita a los miembros de la representación sindical hacer uso de su teléfono móvil en la sala de trabajo de la mercantil, una empresa dedicada a la actividad de *contact center*. Ello se debe a que se entiende que, lo contrario, puede suponer un riesgo para la seguridad de los datos por la posibilidad de que, las cámaras fotográficas insertas en la mayor parte de los terminales de uso cotidiano, puedan ser empleadas para captar imágenes y difundir externamente el contenido de determinados documentos de carácter confidencial. De esta forma, quedó confirmado el criterio que previamente había expresado la AN en su sentencia 173/2018, de 15 de noviembre⁴⁰, que sostuvo que la existencia de motivos razonables de seguridad era una circunstancia

³⁹ Rec. 39/2019.

⁴⁰ Rec. 187/2018.

habilitante para llevar a cabo la decisión empresarial. No obstante, se precisó que esta prohibición no podía suponer un mínimo obstáculo para que la representación de las personas trabajadoras estuviese en disposición de establecer conexión con su sindicato cuando fuera oportuno (Muñoz, 2021, pp. 214-215).

5.5. NUEVAS FALTAS DISCIPLINARIAS DERIVADAS DEL USO DE REDES SOCIALES

El uso difamatorio de las redes sociales por parte de personas trabajadoras ha sido causante de numerosos conflictos laborales en los últimos años. Esto suele deberse a que considera que su imagen y su reputación queda injustamente dañada a raíz de determinadas manifestaciones vertidas por integrantes de su plantilla. Por ello, sin incurrir en limitaciones ni penalizaciones abusivas, se hace necesario completar los regímenes disciplinarios incorporando la tipificación y graduación clara de cuáles de estas situaciones pueden ser lesivas y constitutivas de mala fe.

De hecho, se considera que el convenio colectivo es el canal más adecuado para establecer una regulación que equilibre los intereses de ambas partes en los conflictos entre libertad de expresión y deber de buena fe contractual. No en vano, si bien no es un conflicto nuevo en el ámbito de las relaciones laborales, hoy en día está ineludiblemente condicionada por la mayor repercusión que tienen estos episodios cuando son difundidos en determinado *chats* o redes sociales (Rodríguez-Piñero, 2017, p. 36).

Es destacable que, en los últimos años, ha podido constatarse que no existe un criterio claro por parte de los tribunales para delimitar hasta dónde llega la libertad de expresión de la persona trabajadora en sus referencias a la empresa en redes sociales. Y ello es debido a que, la subjetividad del juzgador a la hora de ponderar o contextualizar determinadas manifestaciones ha dado pie a valoraciones dispares ante conductas que pueden guardar una similitud, al menos, parcial.

A título ilustrativo, se señalarán dos sentencias referidas a asuntos de esta naturaleza. En primer lugar, la STSJ de Extremadura 187/2017, de 23 de marzo⁴¹, entró a conocer el despido de un trabajador que, en fecha de 5 de diciembre de 2015, hizo la siguiente publicación en su perfil de Facebook:

No sé cómo puede haber tanta gente mala, egoísta, sin corazón en situaciones dolorosas. Yo tengo que reconocer que no soy perfecto, tampoco lo quiero ser, pero si un compañero o amigo necesita mi mano en sus peores momentos YOO SE LA DOY. Gracias a compañeros como los que yo tengo y GRACIAS a la empresa A.G. Siderúrgica Balboa por este detalle de no poner un sustituto cuando un familiar acaba de fallecer. Está claro que hay que cumplir en el trabajo, pero hay que ser compañeros y apoyarnos y no apuñalarnos como se suele hacer y si no hay compañerismo que la empresa tome medidas como las toma para llenarse los bolsillos. De nuevo quiero dar las gracias a esta empresa mundial que tiene una dirección que sólo vale para dar los buenos días y depende cómo los pille. Esta vida se vive una vez y hay que ser humildes y no ser un HIJO DE PUTAAA.

En la sentencia, finalmente, se considera que la referida publicación no entraña la gravedad y culpabilidad necesaria para merecer la máxima sanción de despido disciplinario. No en vano, se entiende que las palabras del trabajador fueron un “desahogo” ante la situación de frustración y dolor que le generó el hecho de no poder disponer de un día de permiso para acudir al sepelio de un familiar recién fallecido. De tal forma que, “las circunstancias del demandante son de una evidente vulnerabilidad tras y como se trasluce del tenor literal”.

Además, el tribunal tampoco considera un agravante de la conducta del trabajador que haya llevado sus manifestaciones a una red social de tanto seguimiento como la indicada. Para llegar a esta conclusión, se asume que es ya un hábito social emplear este medio “para exponer cuestiones personales y familiares de forma habitual y su publicidad está limitada en la misma forma que el propio funcionamiento de Facebook”.

En segundo lugar, puede destacarse la STSJ de Murcia 448/2017, de 26 abril⁴², que abordó el despido disciplinario de una trabajadora debido a

⁴¹ Rec. 66/2017.

⁴² Rec. 1240/2016.

una serie de comentarios realizados en Facebook entre junio y agosto de 2014. Concretamente, el primero de esos comentarios fue el siguiente:

Voy a ser sincera. Me repugna...me da asco...me indigna enormemente...cuando la que dice llamarse gerente de una empresa con un servicio público como es el tan digno y hermoso que prestamos...el ayudar a personas dependientes...ese ser que pretende ser jefa y no es más que una pura dictadora que maltrata a sus empleados negándoles el derecho no solo del cobro de sus salarios a tiempo...sino de todo lo básico mira para su ombligo de oro podrido no administrando (y valga la redundancia) ese dinero de todos para enriquecimiento de unos pocos. Y me siento orgullosa de todos mis compañeros...que aun pasándolo bastante mal y teniendo que mendigar a amigos y familiares dinero para que puedan comer sus hijos...van todos los días al trabajo responsabilizándose de su labor como profesionales que son. Un abrazo a mis compañeros y una patada en el culo al resto de esta pirámide de mafiosos.

Así mismo, durante las semanas siguientes, la trabajadora volvió a efectuar varias manifestaciones en un tono similar. Pues bien, en esta ocasión, al contrario de lo señalado en el caso anterior, el tribunal sí otorgó importancia al medio utilizado para expresar su malestar con la empleadora: “(...) se trata de la exhibición mediante Facebook, con la consiguiente publicidad y, por tanto, confeccionado premeditadamente, no fue fruto de la fluidez de una intervención verbal”. Y todo ello, sin que, a efectos de calificar la conducta de la trabajadora, se admitiese como atenuante el contexto de crispación de la plantilla por la acumulación de impagos salariales. Esto es, en los dos casos analizados, se ponen de manifiesto criterios de valoración diferentes a la hora de aplicar el régimen sancionador.

5.6. MENCIÓN ESPECIAL A LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

En un momento de avances tecnológicos tan significativos como los de nuestro tiempo, es ya un hecho que el procesamiento automatizado de datos en la economía 4.0 aumenta mucho las posibilidades de que los derechos de las personas trabajadores sean vulnerados (Fernández, 2021, pp. 154-157). Esta circunstancia hace necesario que uno de los contenidos prioritario en la negociación colectiva sea la protección de los datos personales de los trabajadores, siendo ésta una medida relativamente acuciante ante las tentaciones de mal uso que la inteligencia

artificial realiza sobre las empresas, particularmente, sobre las que operan en la economía de plataformas virtuales (en adelante, EPV).

Todo ello, implica la imposición de límites a las posibilidades de supervisión tecnológica a las personas trabajadoras, destacando en este sentido lo abordado en sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos tales como los casos *Barbulescu contra Rumanía* (supervisión del correo electrónico privado) o *López Ribalta y otras contra España* (utilización de cámaras de vigilancia ocultas que consienten la obtención y procesamiento de datos de la esfera privada). En este cometido, la negociación colectiva puede actuar como contrapeso frente a extralimitaciones de la empresa en el ejercicio de su *ius variandi* a través de medios tecnológicos, *v. gr.*, así se desprende de la exigencia de que los convenios colectivos señalen los tiempos de suspensión de la localización por medio de GPS (Baylos, 2019, pp. 9-10).

Por ello, se aboga por utilizar la negociación colectiva para implantar protocolos claros de actuación que permitan delimitar con carácter prudencial el alcance de las facultades de control empresarial en las relaciones laborales, por un lado, y a la vez proteger la esfera de la intimidad y privacidad de la persona trabajadora, llevando a cabo dicha protección con la amplitud que requiere su naturaleza de derechos fundamentales (Baylos, 2019, pp. 9-10). En realidad ésta es una posibilidad de regulación que ya estableció la LOPD⁴³ en su art. 91, que bajo el título “Derechos digitales en la negociación colectiva”, señala que: “los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.” En esta línea va el convenio de la empresa *Just Eat*, creando una “comisión de algoritmo” integrada por representantes de las personas trabajadoras y de la empresa, como se ha señalado *ut supra*.

Así mismo, aunque no existe un precepto de rango legal que obligue a la empresa a negociar sus algoritmos con la representación de las personas trabajadoras (la obligación es sólo de informar), un sector

⁴³ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (BOE de 6 de diciembre de 2018).

doctrinal aboga por que la negociación colectiva entre en escena para mejorar este déficit (Galdón, 2020, p. 17). Concretamente, se insta a recogerse en los convenios la exigencia de que el empleador haya de negociar todas aquellas variables de gestión de personal algorítmica que puedan incidir en la creación de perfiles, acceso y mantenimiento del empleo y condiciones de trabajo.

En este sentido, puede servir de referencia medidas como las recogidas en el apartado del art. 80.5 del XXIV Convenio colectivo del sector de la Banca⁴⁴, que señala el derecho a que ninguna persona trabajadora se vea discriminada a raíz del resultado de procesos y decisiones basados únicamente en algoritmos. De tal forma que contempla la posibilidad de que, en esos casos, la persona afectada pueda recibir la oportuna información de cómo se ha desarrollado el proceso en cuestión y, si lo estima oportuno, solicitar la intervención de la persona designada por la empresa para estos cometidos (Fernández, 2021, pp. 154-157).

Por otra parte, la dinámica de trabajo en las plataformas virtuales puede conllevar unos riesgos psicosociales que los convenios colectivos también deben abordar en la parte de su articulado dedicado a la actividad preventiva. Este tipo de riesgos laborales pueden derivar del aislamiento que, durante el desarrollo de su jornada, puede ocasionar al prestador de servicios la imposibilidad de poder interactuar físicamente con otras personas trabajadoras. También pueden estar causados por una elevada exigencia de atención al *rider* o al conductor a los dispositivos digitales, así como a interactuar con los mismos con carácter permanente. Así como hacer que estas personas trabajadoras se vean sometidas a un alto nivel de control y evaluación de su rendimiento en cada una de las microtarefas que integran los servicios que prestan. De igual forma, los efectos de una ausencia total o parcial de desconexión digital una vez finalizada la jornada, también pueden tener su reflejo en la salud de las personas trabajadoras.

Ante todo ello, y en aras a evitar problemas psicofísicos como episodios de estrés, ansiedad o el síndrome de *burnout*, se hace necesario

⁴⁴ BOE de 17/03/2021.

establecer evaluaciones frecuentes y rigurosas de este tipo de riesgos, contando con la participación de representantes de las personas trabajadoras debidamente capacitadas para intervenir en materia de PRL. Para posibilitar todo ello, la negociación colectiva ha de reservar espacio a estas cuestiones.

6. CONCLUSIONES

La negociación colectiva desempeña un cometido pre-legislativo en determinadas ocasiones, acometiendo un análisis de necesidades regulatorias en ámbitos sectoriales a los que el legislador no haya llegado aún. De hecho, las relaciones laborales del siglo XXI presentan a menudo aspectos pendientes de regular de manera heterónoma y que, sin embargo, terminan por buscar una respuesta en la negociación colectiva, al menos, para el corto y medio plazo.

Pero ello requiere una legislación que supere las rigideces que constituyan un obstáculo para extender la negociación colectiva a personas prestadoras de servicios que, pese a su evidente dependencia con los nuevos tipos de empleadores surgidos recientemente en la economía digital, aún ven cómo sus expectativas de autonomía colectiva se ven maniatadas en aras a la preservación del derecho a la libre competencia en determinados contextos.

Por otro lado, cualquier análisis del peso de la negociación colectiva en nuestro tiempo ha de hacerse eco de la influencia que tiene sobre los sujetos negociadores las innovaciones que no dejan de producirse en el modelo productivo y de prestación de servicios, puesto que las mismas modulan de una u otra forma las nuevas dinámicas negociales, así como en la estrategia y planificación de los distintos procesos. Un ejemplo de ello puede ser las diversas experiencias que, en los últimos años, vienen dándose en Italia con motivo de las demandas de los repartidores de comida a domicilio para dotarse de unas condiciones de trabajo negociadas con las empresas del sector.

En lo referido estrictamente a las relaciones laborales que tienen lugar en el seno de la EPV, también es una demanda de las instituciones

comunitarias⁴⁵ que se dé preponderancia a la negociación colectiva en estos sectores, con la finalidad de que las condiciones de trabajo puedan desarrollarse con un mayor control y con un mayor coto a la precariedad laboral que a menudo caracteriza este tipo de empleos (Rodríguez, 2020, 143). Incluso, a nivel nacional, el Consejo Económico y Social señaló en 2018 la importancia de la negociación colectiva en el difícil contexto laboral de la EPV “para anticipar y gobernar estas tendencias de cambio con el fin de favorecer que la transformación tecnológica sea inclusiva en el terreno del empleo y de las relaciones laborales”⁴⁶.

7. REFERENCIAS

- Baylos, A. (2019). El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España, *Labour & Law Issues*, 1, 1-14.
- Casas, M. E. y Ángel, M. (2020). Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de la empresa. Despido procedente, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 9, 1-13.
- De las Heras, A. (2017). Relaciones colectivas y teletrabajo, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5, 18-22.
- Fernández, R. (2021). El derecho ante la inteligencia artificial. A propósito de lo dispuesto en el art. 80.5 del Convenio Colectivo Nacional de la Banca, Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 4, 141-163.
- Galdón, G. (2020). Información algorítmica en el ámbito laboral, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid.
- Martín, M. R. (2021). El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 239, 87-128.
- Martínez, J. (2021). El derecho a la desconexión digital: contenido, límites y limitaciones. Confirmación judicial de la sanción impuesta a un controlador aéreo por negarse a realizar un curso de formación online, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1, 1-10.

⁴⁵ Vid. “A new start for social dialogue”, documento firmado por la Comisión Europea en fecha de 27 de junio de 2016.

⁴⁶ Vid. “El futuro del trabajo”, informe 3/2018 emitido por el Consejo Económico y Social de España.

- Muñoz, A. B. (2021). Cómo afecta la ciberseguridad a los derechos laborales de las personas empleadas y sindicatos. Comentario a Sentencia del Tribunal Supremo 1033/2020, de 25 de noviembre, Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 459, 207-219.
- Rodríguez, M. L. (2018). Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica, Teoría y derecho: revista de pensamiento crítico, 23, 70-90.
- Rodríguez, M. L. (2018). Sindicalismo y negociación colectiva 4.0, Temas Laborales, 144, 27-41.
- Rodríguez-Piñero, M. (2017, 26 de octubre). El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo, XXX Jornada de estudio sobre la negociación colectiva CCNCC, Madrid, España.
- Rodríguez, E. (2020). El derecho a la negociación colectiva del trabajador autónomo en el contexto de la nueva economía digital, Temas Laborales, 151, 139-155.

LA CONSECUCIÓN DE LOS PLANES OBLIGATORIOS EN LAS EMPRESAS A TRAVÉS DEL ARBITRAJE

JULIA DORMIDO ABRIL

*Profa. Dra. De Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla*

1. INTRODUCCIÓN

En los días 5 y 6 de octubre de 2023 se celebró el I Congreso Internacional de la Red iberoamericana de investigación en trabajo, género y vida cotidiana: Género y trabajo(s): Encrucijadas para la igualdad en Iberoamérica en un formato híbrido, esto es, a través de la plataforma digital creada al efecto y de forma presencial en la Universidad de Cádiz. De esta forma, multitud de docentes y profesionales de diferentes áreas de conocimiento tuvimos la oportunidad de intercambiar ideas y conocimientos sobre aquellas materias que son de nuestro interés. Un acierto y un éxito que, sin duda, esperamos que se repita el año próximo.

En mi caso, tuve la oportunidad de presentar la ponencia titulada “*La consecución de los planes obligatorios en las empresas a través del arbitraje*” en formato digital, es decir, a través de una exposición que los participantes de dicho Congreso tenían a su disposición en página web de TRAGEVIC. En la misma, traté de abordar dos cuestiones de suma actualidad, atinentes ambas al Derecho del Trabajo. Me refiero, de un lado, a los Planes que deben ser negociados y aplicados en la empresa cuando éstas cuentan con más de cincuenta trabajadores, así como el Protocolo de Acoso y, de otro, a la institución arbitral. Si bien, es cierto que la primera de las dos puede resultar más atractiva, pues su origen viene de una ley con carácter transversal, la segunda constituye una vía pacífica de resolución de controversias, por lo que consideramos que las dos tienen el mismo interés jurídico.

En todo caso, el engarce de ambas cuestiones podría parecer, a simple vista, un tema complejo y, sin embargo, se podrá comprobar a lo largo del texto que no es así. El arbitraje es un medio de solución de conflictos laborales que, al igual que se ocupa de las discrepancias que surjan en la negociación del convenio colectivo o de cualquier otra que tenga su causa en el desarrollo de la relación de trabajo, también puede erigirse como el mecanismo idóneo para conocer de las controversias que surjan en la negociación de los planes obligatorios en el ámbito de las empresas. Por ello, me ocuparé de esta cuestión en las líneas siguientes.

2. OBJETIVOS

El presente trabajo de investigación tiene por objeto analizar las ventajas y las dificultades de acudir a un arbitraje para solucionar un tipo de conflicto laboral muy concreto, tal y como es el que surge en la negociación de los planes de igualdad, el plan de gestión de la diversidad y el protocolo de acoso. Al igual que ocurre con cada una de las cláusulas de un convenio colectivo, la comisión negociadora puede discrepar en cuanto al contenido de cualquiera de estos tres textos, lo que puede derivar en un bloqueo que impida la consecución de los mismos.

Esta circunstancia se debe a que la comisión negociadora que se encarga de la elaboración y aplicación de los Planes y del Protocolo se compone de representantes de los trabajadores, de un lado, y de la empresa, de otro. Estos tienen sus propios intereses, los cuales son defendidos y, en un cierto momento de la negociación, pueden colisionar con los de la otra parte.

Para superar esta situación, en el ordenamiento jurídico laboral se han previsto una serie de mecanismos que coadyuvan a la superación de los conflictos laborales. Las fórmulas tradicionales son la vía judicial y la administrativa, las cuales no pueden ser utilizadas en este tipo de controversia por constituir su objeto una situación de bloqueo. Si se expresa en otros términos, al no tratarse de un conflicto jurídico que verse sobre la interpretación y aplicación de la norma, no puede ser resuelto por un juez o un Tribunal, ni tampoco se puede acudir a la conciliación o

mediación previa por constituir una fase preprocesal. Por ello, habría que buscar otras alternativas.

En esta ocasión nos hemos centrado exclusivamente en la institución arbitral, puesto que consideramos que es el medio adecuado para este tipo de discrepancias. Si bien, conviene exponer cuáles son las dificultades a las que se van a enfrentar los miembros de la comisión negociadora de los citados Planes y Protocolo a la hora de acudir al arbitraje.

Asimismo, se pretende indicar a las partes en conflicto el cauce a través del cual acudir a dicho mecanismo, es decir, por qué norma se rige el procedimiento arbitral, qué efectos tiene el laudo y cómo se integra en el sistema de fuentes por el que se rigen los trabajadores de la empresa en la que se pretendía negociar cualquiera de los dos planes o el protocolo de acoso.

3. METODOLOGÍA

Con la intención de poder clarificar el tema de investigación y facilitar al lector en su comprensión y lectura, el trabajo se ha dividido en torno a dos bloques de ideas, las cuales se encuentran entrelazadas. El primero de ellos, se denomina “*Los planes obligatorios en las empresas*”, y en el mismo se procederá a dar una definición del Plan de Igualdad, el Plan de Gestión de la Diversidad y el Protocolo de Acoso, así como las pautas en torno a cuándo se cuenta con ellos y cómo se ha de llevar a cabo su negociación.

El segundo bloque lo conforma “*El arbitraje como medio de solución de conflictos laborales*”, pues se trata de uno de los dos procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales a los que hace referencia la norma. Asimismo, se indicará el motivo por el que se ha elegido el arbitraje y no la mediación.

Por último, se expondrán una serie de valoraciones finales a modo de cierre del trabajo realizado, en las cuales se manifestarán las ventajas de la institución arbitral.

4. DISCUSIÓN

En el art. 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) se aborda el contenido de los convenios colectivos, entre los que encontramos una serie de cuestiones, tal y como son las materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta, pero también hay otro aspecto de suma importancia que deber ser incorporado⁴⁷. Se trata de una cuestión que enlaza directamente con lo dispuesto en los arts. 9.3 y 14 de la Constitución. Me refiero a la promoción de la igualdad real y efectiva y a evitar cualquier tipo de diferencia de trato, así como a la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. De estas cuestiones se ocupa una norma de carácter transversal, tal y como es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), la cual ha tenido un fuerte impacto en el ámbito de las relaciones laborales.

En concreto, en su Título IV se ocupa de “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades” y en el mismo se regulan, al menos, dos cuestiones que han calado profundamente en la gestión y organización de todas las empresas españolas. Una es la conciliación de la vida familiar y laboral. Dos, los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.

Con respecto a la segunda, los Planes de Igualdad, la cual constituye uno de los ejes centrales de este trabajo, conviene señalar que el legislador español viene desde hace unos años insistiendo en la necesidad de promover la negociación colectiva en aspectos que no son considerados propiamente como condiciones de trabajo. No tienen tal consideración, dado que no se trata de la regulación de la jornada, el sistema de trabajo, la remuneración, el horario o los turnos, entre otros. Ello,

⁴⁷ BOE núm. 255, de 24/10/2015.

sin perjuicio de que el citado Plan tiene por objeto el examen de tales condiciones para verificar que no se produzca una diferencia de trato por razón de sexo.

En todo caso, la necesidad de contar con un Plan de Igualdad se aprecia de forma meridiana en el art. 45 LOI, que fue modificado a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁴⁸. En tal sentido, dicho precepto señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En concreto, cuando las empresas tengan cincuenta o más trabajadores, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, el cual deberá ser negociado con los representantes de los trabajadores, tal y como se determina en el 87 ET. A mayor abundamiento, en el art. 85.1 ET se indica que las medidas tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad se incorporarán al convenio colectivo. Por tanto, desde el 1 de marzo del año 2020, para las empresas de más de cincuenta trabajadores la consecución de dicho Plan se convirtió en una obligación.

Ahora bien, la dificultad residía en la forma en la proceder a su elaboración, puesto que tanto el contenido como el resto de los aspectos atinentes a dicho documento quedaban al arbitrio de las partes, con los problemas que esto podía ocasionar. De ahí que, el art. 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se haya configurado como una especie de guía para que las

⁴⁸ BOE núm. 71, de 23/03/2007 y BOE núm. 272, de 14/10/2020.

empresas sepan cuál es el procedimiento de negociación a tener en cuenta para poder conseguir dicho texto.

A tales efectos, la negociación del Plan de Igualdad se encomienda a una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. La norma establece que como regla general participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Si bien, no podemos obviar que dicho documento ha de cumplir con los mismos requisitos que un convenio, en cuanto a las mayorías, publicación y registro; así como que tiene la misma eficacia general que la norma paccionada. Esto no es fácil de conseguir, pues las partes se tienen que reunir y tienen que comenzar primero por un diagnóstico de situación para, a continuación, incorporar las medidas que consideren oportunas para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la empresa. Luego, por tanto, cabe la duda acerca de qué ocurre en aquellos casos en los que la negociación resulta infructuosa.

La norma ha tratado de dar una respuesta a esta cuestión en el art. 5.6 RD 901/2020, cuando se refiere al deber de negociar de buena fe por las partes, con vistas a la consecución de un acuerdo, proporcionando una alternativa si esto no resulta. En tal sentido, se ha previsto que la comisión negociadora acuda a los procedimientos autónomos de solución de conflictos, tal y como es el arbitraje. Se trataría de sustituir la negociación directa llevada a cabo por la comisión negociadora por la institución arbitral. Esto es posible debido a que, como se comentara anteriormente, el árbitro va a conocer de un conflicto que surge en torno a la creación o modificación de la norma, o lo que es lo mismo, un conflicto de intereses que, además, tiene el carácter de colectivo, debido a que afecta a una pluralidad de trabajadores.

Además del Plan de Igualdad, actualmente, contamos con otras dos disposiciones que obligan a las empresas y a los representantes de los trabajadores a sentarse a negociar.

De un lado, el art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI requiere a las empresas de más de cincuenta trabajadores que negocien un Plan de Gestión de la Diversidad. Esto se debe llevar a cabo en la empresa en el plazo de doce meses a partir del 2 de marzo de 2023.

En dicho Plan de Gestión se han de incluir un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI⁴⁹. Se trataría de un documento al margen del Plan de Igualdad.

De otro, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual ha modificado el art. 48 LOI, insta a las empresas a que cuenten con un Protocolo de Acoso Laboral, con independencia de que éstas tengan o no un Plan de Igualdad. En este caso, el legislador no ha indicado un número exacto de trabajadores en la plantilla para que se tenga que contar con dicho Protocolo, por lo que entendemos que cualquier empresa debe negociarlo. Por tanto, la obligatoriedad en este supuesto es aún mayor que en lo que respecta al Plan de Igualdad o el Plan de Gestión de la Diversidad para los que se precisa que la plantilla esté compuesta, como mínimo, por cincuenta personas.

La elaboración de dichos documentos puede dar lugar, nuevamente, a un conflicto de intereses sobre el que el legislador ya ha previsto una solución, aunque ésta se haya efectuado con mayor o menor acierto. De hecho, conviene recordar que el artículo 5 RD 901/2020, relativo al procedimiento de negociación de los Planes de Igualdad ha previsto una solución para el caso de que surjan discrepancias en el seno de la comisión negociadora a la hora de negociar el plan de igualdad. Es cierto que dicha norma se refería exclusivamente al primero de los planes y que en el año 2020 el legislador aún no había extendido la obligatoriedad de la elaboración del Plan de Gestión de la Diversidad, pero

⁴⁹ BOE núm. 51, de 01/03/2023.

consideramos que puede aplicarse lo dispuesto en el reglamento sin ningún óbice por analogía.

Llegados a este punto, la cuestión se centra en cómo aplicar un arbitraje para poder solucionar los conflictos que surgen en la elaboración de cualquiera de los dos Planes y del Protocolo. La respuesta, aunque pueda tener una mínima complejidad, se encuentra resuelta gracias a nuestros agentes sociales. Esto es, en el art. 37 CE se ha garantizado la fuerza vinculante de los convenios colectivos, que es la eficacia que se ha otorgado a los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas, creados al amparo del art. 83.3 ET. Básicamente, en nuestro sistema de relaciones laborales contamos con un total de dieciocho acuerdos (interprofesionales) sobre solución autónoma de conflictos laborales, uno a nivel estatal y diecisiete autonómicos. El estatal, se denomina Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y, para que el lector pueda entender mejor la materia, se trata de una norma creada por los agentes sociales (sindicatos más representativos y asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal) a través de la cual se han configurado los procedimientos autónomos, la mediación y el arbitraje, para la resolución de todas las discrepancias que puedan surgir en el ámbito de la empresa⁵⁰.

En concreto, en el art. 4.3, k ASAC se ha incorporado como una tipología conflictual que puede ser resuelta a través de una mediación o un arbitraje, la discrepancia que surja en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y Planes de Igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Al igual que ocurre en el acuerdo estatal, muchos de los acuerdos de solución autónoma de conflictos autonómicos han incluido estas discrepancias entre el listado de conflictos que pueden ser resueltos por los procedimientos autónomos, tal y como ocurre con el Acuerdo interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. En concreto, en el art. 4.2,c del SERCLA se incluyen los

⁵⁰ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), BOE núm. 334, de 23/10/2020.

conflictos de intereses dimanantes de las negociaciones de convenios colectivos, acuerdos o pactos colectivos, incluidos los existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo, conforme a lo previsto en el artículo 86.3 de la LET o la negociación en materias concretas, como los diagnósticos y planes de igualdad, la regulación del teletrabajo o cualesquiera otras materias propia de la negociación colectiva que las partes estimen conveniente⁵¹.

En los acuerdos interprofesionales, el arbitraje (y la mediación) se configura como un mecanismo voluntario al que las partes pueden acudir a través de la suscripción del correspondiente compromiso arbitral. Bastará con que dicho compromiso se presente ante los sistemas que gestionan los diferentes acuerdos, el estatal o cualquiera de los autonómicos), los cuales se encuentran diseñados en aquellos, tal y como pueden ser la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)⁵². El órgano de gestión se encargará de proporcionar a las partes a un tercero imparcial, el árbitro, que es una persona experta en la materia, el conflicto. Éste se encargará de dictar el laudo, que será de obligado cumplimiento para la comisión negociadora, pues así lo decidieron cuando suscribieron el correspondiente compromiso.

A mayor abundamiento, al contar los acuerdos interprofesionales de eficacia erga omnes, no sería necesario que las partes tuviesen que indicar de forma expresa su decisión de acudir a un arbitraje, sino que bastaría con la correspondiente suscripción del compromiso arbitral para que este medio resolviera las controversias, lo que constituye, sin duda, una buena opción para la implantación efectiva de los planes y protocolo.

Otra de las ventajas que se deben indicar es que el arbitraje es un procedimiento totalmente gratuito para las partes en conflicto, además de que pone fin a la controversia. Es por ello que, el arbitraje podría ser el

⁵¹ Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo interprofesional sobre sistema extrajudicial de Resolución de conflictos laborales de Andalucía, BOJA núm. 26, de 9/02/2015.

⁵² Gil Pérez, 2012.

mecanismo idóneo a través del cual recomponer la situación de bloqueo en la negociación de los Planes y el Protocolo de Acoso, pues si tales documentos no se implantan en las empresas se podrá establecer una sanción a las mismas, de conformidad con el art. 8.17 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en lo sucesivo, LISOS)⁵³.

De esta forma, la institución arbitral podría tener ahora un mayor impulso gracias a la superación de las discrepancias antes descritas, ya que se trataría de trasladar a un tercero imparcial la facultad de resolver el conflicto que surja en torno a determinados aspectos de la negociación de los dos Planes y del Protocolo. Además, el laudo sustituye a la institución en la que ha surgido el conflicto que, en este caso, es la negociación del Plan de Igualdad, de Gestión de la Diversidad y el Protocolo de Acoso. Esto es, el laudo tendrá la eficacia de cualquiera de estas tres normas a las que va a sustituir.

El art. 5.6 RD 901/2020 indicaba que “el resultado de las negociaciones de la comisión negociadora con respecto al plan de igualdad deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente”, obligación que ha de ser trasladada igualmente al laudo. A mayor abundamiento, el art. 24.5 ASAC establece que la resolución arbitral será objeto de depósito ante el órgano que gestiona dicho acuerdo (la Fundación SIMA), pero también se publicará en el Registro de Convenios Colectivos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 2.1 h del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

El laudo arbitral que se dictase tendría la misma eficacia que cualquiera de las tres normas citadas y podría sustituirlas o integrarse en ellas, al igual que ocurre con los laudos que solucionan las discrepancias que

⁵³ “No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”, BOE núm. 189, de 08/08/2000.

surgen en la negociación del convenio colectivo y que dan lugar al bloqueo negocial⁵⁴.

Además, conviene recordar que la eficacia del laudo es vinculante para las partes, lo que significa que, a diferencia de la mediación, las partes han de acatar lo que se establezca en la resolución arbitral⁵⁵. Esta circunstancia podría favorecer a que el conflicto quedase cerrado, puesto que al formalizar las partes el compromiso arbitral, han decidido abandonar otras vías de composición de la discrepancia⁵⁶.

5. CONCLUSIONES

A modo conclusivo, me gustaría poner de relieve una serie de ideas. De un lado, el arbitraje cuenta con una serie de ventajas con respecto a otras vías de solución de conflictos. En primer lugar, se trata de la resolución de discrepancias que tienen la consideración de conflictos colectivos de intereses, los cuales no pueden ser resueltos en sede judicial ni tampoco en vía administrativa, por lo que solo cabría optar por una mediación o por el medio que aquí se propone. Éste es el idóneo, por cuanto que se deja en manos del tercero la decisión sobre el asunto, que no la propuesta, lo que puede coadyuvar a que el asunto quede cerrado.

En lo que hace al árbitro, como ya se sabe, se trata de un tercero imparcial, ajeno a las partes, pero sobre todo que es experto en la materia que se le encomienda. Por ello, se hace innecesario que la comisión negociadora tenga que acudir a asesores para alcanzar un acuerdo sobre los Planes de Igualdad y Gestión de la Diversidad o el Protocolo de Acoso, pues de todo ello se ocupará el árbitro. Dicho de otro modo, a través del arbitraje se puede evitar el recurso a empresas externas que elaboran los citados documentos tras el abono de una determinada cuantía económica.

De otro lado, se lleva a cabo la consecución del Plan o Protocolo con mayor celeridad, puesto que la comisión negociadora puede establecer

⁵⁴ Cruz Villalón, 2012.

⁵⁵ Durán López, 1993.

⁵⁶ Cruz Villalón, 2020.

un plazo que debe ser cumplido con el árbitro. Por tanto, el laudo se obtendrá en el periodo que las partes del conflicto hayan indicado.

Sin duda, esto evitará que la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social levante un acta en la que se informe de la comisión de una falta grave, anteriormente citada, tal y como es el no contar con el Plan de Igualdad. Por ende, el laudo que sustituirá a dicho documento evitará que se imponga una sanción a la empresa.

Por todo ello, consideramos que la solución de este tipo de conflictos podría potenciar el recurso al arbitraje y que coadyuvaría en el desbloqueo de estos procesos negociales que están generando serios problemas en determinadas secciones sindicales, las cuales han tenido que negociar muchísimas Planes y Protocolos en un espacio de tiempo muy breve.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Cruz, J. (2012). El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España. IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS, 45.
- Cruz, J. (2020). Balance general de la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 154.
- Durán, F. (1993). El laudo arbitral en los conflictos laborales. El laudo arbitral en los conflictos laborales, 1.
- Gil, M. E. (2012). La solución autónoma de los conflictos laborales. La Ley.

CONFLICTO LABORAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO: EL SEXENIO DE INVESTIGACIÓN

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA
Universidad de Cádiz

1. INTRODUCCIÓN

El profesorado universitario español se caracteriza por unas elevadas cifras de precariedad laboral y por una carrera profesional con numerosos obstáculos que se dilatan en el tiempo. Además, la universidad cuenta con una plantilla muy envejecida que plantea el difícil reto del relevo generacional.

La reciente Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) trata de paliar esta problemática. Pero es que la situación se complica si tenemos en cuenta que los periodos recesivos de la economía y la aplicación de las medidas restrictivas empeoran las condiciones de empleo, principalmente la promoción y las rentas salariales del profesorado. Todo ello trunca y dificulta la carrera universitaria.

2. OBJETIVOS

El principal objetivo que nos planteamos es conocer si el impulso del legislador aboga realmente por superar los problemas que presenta la contratación laboral y las precarias condiciones de trabajo que padecen los profesores. Este objetivo es coherente con el postulado de la LOSU que se marca como fin ofrecer una carrera estable, segura y predecible y, también, se plantea el reto de equiparar el régimen laboral con el régimen funcionarial.

Nos trazamos como segundo objetivo si esto se traduce o no en una mejora de las condiciones de empleo del profesorado. A su vez, se analiza la precariedad laboral atendiendo a las categorías profesionales que recoge la LOSU conociendo los márgenes de actuación del legislador español, sobre todo para las categorías que cuentan con unas condiciones de trabajo más precarias.

Por último, plasmamos el rol que están llamados a desempeñar los interlocutores sociales a la hora de superar los desafíos laborales presentes en la comunidad universitaria.

3. METODOLOGÍA

Este trabajo se basará en un análisis riguroso de la normativa universitaria y otras leyes aplicables al profesorado universitario. De forma paralela acudiremos a determinados estudios e informes que han abordado esta materia, desde la doctrina, los sindicatos, así como aquellos documentos e informes que proceden de otras instituciones y entidades. Por último, se pondrán de relieve los pronunciamientos judiciales que han llegado a los tribunales españoles y europeos sobre conflictos que atienden a aspectos laborales de primer nivel.

4. DISCUSIÓN

Para llegar a los resultados que expondremos más adelante lo primero que tendríamos que resaltar es que existen pocos estudios doctrinales que han analizado este problema, no obstante, de los estudios realizados se desprenden una serie de resultados que indican situaciones discriminatorias y desigualdades que padecen los profesores universitarios. Estas situaciones tan problemáticas se intensifican aún más para determinados colectivos como son las mujeres, las personas con discapacidad o los jóvenes que inician su carrera universitaria. Por tanto, se atenderá a cada uno de estos factores a lo largo del presente trabajo en comparación con otros estudios e informes relacionados.

Pues bien, como se ha anotado, la situación profesional del profesorado universitario español se presenta como una carrera de fondo, en la que

los “corredores” tienen que sortear a lo largo de muchos años numerosos tipos de obstáculos de distinto ropaje. Las dificultades que se dibujan en la carrera universitaria no son atractivas para atraer talento joven, y este es sin duda uno de los mayores retos de la universidad. En efecto a lo largo del presente trabajo está presente la importancia de asegurar el relevo generacional. En esta carrera es muy importante contar con personal en formación, y de ahí las limitaciones que hay que superar en la redacción del Estatuto del personal docente e investigador en formación (Requena Montes, 2021).

En esta misma línea de dificultades hay que añadir la dualidad de la plantilla universitaria del profesorado. De hecho, la gestión de los recursos humanos se caracteriza por la dualidad, esto es, por un modelo mixto en la gestión del profesorado, que origina diferencias y dificultades y del que acontece numerosos litigios y controversias. Estas disfunciones ya fueron advertidas en el Plan Anual Normativo 2020, aprobado por el Gobierno de España el 8 de septiembre de 2020 que previa aprobar una Ley para mejorar las condiciones de desempeño de la docencia e investigación universitaria, contemplando como objetivo la modificación de algunos de los aspectos del entonces vigente sistema universitario. Este Plan se centraba en la necesidad de garantizar una carrera académica progresiva y predecible, tanto funcionarial como laboral en igualdad de derechos y deberes, eliminando la precariedad que existía (y aún persiste) en determinadas figuras contractuales encaminadas a la dignificación de las condiciones de trabajo.

Con posterioridad, el planteamiento se reorientó en aprobar una Ley general Orgánica que se previó en el Plan Anual Normativo 2021 aprobado el 31 de agosto de 2021 y en el Plan Anual Normativo 2022 aprobado el 11 de enero de 2022. Nos interesa recoger de estos instrumentos, que subrayan la idea de establecer una carrera académica del profesorado estable, transparente y progresiva. La alteración del planteamiento inicial se vincula con el contexto de la pandemia y con el instrumento de recuperación *Next Generation* UE y de los planes de recuperación y resiliencia. Un escenario que permitió que viera la luz el enfoque final de la LOSU. De hecho, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia prevé en la Reforma núm. 3 del Componente

21 una reforma integral del sistema universitario español que fomente la investigación, entre otros aspectos. En paralelo, la Unión Europea ha reprochado a España las elevadas cifras de temporalidad en el empleo público con importantes pronunciamientos judiciales. Con todo, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad del empleo público (que da cumplimiento a lo estipulado en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia) se marca como objetivo lograr una tasa de temporalidad estructural inferior al 8 % en las Administraciones públicas españolas, y las universidades no deben quedar al margen de este importante logro. En efecto, la LOSU asume el fin de reducir del 40% al 8% el máximo de contratos de carácter temporal del profesorado. Otra cuestión es el verdadero alcance de estas pretensiones (Andrés Llamas, 2023).

Estos son solo algunos de los vaivenes que ha experimentado la regulación de la carrera universitaria, en una senda de ocurrencia, experimento e inercia con reformas que navegan de un lado a otro y que no se enfocan en asegurar una carrera estable, predecible y segura. Tras este panorama es imperioso ofrecer una respuesta para garantizar la vocación estabilizadora que predica la LOSU y para asegurar la continuidad y la renovación de los equipos investigadores y docentes. Este reto es capital si echamos la vista atrás, y se alerta de las estadísticas que demuestran que existe una tendencia a la desfuncionarización y a la pérdida de peso del personal estable (Gimeno Díaz de Ataurí, 2023).

Tras este escenario, la LOSU plantea un nuevo modelo de carrera universitaria que iremos apuntando en esta sede de análisis. En su Exposición de Motivos predica que tiene como objetivo prioritario eliminar la precariedad en el empleo universitario y la implantación de una carrera académica estable y predecible, diseñando una carrera académica en tres niveles coincidentes con las etapas de incorporación, consolidación y promoción.

Respecto a la incorporación, la LOSU ofrece vías de entrada al profesorado que se encuentra en una situación precaria si cumplen determinados requisitos, tales como profesores asociados y profesores sustitutos interinos, siempre que sean doctores. En este reto, tendría que tener protagonismo el Consejo de Gobierno de las Universidades a la hora de

definir y aprobar los planes de captación, estabilización y promoción del profesorado.

A su vez, la LOSU incentiva programas de estabilización y de promoción del profesorado (de forma transitoria) y garantiza una equiparación entre los derechos y los deberes académicos del profesorado funcionario y del profesorado permanente, teniendo en cuenta el proceso de desfuncionarización que se advirtió antes.

Pues bien, volviendo a la situación del profesorado universitario español, y tal y como se ha ido anticipando, se define por sus elevadas cifras de precariedad laboral marcadas por brechas de todo tipo (de género o de edad, por ejemplo) y por unas diferencias que en algunas ocasiones no están justificadas.

En primer lugar, y en relación a la ordenación del tiempo de trabajo (capacidad docente) y a la retribución del personal docente e investigador, damos a conocer un dato relevante conectado con el papel que asumen o deben asumir los interlocutores sociales en el seno de la negociación colectiva. El tiempo de trabajo y el salario son dos aspectos claves de cualquier relación laboral, y como tal, debe cobrar un especial interés en el contexto negociador.

Si nos remitimos a la ley predecesora de la LOSU, la Ley Orgánica Universitaria (LOU) lo cierto es que se trataba de materias que estaban remitidas a las Comunidades Autónomas. No obstante, esta limitación no impidió que la negociación colectiva abordara esta materia, y así los convenios colectivos prevén o regulan diferentes partidas salariales con mayor o menor detalle, complementos de antigüedad, por cargo académico, por méritos docentes o por actividad investigadora, entre otros. En ocasiones, la norma convencional traslada la estructura salarial del profesor funcionario al laboral, si bien, contemplaban determinadas excepciones (Moreno Gené, 2023). Precisamente, que los convenios colectivos optaron por excluir de poder solicitar y recibir a determinadas figuras de profesores estos complementos, ha desencadenado los conflictos que tratamos en esta sede de análisis.

En lo que atiene al régimen retributivo cobran especial interés por su trascendencia económica los sexenios y los quinquenios, que son

complementos variables en la estructura salarial vinculados al desarrollo individual del profesor, siempre previa evaluación ya sea por parte de la propia universidad de origen o en algunos casos, como el sexenio, por un órgano externo de evaluación.

En esta línea, es necesario conocer la trascendencia del primero de los complementos que se han apuntado: los sexenios. El artículo 76 en sus apartados tercero y cuarto de la LOSU determina que las Comunidades Autónomas podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las funciones de actividad docente, actividades investigadoras, actividad de transferencia e intercambio del conocimiento y actividad de gestión. En este sentido, señala que las universidades podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales, mediante procedimientos negociados con la parte social y transparentes. Por tanto, del dictado de la LOSU se presume una mayor autonomía autonómica y universitaria en esta importante materia.

En este momento, y teniendo en cuenta el apunte referido *supra* en relación a la regulación de los complementos por parte de los convenios colectivos en España, lo cierto es que las previsiones convencionales han suscitado numerosos conflictos laborales. En efecto, es habitual que los convenios colectivos prevean una regulación sobre sexenio que es muy sucinta o en numerosos casos inexistentes respecto a determinados colectivos de profesores. En suma, los convenios colectivos presentan un panorama diverso en el que para poder ser destinatarios de los sexenios se distingue al personal laboral fijo o indefinido, al profesor a tiempo completo, o en otras ocasiones al personal laboral indefinido y a tiempo completo. Este mapa convencional ha planteado controversias laborales por la tradicional exclusión de los profesores no permanentes de la posibilidad de solicitar complementos: principalmente, quinquenios y sexenios.

Ante el contexto narrado, es muy trascendente conocer cuál es la posición de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), que con fecha de 3 de febrero de 2021 emitió un comunicado a los rectorados españoles ante la posibilidad de que las universidades soliciten la evaluación de los sexenios de investigación de su profesorado laboral no permanente. En este escrito, la ANECA mantiene que la situación de partida de cada universidad es distinta en cuanto a

cada colectivo de profesorado laboral no permanente y obedece a una casuística distinta. Por tanto, la ANECA parte de la idea que cada Universidad debe atender a sus circunstancias, y con base en ellas, decidir la posible evaluación del desempeño investigador de su profesorado laboral no permanente, y recuerda que deben ser las universidades (y no el profesorado afectado) las que, considerándolo oportuno, contacten con la ANECA en este proceso de acompañamiento.

En este comunicado, la ANECA distingue dos situaciones para las universidades, atendiendo a si existe o no convenio. Así las cosas, aquellas universidades que tengan un convenio previo para la figura contractual cuyo desempeño investigador se quiera evaluar y por tanto aquí se procede a una adenda del mismo y a la posterior firma por parte de la ANECA y de la Universidad. En cambio, se entiende que, si la Universidad no tiene convenio, se tendría que proceder, en su caso, a su realización y a su posterior firma por parte de la ANECA y de la Universidad. En el supuesto que la Universidad permita solicitar a ese colectivo el sexenio, el interesado ya podrá remitir su solicitud a la ANECA si aparece en listado de profesor laboral no permanente que puede ser evaluado. En suma, la ANECA sólo evaluará las solicitudes individuales que consten en el referido listado. Con todo, la ANECA entiende que cada universidad es soberana para decidir el procedimiento que considere más adecuado para determinar qué colectivos de profesorado puede solicitar la evaluación de los sexenios.

Tras este pasaje, se han suscitado, como ya se ha comentado, resoluciones judiciales trascendentes que tendrían que tener un claro impacto en la incipiente ordenación de los Estatutos del profesorado universitario que la LOSU exige confeccionar a las Comunidades Autónomas. En efecto, la Disposición Transitoria Primera de la LOSU exige la aprobación de los referidos Estatutos en un plazo máximo de dos años a contar desde la entrada en vigor, esto fue, el 12 de abril de 2023, por lo que la redacción final de los Estatutos deberá estar aprobado el 12 de abril de 2025.

Ya se ha señalado la alta conflictividad que se suscita en el contexto de las relaciones laborales universitarias. Algunas resoluciones se enmarcan en el tema de los sexenios (como la que vamos a analizar) y otras que se han venido resolviendo en el mismo sentido, versan sobre el

cobro de quinquenios (Sentencia del Tribunal Supremo 4271/2020, de 10 de diciembre), y otras sobre Trienios (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 15 de marzo de 2022). Un breve apunte para reseñar sobre la sentencia de quinquenios es que la estima la pretensión sindical frente a las universidades públicas madrileñas y declara el derecho de los trabajadores temporales a solicitar el complemento por méritos docentes o quinquenios en los mismos términos que el personal docente investigador laboral permanente, siempre y cuando concurra el elemento temporal exigido. Por tanto, si las universidades no permiten el derecho a poder solicitar este complemento al profesorado temporal se estaría provocando una desigualdad tipificada en el ordenamiento europeo y español. Igualmente, se asiste al reconocimiento del derecho al cobro de trienios, incluso entre el personal en formación, si bien de forma lenta, pero inexorable (Moreno Gene, 2022).

Entre los conflictos que se han llevado a los tribunales, nos detenemos en un importante y reciente pronunciamiento que tiene como protagonistas a las Universidades públicas madrileñas. Se trata de la Sentencia del Tribunal Supremo 315/2023, de 25 de enero.

En el suplico de la sentencia se reclama el derecho del profesor no permanente (temporal) de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación y, en caso de superar favorablemente la misma, a percibir, si diera lugar, un complemento por méritos investigadores en los mismos términos que el profesor permanente. Esta sentencia recae para recurrir (por parte de las Universidades públicas madrileñas) la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de abril de 2020 que condena a las universidades a estar y pasar por la declaración del derecho del personal temporal a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación, y en caso de superar favorablemente la evaluación, a percibir la misma.

El fundamento jurídico del pronunciamiento se cimienta en el principio de igualdad que debe presidir en las relaciones laborales, y por el que se reconoce los mismos derechos a los trabajadores temporales que a los trabajadores indefinidos. El ordenamiento jurídico español proclama el principio de igualdad de trato entre trabajadores temporales y

fijos. Así, el artículo 14 de la Constitución Española anuncia este principio ante la ley y la consiguiente prohibición de discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social, entre las que procede incluir, la naturaleza temporal del contrato. Por su parte, el artículo 15.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores considera que los derechos de las personas con contratos temporales serán los mismos que los reconocidos a los trabajadores fijos.

En el mismo sentido, la sentencia se basa en el sentir de la Directiva 1999/1978/CE de 28 de junio que incorpora el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. La cláusula 4 de la Directiva señala que por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una forma menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada. La única excepción que contempla es que este trato desigual se justifique por razones objetivas.

En suma, como recuerda la propia sentencia, se trata de un principio que ha sido ampliamente desarrollado por la jurisprudencia y que no exige un tratamiento igual ante situaciones diferentes si estamos ante situaciones distintas o que no son comparables. Bajo el sostén de este principio, la cuestión más importante es determinar si el profesorado permanente está ante una situación distinta o no, o comparable o no en comparación con el profesorado permanente.

Un elemento que podría dar respuesta a esta cuestión es conocer si la diferencia de trato (justificada) se basa o se origina en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o con el régimen jurídico del contrato que explicaran las diferencias razonablemente, tal y como recoge la doctrina constitucional (STC 104/2004, de 28 de junio). La justificación de ese trato distinto debe presidir pues la decisión de las universidades en estos términos, toda vez para apreciar el respeto al principio de igualdad. De hecho, es de interés que la sentencia objeto de nuestro estudio haga mención al Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de marzo de 2011 (C-273/2010, Asunto Montoya Medina) que interpreta la cláusula 4 de la Directiva referida supra, que

impide que se pueda reservar el derecho de recibir trienios solo a los profesores contratados doctores al carecer de una justificación objetiva, pues se excluye a una categoría de trabajadores que se hallan en situaciones comparables.

En este conflicto, las universidades madrileñas sostienen que la sentencia recurrida infringe el ordenamiento jurídico español y europeo, el convenio colectivo que les resulta aplicable y el convenio que tienen suscrito con la ANECA. Todo ello para señalar que no toda desigualdad es discriminatoria y que caben diferencias ante situaciones que no son iguales. En definitiva, las universidades consideran que los profesores temporales y los profesores permanentes se encuentran en situaciones diferentes que no son comparables, y que de hecho la propia LOU efectuaba diferentes modalidades de profesorado contratado laboral. En este término, las universidades madrileñas mantienen que el convenio colectivo aplicable solo previa el sexenio para el profesorado permanente. Por tanto, desde la postura de las universidades madrileñas se mantiene que existen razones objetivas basadas en la propia configuración del contrato, en la cualificación requerida para cada tipo de contrato y en la experiencia que los distinguen y que impiden que puedan ser situaciones comparables.

Frente a esta posición, la parte demandante sostiene que están ante situaciones comparables. En esta postura, se decanta el hilo argumental del pronunciamiento judicial, que traza un delicioso recorrido delineando el significado de la investigación científica (con base en la propia LOU). En los fundamentos de la sentencia se resalta de forma contundente que la investigación científica es el fundamento esencial de la docencia y una herramienta primordial para el desarrollo social a través de la transferencia de sus resultados a la sociedad. Con este razonamiento, la investigación constituye una función esencial de la universidad, que deriva de su papel clave en la generación de conocimiento y de su capacidad de estimular y generar pensamiento crítico, clave de todo proceso científico. Si echamos la vista atrás lo cierto es que la propia LOU erigía la investigación como un derecho y como un deber del personal docente e investigador de las Universidades, de acuerdo con los fines generales de la Universidad, y dentro de los límites

establecidos por el ordenamiento jurídico. La misma e incluso con más intensidad concede la LOSU a la investigación como depositaria del conocimiento, como estímulo al pensamiento crítico y como una puerta de acceso a empleos de calidad.

Con estos postulados, la Sentencia del Tribunal Supremo resalta que la investigación es una finalidad básica de las universidades y además, es un fundamento esencial para la docencia universitaria, así como una herramienta primordial para el desarrollo de la sociedad a través de la transferencia de la investigación.

En consecuencia, y con estas finalidades, la sentencia es tajante al aclarar que tiene utilidad toda la investigación independientemente del ámbito universitario que se realice y del origen personal de quien la realice, y precisamente atendiendo a que la investigación es un derecho y es un deber del profesorado universitario. En este punto, se basa en el artículo 40.2 de la LOU y recuerda que la investigación se lleva, principalmente, en grupos de investigación, departamentos o Institutos Universitarios de Investigación.

Otros de los factores determinantes para el Tribunal Supremo es que la propia LOU impone en su artículo 40.3 a la universidad la obligación de facilitar la compatibilidad en el ejercicio de la docencia y de la investigación y debe incentivar el desarrollo de la trayectoria profesional de tal modo que permita una dedicación más intensa a la actividad docente o a la actividad investigadora.

Desde todos los planteamientos que se han esbozado resulta concluyente para el Tribunal Supremo que no hay diferencias entre el personal permanente y el personal temporal que justifiquen una desigualdad de trato. Este esbozo cobra más sentido cuando tiene en cuenta que el derecho que se discute (el suplico de la sentencia) es el acceso a la evaluación investigadora cada seis años. En esta evaluación se consideran los resultados de la investigación que responden a un esfuerzo individual y personal de cada profesor (aunque esté integrado en un equipo de investigación). En suma, que el esfuerzo investigador nada tiene que ver con la naturaleza temporal o permanente del contrato que tiene la persona con la universidad.

En resumen, la Sentencia entra en el fondo del asunto y aclara que no existen diferencias de trato entre profesores permanentes y temporales, no existen diferencias en la realización de actividades de investigación que justifiquen una diferencia de trato, por tanto, sería una desigualdad. Esta teoría la refuerza teniendo en cuenta que se discute el derecho al acceso a la evaluación de la actividad investigadora cada sexenio, que tiene en cuenta los resultados de la investigación que responden al esfuerzo personal, todo ello con independencia de la naturaleza, permanente o temporal de su contrato (como se ha expresado bajo una recta interpretación de la Directiva 1999/70/CE). No podemos obviar que este colectivo desempeña tareas iguales (docentes e investigadoras), siendo intrascendente los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional.

Con sujeción a la Directiva europea y al ordenamiento jurídico español se llega a la referida conclusión y es que son comparables las diferentes figuras docentes. Es más, el Tribunal Supremo discute el planteamiento de las universidades madrileñas cuando defendían que la LOU diferenciaba las figuras contractuales en este aspecto. La Sentencia acude a la LOU e interpreta que en mayor o menor medida la configuración contractual que realiza aparece la actividad investigadora. Así, respecto de los profesores ayudantes, el artículo 49 b) de la LOU incluye que la finalidad principal del contrato es la de completar la formación docente e investigadora de este colectivo. Mientras que el artículo 54.c) de la LOU es muy rotundo al señalar que la finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y de investigación. Pero es que en otras figuras también se dispone esta finalidad investigadora como es el caso de los profesores visitantes (artículo 54 c) de la LOU).

A la luz de toda la normativa referida se evidencia que la normativa que configuraba (y configura ahora con la LOSU) no incluye diferencias sustanciales que puedan justificar una posible desigualdad que permitiera una desigualdad de trato entre profesores temporales y profesores permanentes. De hecho, la sentencia dictamina que en todas las figuras contractuales referidas se prevé de forma explícita o singularmente de forma implícita que la actividad investigadora es parte del objeto del contrato o una parte inherente al mismo.

Desde luego, la sentencia toma partido en este asunto y concluye que no hay ninguna razón objetiva más allá de la naturaleza temporal del contrato que une a la universidad con el profesorado, que justifique la diferencia de trato en cuanto a la realización de la actividad investigadora. Bajo el cobijo de este esquema, la naturaleza del complemento por sexenio no queda vinculado al puesto de trabajo desarrollado, sino a la productividad (esfuerzo personal) del profesorado. Esta idea la mantiene aún reconociendo que en determinadas categorías de profesorado pueda tener mayor peso la investigación en función de la configuración legal. No obstante, ello no permite que el esfuerzo investigador reciba un tratamiento desigual en los trabajadores temporales.

En el relato que se ha ido exponiendo, el Tribunal Supremo declara que el tratamiento desigual resultaría discriminatorio en función de la naturaleza temporal del contrato. Este hecho cobra mayor virulencia porque lo que las universidades están negando a este colectivo de trabajadores no es directamente un complemento (que también) sino la posibilidad de que el esfuerzo investigador pueda ser evaluado en las mismas condiciones que se evalúa el esfuerzo del personal permanente como un requisito *sine qua non* para acceder al complemento salarial.

El fallo al que llega la sentencia es una respuesta coherente con la dinámica jurisdiccional que trata de evitar discriminaciones de cualquier tipo en el trato dispensado por el ordenamiento a los trabajadores temporales, y se enmarca en una dinámica jurídica de resoluciones que han ido coartando la evidente desigualdad en la que se encontraba un colectivo de trabajadores (personal no funcionario, en este caso, temporal). Son pasos evidentes para lograr equiparar los derechos de los trabajadores temporales con los permanentes. Desde luego, como se ha expresado, esta equiparación era precisa no solo desde el plano jurídico, sino también por la importancia que tiene el sexenio en la superación de las distintas etapas contractuales hasta conseguir la fijeza o ser funcionario, en suma, para lograr la estabilidad (Arias Domínguez, 2023).

6. CONCLUSIONES

La carrera universitaria que se ha diseñado adolece de problemas y de retos que no han sido abordados de forma adecuada por el legislador español. La jurisprudencia ya se ha pronunciado sobre algunos de estos problemas. En la actualidad tenemos frente a nosotros el importante desafío de implantar un sistema universitario que sea precisamente predecible, estable y digno. Por tanto, es imperioso que el impulso del legislador español esté acompañado de una adecuada acción sindical.

En cuanto al impulso del legislador estamos en una etapa de cambios y de total incertidumbre en la que se tienen que desarrollar reglamentariamente numerosos aspectos de la LOSU. Por su parte, las Comunidades Autónomas y las Universidades tienen ante sí una etapa que requerirá un gran esfuerzo dado que la LOSU determina un amplio margen de autonomía a éstas. En este margen de maniobra, tendrá un peso importante la ordenación de los diferentes estatutos jurídicos de las universidades que la LOSU encomienda a las Comunidades Autónomas. En efecto, la LOSU refuerza la autonomía universitaria, y en su artículo 3 ordena el diseño de sus líneas estratégicas, la elaboración de sus Estatutos, la selección, formación y promoción del profesorado, entre otros aspectos de interés.

Por tanto, son numerosos y de gran calado los retos que tienen las universidades para lograr que la carrera universitaria sea precisamente segura, predecible y más ágil. A lo que habría que sumar el reto de rejuvenecer la plantilla universitaria y por tanto diseñar una carrera que sea mucho más atractiva de lo que es en la actualidad para atraer talento joven que desee dedicarse a la profesión universitaria.

Desde luego de las tres fases que establece la LOSU no se puede seguir permitiendo que la vía de entrada (prácticamente única) sea el contrato de sustituto interino, pues se deben impulsar convocatorias, programas y becas de forma más intensa que permita la posterior incorporación de jóvenes investigadores a la carrera universitaria, tal y como establece el artículo 13 de la LOSU. El hecho de atraer a personas jóvenes a los programas de doctorado estimula el talento en el tejido social y económico del país. En la atracción del talento, es interesante que se

promuevan programas de información, acogida, orientación acompañamiento y formación que facilite la incorporación del estudiantado como investigadores a las universidades. Es una previsión que se incluye en el artículo 28 de la LOSU, y que nos parece interesante, siempre que vaya acompañada del diseño de una carrera universitaria más ágil, segura y, por ende, más atractiva.

Por el lado de los sindicatos, deben emprender una acción sindical más intensa para tutelar los intereses de los colectivos más precarios en la carrera universitaria. La LOSU realiza un llamamiento para que se abra un proceso de diálogo y de negociación por parte de las universidades con la parte sindical. Se puede exponer que las reclamaciones y las posturas de los sindicatos frente a la LOSU han sido combativas, pero ahora se espera que negocien convenios colectivos que supongan una mejora de las condiciones de trabajo del profesorado y que no se mantenga una posición que va en detrimento de la carrera universitaria, como es el caso de los sexenios que hemos ido relatando (Bernal Santamaría, 2023).

No obstante, las noticias no son muy halagüeñas y ya con fecha 9 de octubre de 2023 las Comisiones Obreras denuncia la falta de negociación de los complementos autonómicos por parte de la Junta de Andalucía, que critica se ha limitado a presentar a la parte sindical una propuesta escueta, sin detalle, y de forma unilateral, y ha desechado una propuesta consensuada.

Bajo nuestro punto de vista, es determinante que el profesorado temporal pueda desarrollar de forma exitosa su carrera académica y que se le permita promocionar, y para ello es imprescindible el reconocimiento de sexenios. Toda vez porque no solo se trata de una clara mejora en sus condiciones económicas, sino porque es un factor determinante en los procesos de acreditación a figuras contractuales de mayor peso académico.

Por tanto, cabría resaltar que el hecho de denegar a este colectivo de trabajadores la posibilidad que se evalúe su esfuerzo personal implica poner mayores obstáculos a la ya complicada carrera académica del profesorado. En este orden resulta una desigualdad y un tratamiento

discriminatorio contra un colectivo que tiene unas condiciones de empleo muy precarias, y no sirve de guía la doctrina clásica del Tribunal Constitucional en su Sentencia 177/1993 de 31 de mayo que declara que la modalidad de adscripción no puede, por sí misma, justificar el distinto tratamiento retributivo. El fundamento de lo anterior es que su impacto o resultado destruye la proporcionalidad derivada de la duración de los respectivos contratos. Una proporcionalidad que es uno de los aspectos del principio de igualdad. El Tribunal Constitucional argumenta que se hace así de peor condición artificiosamente a quienes ya lo son por la eventualidad del empleo, intensificando su situación menesterosa, con lo que en definitiva se enmascara una infravaloración de su trabajo.

En relación a la precariedad del profesorado, y conectado con el fallo de la sentencia, se valora positivamente que evitar este tipo de discriminaciones sirva para atenuar la disparidad de criterios que se utiliza en los distintos ámbitos de actuación en el sistema universitario entre el personal docente temporal y el personal permanente. Una disparidad que resulta más que visible en el plano económico y también en el académico. Por tanto, este tipo de pronunciamientos deben enfocarse en reorientar la situación de un colectivo de profesores que, pese a estar muy cualificados, siguen manteniendo una situación laboral precaria (Zalvide Bassadone, 2022).

En relación a la trascendencia jurídica del fallo, nos sumamos a la postura mantenida por la doctrina en conexión con los abusos laborales que se han sucedido en las universidades, y a la necesidad de alzar una protección frente al abuso en la temporalidad de la contratación y a lograr la igualdad. Son necesarios imperativos jurídicos y reconocimientos de derechos fundamentales en relación a la igualdad y a la estabilidad laboral, que aporten una seguridad económica y ocupacional, que además es un compromiso de España como Estado miembro de la Unión Europea.

En este marco, la LOU “permitía” un profuso uso de las figuras temporales de contratación, sin que tuviera unas garantías específicas para asegurar ese compromiso con la Unión Europea por parte de España. Se trataba de una regulación obsoleta con reglas desajustadas sobre los aspectos retributivos. La sentencia del Tribunal Supremo plantea una difusión mediática realmente significativa y a su vez, despierta un gran

interés sindical que evidencia la victoria del colectivo de profesores temporales frente a las persistentes políticas y prácticas de precarización laboral (Moreno Pérez, 2021). De hecho, los sindicatos envían continuamente comunicados al personal advirtiendo de la resistencia de las universidades en cumplir con los requerimientos judiciales en este aspecto (Bernal Santamaría, 2023).

En la misma línea, la doctrina señala que la sentencia no se limita a un reconocimiento genérico del derecho del profesorado temporal al acceso y cobro, en su caso, del sexenio. Lo más relevante es que la sentencia enumera y justifica de forma detallada las figuras del profesorado laboral temporal a los que se les reconoce este derecho. Por tanto, las universidades afectadas deben reconocer el derecho de evaluación del sexenio a todas las figuras del profesorado laboral (ayudantes, profesores ayudantes doctor, visitante y asociados), sin cariz de limitación. Con todo lo anterior, entiéndase como un reto para los interlocutores sociales, que los convenios colectivos se deban revisar, actualizar y tengan que incorporar este derecho, y que no penalicen a este colectivo, que son precisamente los más precarios y los más vulnerables.

En el contexto reseñado, es sumamente interesante que la LOSU en su artículo 77.5 refleje que el profesorado tenga derecho a negociar sus condiciones retributivas con la universidad, quedando fijadas en los convenios y en los acuerdos colectivos; a formar parte en las convocatorias que las Comunidades Autónomas establezca para fijar las retribuciones adicionales ligadas a méritos docentes para el ejercicio de las actividades docentes, investigadoras, de transferencias del conocimiento, innovación o gestión. Todo ello responde a los conflictos que hemos ido viendo en esta sede de análisis y se entiende que la LOSU aborda estas cuestiones en línea con la doctrina elaborada por la Sentencia objeto de análisis.

El interés que la LOSU despierta se despliega si se aprecia que la sentencia podría alcanzar a las figuras reguladas como son: profesores ayudante doctores, asociados, sustitutos, visitantes, distinguidos, e incluso a otros colectivos de investigadores que se contemplan en la Ley de la Ciencia en relación al desarrollo de proyectos de investigación científico técnica. De lo que no cabe duda es que el reconocimiento y

ampliación del derecho al sexenio evitará pleitos laborales futuros y ayudará a mitigar la precariedad laboral del profesorado temporal (Moreno Gené, 2023).

Por lo demás, y continuando con la trascendencia jurídica del fallo, se ha advertido de los efectos expansivos de la resolución.

7. REFERENCIAS

- Andrés Llamas, M.A. (2023). El personal docente e investigador en la Ley Orgánica del Sistema Universitario. *Documentación Administrativa*. 10. 8-23.
- Arias Domínguez, A. (2023). El personal docente e investigador contratado temporalmente por las Universidades Públicas tiene derecho a solicitar, y en su caso percibir, los complementos de investigación de ámbito nacional. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Número 2.
- Bernal Santamaría, F. (2023) El proceso de acreditación y la carrera universitaria en la Ley Orgánica del Sistema Universitario Español. *Documentación Laboral*. 129. 71. 84.
- Gimeno Díaz de Atauri, P. (2023). Nuevas reglas de contratación en los sistemas universitarios y de investigación. *Labos*. Vol. 4. 143-160.
- Moreno Gené, J. (2023). El derecho al percibo de sexenios de los profesores universitarios laborales temporales. A propósito de la STS de 25 de enero de 2023. *Análisis de Jurisprudencia Revista de Derecho Social*. 151-175.
- Moreno Gené, J. (2022) El derecho del personal investigador predoctoral en formación al cobro de trienios: a propósito de la STSJ de Cataluña de 15 de marzo de 2022, *Iuslabor*, 171-197.
- Moreno Pérez, J.M. (2021) ¿Más igualdad o menos precariedad? El complemento docente del profesorado universitario temporal tras la correspondiente evaluación de méritos. *Revista de Trabajo y de Seguridad Social*. CED. 454. 247-253.
- Requena Montes, O. (2019). Aproximación crítica al Estatuto del Personal Investigador Predoctoral. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 53. 375-394.
- Zaldive Bassadone, A. (2022). Derecho del personal docente e investigador laboral temporal a cobrar quinquenios y sexenios. *Temas laborales*. 165. 253-263.

LOS SINDICATOS EN MÉXICO: BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA REPRESENTACIÓN GREMIAL

RAQUEL EDITH PARTIDA ROCHA

Universidad de Guadalajara-Cucsh-DESU

KAREN ALEJANDRA FLORES GARCÍA

Universidad de Guadalajara-Cucsh-MEG

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se plantea, a través del análisis de la literatura sobre los estudios del trabajo realizados en México, la hipótesis de que la participación económica y sindical de las mujeres ha logrado disminuir las brechas de desigualdad en la representación gremial. En este sentido, su contribución viene a reforzar a través del caso mexicano, hallazgos que parecieran ir en la misma línea en otros lugares de América Latina y del mundo, contribuyendo a sentar las bases de un avance en este sentido de la teoría feminista, específicamente en las relaciones laborales, que defienden que las modificaciones legales referidas a cuotas o dirigidas a aspectos higiénicos de participación, no tiene relación directa con el empoderamiento de la mujer ni con una mayor participación en los espacios de poder, es decir, no asegura la ruptura de la cultura patriarcal en las relaciones laborales.

Como señalan Rico y González (2021), a pesar de que las mujeres sindicalistas mexicanas, han tratado de ganar espacios dentro de las organizaciones sindicales con la reciente modificación de la *Ley de Federal del Trabajo* (2021), que ha permitido la modernización los estatutos para instaurar las cuotas de género en los comités directivos, incluso la instalación de secretarías de igualdad para lograr la participación paritaria (Julia Campos, 2016), los espacios de poder de la dirigencia

sindical sigue estando ocupado por hombres, aún en aquellas empresas en donde la mayoría de las trabajadoras son mujeres (González, 2021).

El hecho de que la perspectiva de género o feminista, no entre en la agenda de la negociación colectiva de los sindicatos, tiene relación con el hecho de que no se haya logrado avanzar significativamente en las brechas de desigualdad de género en el país y que el trabajo de las mujeres siga retribuyéndose con salarios menores que los hombres. Es así como en la actualidad son éstas las que representan un verdadero ejército de reserva de mano de obra barata y flexible que amortigua los embates de las crisis económicas, como antes lo hicieron los trabajadores provenientes de las zonas rurales que se instalaban en las metrópolis latinoamericanas (Fernández Marín, Riquelme, & López, 2020)

Los sindicatos, según lo definido por el matrimonio Webb son “una asociación continua de asalariados cuyo objetivo es mantener y mejorar las condiciones de su empleo” (Webb & Webb, 1920) Sin embargo no se puede desconocer que son una institución política que da respuesta al conjunto de relaciones y compromisos de acuerdo con el poder establecido, en virtud de los cuales un grupo de personas queda bajo el control de otro (Millet, Kate, 2017). Históricamente conformado por trabajadores hombres, los sindicatos por tanto responden a la lógica impuesta por el patriarcado, pues las diferencias de género es una categoría social impregnada en las relaciones de poder. De acuerdo con Millet, la naturaleza recíproca que estos han ocupado en el transcurso de la historia, el contexto de los territorios y de los espacios, que reflejan las diferencias del poder entre los sexos. En ese sentido, los que dependen de las relaciones en función de la interacción personal, que surgen entre los miembros determinados grupos coherentes y claramente delimitados por las categorías de raza, clase social y género. Son sometidos y carecen de representación en cierto número de estructuras políticas reconocidas (Millet, 2017). El texto, parte de una pregunta de investigación ¿cómo los sindicatos en México no han disminuido las brechas de desigualdad de género en la representación gremial? Se puede responder con una hipótesis general, de que es el mismo estado mexicano, tradicional patriarcal, con sindicatos bien articulados con los patrones y las empresas, quien no están dispuestos a promover la Igualdad Sustantiva

en los Sindicatos, de ahí que sea el segundo país de Latinoamérica, después de Guatemala, con menor participación de mujeres e la vida sindical. Por lo que se ha retrasado la participación igualitaria en la negociación colectiva, brechas salariales, promover la vida democrática en los puestos de representación sindical. En 2019, se aprobó la *Reforma Laboral*, en México y se establece avanzar en la agenda de género, reformar estatutos que abatan las brechas de desigualdad e impulsar la paridad de género en espacios dentro de las secretarías generales de los gremios, garantizar mejores condiciones de trabajo, mayor justicia y democracia como lo señalan los artículos 358 y 371 en el IX Bis *En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género* (Trabajo, 2022). En México, debido a que los vínculos, los acuerdos, entre el gobierno, las cúpulas empresariales, y, los líderes sindicales, que históricamente han sido sostenido por las centrales obreras cupulares dirigidas por los hombres., las mujeres no son tomadas en cuenta y no cuentan con la independencia de decisiones de la misma manera que la de los varones, los sindicatos siguen teniendo el poder de las estructuras sindicales y subordinan al otro género o de los géneros. De ahí que este capítulo, que se divide en cinco segmentos, plantea demostrar, las brechas de desigualdad de género en la representación sindical; en el segundo la metodología feminista de la categoría de género en los sindicatos *independientes feministas* y en los sindicatos *corporativos*; en el tercero, se expone la discusión, en función del rechazo de representación de género en los sindicatos mexicanos; en el cuarto, los resultados, que muestran la hipótesis que hemos sostenido en el trabajo de investigación, es decir, que el patriarcado sigue persistiendo al interior de los sindicatos mexicanos, aun cuando los marcos normativos han favorecido una mayor tasa de participación de las mujeres, siendo por tanto necesario acompañar este tipo de modificaciones con otro tipo de acciones referidas a modificar la estructura de dominación patriarcal.

Los objetivos operacionales contruidos a partir de la hipótesis planteada son los siguientes:

2. OBJETIVOS

1. Analizar si las brechas de desigualdad de género en la representación sindical mexicana son debidas a la relación patriarcal de poder, ya que a las mujeres se les ha asignado en primera instancia los trabajos en la esfera de la reproducción y por lo tanto su acceso a las actividades salariales se realizan a través de la subordinación limitando su empoderamiento, pues la asignación primaria del trabajo asalariado corresponde a los hombres; a pesar de que se condicionan y se segregan por ocupaciones, calificación, jornada laboral e ingresos (Hoyos, 2010), se sigue jugando un papel de menor presencia en los espacios, por ello se busca explicar,
2. Identificar los elementos que permitan explicar por qué las mujeres sindicalizadas mexicanas no logran representación en la secretaría general, lo que les permitiría alcanzar el poder de la negociación colectiva, tratando de resolver a través de este instrumento problemas de trabajo referidos al reparto del trabajo, horarios, supervisores, con los patrones, hostigamiento sexual, implementar guarderías en los centros de trabajo, ampliar los horarios escolares, entre otros, desde sus propias visiones de género.

3. METODOLOGÍA

Este estudio, de carácter empirista feminista abona a entender, las brechas de desigualdad de las mujeres en la participación gremial en México, donde ha sido poco estudiada, como apuntan Ravelo y Sánchez (citados en Ravelo Patricia, 2001).

Siguiendo este modelo de análisis la participación de las mujeres en los sindicatos mexicanos y su análisis se pueden subdividir en dos grandes categorías de análisis para poder responder la hipótesis de trabajo:

La primera es *el sindicalismo feminista* que surge en la década de los años ochenta con grupo de obreras organizadas que discutían los despidos injustificados, la falta de empleo, la sanción de estar embarazadas,

falta de capacitación, reglamentos de trabajo restrictivos, hostigamiento sexual, extensión de horarios, falta de guarderías en los centros de trabajo, la doble jornada en el trabajo asalariado y en el trabajo doméstico. Un aporte de las sindicalistas feministas mexicanas, fue sin duda, el resaltar la carencia de tiempo para la organización sindical por deber cumplir con las tareas del trabajo asalariado y doméstico, que las exime de participar en los grupos de organización sindical; son estas mujeres, quienes refutan la situación de desventaja de las mujeres respecto de los hombres. Este primer acercamiento empirista apunta a lo señalado por Teresa Rendón, quien afirma que el ámbito de la desigualdad se expresa la división del trabajo por sexos y que ésta ha sido desfavorable para las mujeres (Rendón, 2003)

La segunda categoría de análisis es la del *sindicalismo corporativo*. Este tipo de organización es pro-patronal, en donde las y los dirigentes sindicales sólo gestionan situaciones generales como horarios, reglamentos. Las materias centrales de las relaciones laborales quedan en manos de los empresarios, es decir, salarios, puestos, perfiles, contratos entre otros. En esta segunda caracterización del sindicalismo mexicano la participación de las mujeres es prácticamente inexistente o tradicional, participando dentro de las carteras de una secretaria general, con roles acordes a los estereotipos de género como la *acción sindical, cultura, recreación o actas*. Durante las movilizaciones sindicales, como las marchas del primero de mayo o en la adhesión de partido políticos, existe una gran participación de mujeres, ya sea por el pase de lista como en los eventos que secretarios generales varones organizan como compensación: un día de campo con comida y música en donde las mujeres participan como parte del contingente de ambiente de fiesta en calidad de *damas*.

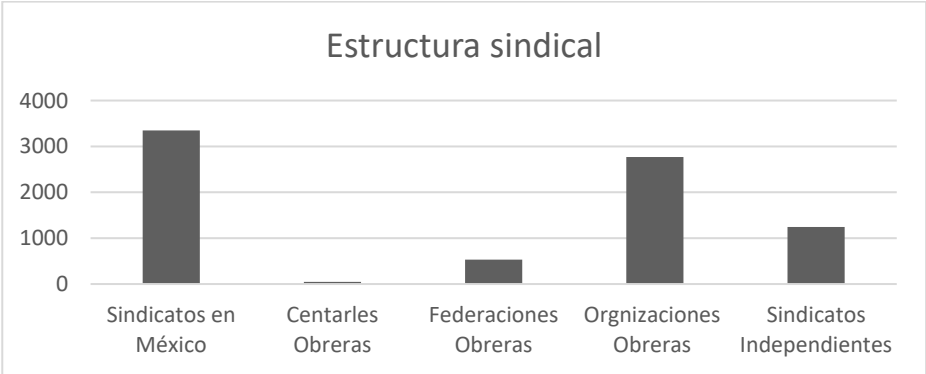
4. ANTECEDENTES

Como es sabido, la carga de los estereotipos de género incrementa las brechas de desigualdad y son determinantes para que las mujeres no sean incluidas dentro de las secretarías generales. Por décadas, los sindicatos corporativos han actuado de esa manera, de ahí que se pugna

por una igualdad sustantiva en los sindicatos promovida por la propia normativa laboral que implica que las direcciones sindicales sean paritarias, pretendiendo así garantizar un acto de justicia y democracia, reclamado por los sindicatos independiente feministas desde la década los ochentas. La igualdad significa realmente una igualdad en los hechos, en la contratación, en los ascensos, en la capacitación, en las direcciones sindicales, sean capaces de garantiza una igualdad sustantiva a sus integrantes, pero también en sus acciones y en sus prioridades de trabajo (Hernández, 2023).

Las prácticas del *sindicalismo corporativo* tradicional entre mujeres y hombres incrementan las brechas de desigualdad de género. Por la cercanía con los directivos de las empresas las negociaciones no favorecen a las mujeres, pues no discuten sobre materias reivindicativas propias del sindicalismo feminista como el hostigamiento sexual, pagos o desigualdad salarial, tampoco discuten sobre los cuidados y la doble jornada, en el trabajo asalariado y en el trabajo doméstico, la flexibilidad laboral, contratos de protección, la tercerización de las relaciones laborales y la pérdida de las prestaciones sociales, no obstante, de ser trabajadores formales.

GRÁFICO 1. Número de sindicatos en México en 2017

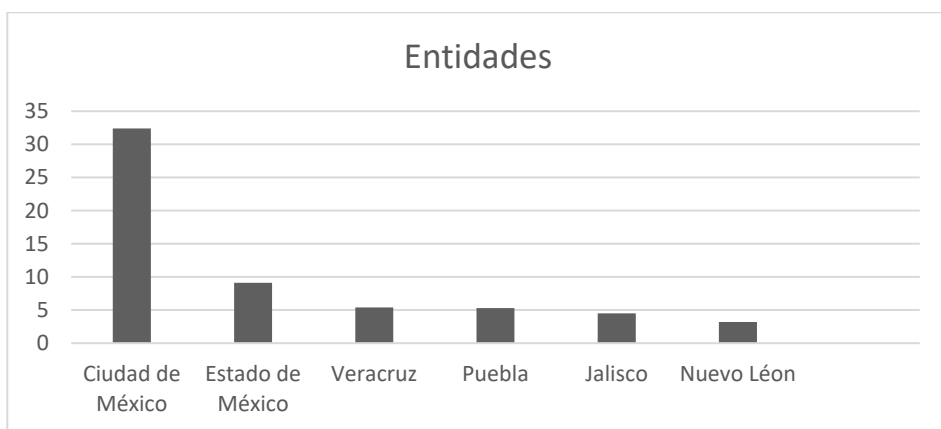


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la STyPS

Es en esta segunda categoría del sindicalismo mexicano, como se muestra en el gráfico 1, en el año 2017 se tenían registrados más 3 mil 347

agrupaciones de trabajadores, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el ámbito federal. De ellas 47 son confederaciones o centrales obreras; 532 federaciones y 2 mil 768 organizaciones sindicales, que concentran a más de un millón 904 mil trabajadores. De este total, el 37 % (mil 245), son sindicatos independientes, es decir, que no tienen afiliación a ninguna federación o confederación (Guzmán, 2017). Como se muestra los datos, los sindicatos independientes, son pocos en México, pues el mayor control de la estructura sindical lo tienen los gremios corporativos. Además el territorio de donde se encuentran los sindicatos, coincide con las regiones más industrializadas del país, la mayoría en la Ciudad de México, con mil 86 (32.4 por ciento), seguido del Estado de México, con 305 (9.1 por ciento), Veracruz 183 (5.4 por ciento), Puebla 179 (5.3 por ciento), Jalisco 150 (4.5 por ciento) y Nuevo León 106 (3.2 por ciento) (Guzmán, 2017), como se muestra en el Gráfico 2.

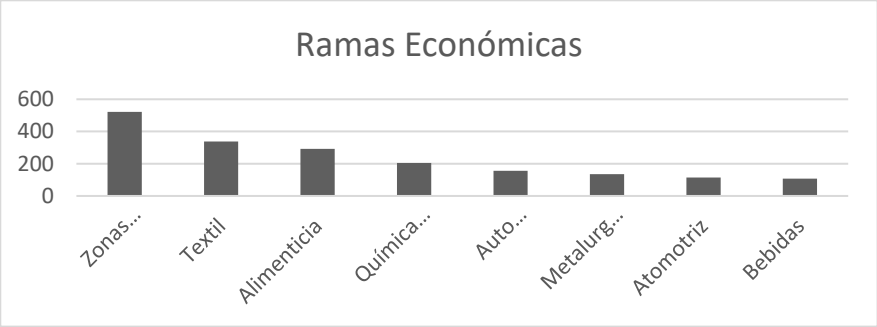
GRÁFICO 2. *Distribución territorial de los sindicatos en México en 2017*



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la STyPS

Respecto de las ramas de la economía que más concentran a estos sindicatos, están las que laboran en zonas federales (522), la textil (338), Alimenticia (292), Química y Farmacéutica (205), de Autotransporte Federal (156), Metalúrgica y Siderúrgica (135), Automotriz (114) y Elaboradoras de bebidas (107) de acuerdo con el Gráfico 3.

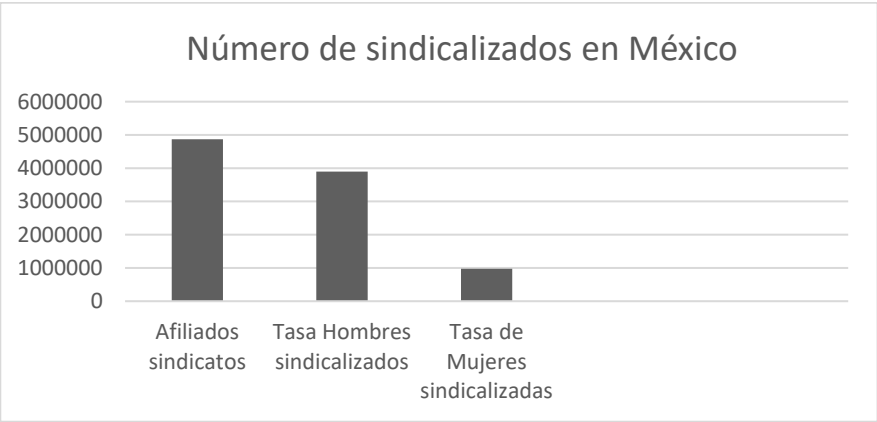
GRÁFICO 3. *Ramas económicas con filiación sindical en 2017*



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la STyPS

Por otro lado, los afiliados en los sindicatos en México, en el primer trimestre de 2022 fueron 4 millones 869 mil 45 personas, de acuerdo con cálculos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), basado en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (Social, 2022). De esa población, sólo participan en la organización gremial afiliada a un sindicato un 20 % son mujeres, es decir, una cifra de 973800 y de estas sólo el 13 % participan en las secretarías generales. El resto de las centrales sindicales mexicanas tienen una media por debajo del 15 % de representación femenina en sus dirigencias, a pesar de la Reforma Laboral del 2019 que obligaba a la proporcionalidad.

GRÁFICO 4. *Participación de sindicalizados en México (2022)*



Fuente: Elaboración propia en base a Conasami y datos de la ENOE del INEGI.

Como se muestra en el Gráfico 4, la tasa de mujeres sindicalizadas, es muy reducida por lo que las brechas de desigualdad son muy significativas, ya que no es de interés del sindicalismo corporativo compartir el poder establecido por el patriarcado en el sistema de relaciones laborales.

Los académicos como Patricia Ravelo y Sergio Sánchez, Lucila García, Inés González señalan que tan solo el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (UAM) cumple con la paridad entre dirigentes sindicales masculinos y femeninos, pero declaran la importancia de que en los aspectos referidos a los avances de la ley en los resultados “no son satisfactorios”. En el Sindicato Nacional del Seguro Social de sus 18 dirigentes solo tres son mujeres, mientras que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación cuenta con ocho mujeres frente a 67 hombres, como se muestra en la Tabla 1.

TABLA 1 Sindicatos con Secretarías Generales Mujeres

SINDICATO	MUJERES	HOMBRES	PORCENTAJE	SECRETARÍA GENERAL POR MUJER	
ASOCIACION UNICA PATRONAL MEXICANA CAPACITACION PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL	1	4	20%-80%	SÍ	
SINDICATO EMPLEADOS CONSULTORIAS CLINICAS HOSPITALES ESTADO JALISCO	6	4	60%-40%	NO	
SINDICATO DE EMPLEADOS Y PRESTADORES DE SERVICIOS EN CENTROS DE CAPACITACION Y EDUCATIVOS DE JALISCO	6	6	50%-50%	Sí	
SINDICATO ESTATAL TRABAJADORES COMERCIO ESTADO JALISCO CTM	6	5	54.54%-45.45%	NO	
SINDICATO TRABAJADORES EMPRESA ALUCAPS MEXICANA OCCIDENTE	5	8	38.46%-61.53%	NO	
SINDICATO TRABAJADORES UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA JALISCO	0	1	0%-100%	NO	
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA LATEX OCCIDENTAL	7	6	53.84%-46.15%	NO	

SINDICATO UNICO TRABAJADORES SKF SEALING SOLUTIONS S C V	2	4	33.33%- 66.66%	NO	
UNION TRABAJADORES EMPLEADOS EMPRESAS PRESTADORAS SERVICIOS ESTADO JALISCO CROC	5	6	45.45%- 54.54%	NO	
SINDICATO TRABAJADORES ARTES GRAFICAS EMPAQUES CORRUGADOS ESTADO JALISCO	165	228	41.98%- 58.01%	No hay dato	

Fuente: Elaboración propia en base a contratos colectivos del estado de Jalisco

El margen de acción de los sindicatos corporativos de no compartir el poder con las mujeres, supone una posibilidad de vulnerabilidad frente al despido y a la entrada en la informalidad. No se tiene un registro de cuantas entran y cuantas salen, es decir, de la rotación de la mano de obra femenina, así como de lo que ello implica para el mercado laboral.

5. DISCUSIÓN

En la *Economía del Género y feminista*, se plantea que la participación de las mujeres en las actividades productivas a inicios del capitalismo fue relevante, ya que, en su necesidad de extraer plusvalía, el capital explotó a hombres, mujeres, niños y ancianos por igual. La ideología que acompañó el desarrollo del sistema capitalista reforzó la idea de que las mujeres deberían ser confinadas al ámbito privado, aunque muchas de ellas continuaron desarrollando una actividad productiva, aunque enfrentando serias limitaciones y discriminación (Partida, 2016). Los contingentes femeninos ingresaron al mercado laboral debido a las crisis estructurarles que se han vivido desde la década de los años ochenta hasta en la actualidad, ante la necesidad de abaratar los costes de la mano de obra, utilizándolas así como un ejército de reserva. Esta propuesta señala que el trabajo de las mujeres en el mercado laboral formal o informal han mostrado un importante amortiguador para las crisis tanto globales como de las mismas familias, trasladando el impacto negativo de los mercados primarios de productos y servicio al mercado de trabajo como mercado derivado y en última instancia al segmento laboral de la mujer en su rol de trabajadora subordinada

otorgada por el modelo patriarcal, pues el principal lugar de trabajo de éstas es el trabajo no remunerado.

Los sindicatos desde los años ochenta se enfrentan a retos importantes derivados de la flexibilización, la desregulación del mercado laboral, el impacto de nuevas tecnologías, la reubicación de centros de trabajo en el Sur Global donde imperan salarios bajos, las actitudes antisindicales por parte de gobiernos y empresas, así como una clase obrera nueva, atípica, diversa y fragmentada y donde están representadas las mujeres. A pesar de que las organizaciones sindicales mundiales, regionales y locales han asumido compromisos explícitos con la igualdad de género, en general, aún persiste una discriminación sistémica por razones de género que se reproduce en el movimiento sindical y que tiene sus orígenes en una construcción social que concibe a las mujeres en una posición de subordinación, y exclusión que está vinculada no solo a su género, sino también a otras barreras relacionadas con su raza, ciudadanía, sexualidad, religión, entre otros elementos identitarios que se superponen y que son reconocidos por la literatura feminista como interseccionalidad. En las naciones latinoamericanas en las legislaciones laborales han introducido el principio del derecho al trabajo y a la igualdad de remuneración bajo el principio “*a igual trabajo, igual salario*”. Pese a ello, los esfuerzos normativos no están teniendo los resultados esperados y la discriminación por razón de género se observa con frecuencia, asociada generalmente con las mujeres que participan en ocupaciones tradicionalmente masculinas o al observar la segmentación horizontal del mercado laboral que resulta en sectores feminizados con condiciones laborales precarias. La segmentación vertical se observa cuando los puestos de trabajo son diferentes, pero el trabajo, aunque de igual valor, es descrito, clasificado, evaluado y por tanto remunerado, de manera diferente. Chicha (2008) afirma que la “influencia de los prejuicios y los estereotipos en los métodos de evaluación de los puestos de trabajo refuerza y mantiene las disparidades que provocan la brecha salarial de género, mediante métodos tradicionales de evaluación de puestos de trabajo que no tienen en cuenta o subvaloran aspectos importantes de los empleos de mujeres”.

A pesar de ser ampliamente reconocidas estas desigualdades entre trabajadores y trabajadoras, los sindicatos se han resistido a incluir y compartir el poder entre los géneros, pues es al mismo capital que le conviene una diferencia que claramente sitúa en una condición de poder a los varones frente a las mujeres, que principalmente son las que se emplean en trabajos precarios, con bajas condiciones laborales, salarios inferiores, suponiendo una mano de obra barata que funciona como ejército de reserva.

En las relaciones laborales sindicatos y empresas, se ven involucrados directamente como actores sociales en los desafíos de la segmentación del mercado laboral de las mujeres, como bien apuntan Todaro, Mauro y Godoy (2012) Sin embargo son estos mismos actores cuyos representantes son principalmente varones quienes le han otorgado escasa prioridad a la igualdad de remuneraciones de las mujeres y mientras que les han atribuido más importancia a la cantidad de las remuneraciones y al empleo (OIT, 2003).

Uno de los argumentos más comunes en los sindicatos corporativos y empresariales, es la negativa del mayor costo laboral no salarial que ocasionan las mujeres debido a la protección de la maternidad y al cuidado de hijos, por lo que la menor remuneración sería para compensar los costos. Esta argumentación ha sido contrastada con la evidencia de que parte importante de esos costos monetarios han tendido que ser asumidos por el Estado a través del pago de licencias maternales financiadas con fondos fiscales o por aportes empresariales que se recaudan como proporción de la masa salarial, independientemente del sexo de las personas trabajadoras. De ahí que se mantiene la idea de que las mujeres serían menos productivas o generarían más costos por asumir las tareas reproductivas (reales o potenciales) en sociedades en las que el reparto de estas responsabilidades, tanto en el ámbito de la provisión adecuada de servicios públicos (cantidad, calidad, horarios y distribución espacial) como en el ámbito doméstico, evoluciona muy lentamente (Abramo y Todaro, 2002).

Por otra parte, en el ámbito empresarial también ha existido la opinión de que subsanar las desigualdades salariales por razones de género constituye una práctica costosa que solo arroja beneficios marginales

(OIT, 2003). En la gran mayoría de los sindicatos se ha asumido que el tema afecta únicamente a las mujeres, que la redistribución por género de tareas reproductivas no es relevante y que la desigualdad de remuneraciones no es un asunto de interés estratégico para todos los trabajadores y trabajadoras, como sí lo serían los bajos salarios, el desempleo o la pobreza (Abramo y Todaro, 2002) (Partida, 2016).

En general, las mujeres han sido marginadas dentro de los sindicatos, y sus reivindicaciones no han sido siempre bien recibidas. Además, la Información estadística sobre la membresía y la densidad sindical a nivel mundial es, usualmente es incompleta, inexistente, inconsistente e inexacta. En muchos países derechamente no se recolecta información sobre los aspectos de interés del sindicalismo feminista o simplemente los datos no están disponibles para consulta y muchas veces los sindicatos no tienen recursos para la conformación de registros estadísticos (Alejandra Mora Mora, 2020). Incluso en aquellos casos donde hay información disponible, es difícil realizar estudios comparativos por su gran heterogeneidad.

6. RESULTADOS

De acuerdo a lo que se ha expuesto, dentro de los sindicatos mexicanos, existe un techo de cristal, en donde la representación de las mujeres en la organización sindical atraviesa una desproporción entre el número de afiliadas y mujeres dentro de la representación en las secretarías generales como dirigentas en puestos de decisión, que aun yendo en la línea de lo que se observa internacionalmente es aún más preocupante. De acuerdo con la OIT apenas representan el 28 por ciento a nivel mundial, en México la cifra es aproximadamente del 13 por ciento, es decir se encuentran por debajo del resto del mundo en un 15 por ciento de diferencia. Además, se observa que aquellas mujeres, que logran ocupar cargos se sitúan en segmentos del mercado laboral que son altamente feminizados, debido a los de estereotipos de género que condicionan la estructura del mercado laboral,

El techo de cristal sindical es particularmente crítico puesto que mientras no exista una masa crítica de mujeres involucradas en puestos de

toma de decisiones implicadas directamente en los procesos de la negociación colectiva, no se puede esperar una transversalización del enfoque de género en las políticas y estrategias sindicales internas o que la agenda sindical priorice los problemas que enfrenta la mano de obra femenina, dificultando también que los convenios colectivos consideren las experiencias diferenciadas de las mujeres y promuevan efectivamente la igualdad de oportunidades (CEPAL, 2013: 174; Dean, 2006: 7) (Alejandra Mora Mora, 2020). La problemática va más allá por tanto de cuotas y se traslada al poder patriarcal que impregna la cultura de las organizaciones sindicales. Se requiere en este sentido, acciones complementarias a las ya incluidas en los marcos normativos respecto de las cuotas de representación, especialmente cuando los propios sindicatos no gozan de independencia y se ven enfrentados a la subordinación del poder de las empresas, como es el caso de los sindicatos corporativos mexicanos donde la violencia estructural ejercida por el poder patriarcal es doble para las mujeres, es decir, la ejercida por la visión unitarista de la empresa y la ejercida al interior de estos sindicatos adheridos o funcionales a ellas.

7. CONCLUSIONES

El objetivo, de este documento fue mostrar, las brechas de desigualdad de género en la representación sindical mexicana, en las que favorece a los varones, así como por qué las mujeres sindicalizadas mexicanas no logran un espacio, en una secretaría general que les permita alcanzar el poder de la negociación colectiva, que les beneficie en resolver problemas del trabajo que les son propios y que van desde el reparto del trabajo, horarios, discriminación frente a supervisores o con los propios patrones, hostigamiento sexual, la necesidad de implementar guarderías en los centros de trabajo, entre otros.

Aquí queda demostrado que la baja participación en los gremios sindicales es un problema del sistema de relaciones laborales a nivel mundial, que tiende a no reconocer el trabajo de las mujeres o les limita su acceso al poder. Los sindicatos en los países del Sur Global a diferencia de los del Norte Global la existencia de sindicatos tradicional patriarcal (sindicatos corporativos en el caso de México) donde las estrategias sindicales

se establecen de forma articulada con los patrones y empresas, se produce una situación si cabe de mayor violencia estructural, pues éstos no están dispuestos a promover la Igualdad Sustantiva en los Sindicatos.

Esta realidad explica que México sea el segundo país de Latinoamérica, después de Guatemala, con menor participación de mujeres en la vida sindical arrojando similitudes como que en ambos contextos se mantiene una segregación de mujeres en ciertas actividades, techos de cristales y pisos pegajosos, discriminación y violencia sexual, así como condiciones compartidas de desventaja y subordinación especialmente compleja. Esto se explica no solo por el entramado sistémico en el cual las relaciones de género se desarrollan y complementan, sino también por la presencia y persistencia de un concepto tradicional de trabajo que determina la participación de las mujeres en ambos contextos. En México, el proceso ha sido más paulatino, pues la *Reforma Laboral del 2019* debió reformar los estatutos sindicales, así como adoptar un sistema de cuotas de género para el acceso a los puestos directivos cosa que no ha sucedido en la práctica. Aún son incipientes las cláusulas con un enfoque de género en los contratos colectivos, así como las de protección contra el hostigamiento sexual y laboral.

La igualdad de género efectiva en el trabajo es un aspecto fundamental que se ha incluido en estrategias de primer nivel como la Agenda 2030. Es por todos sabido, que cuanto más alta es tasa de sindicalización y con mayor perspectiva de género se aborda la negociación colectiva, más alto suele ser el desarrollo humano, de ahí que la incorporación de las mujeres en los puestos directivos resulte un aspecto clave, pues implicaría la transformación de las estructuras de poder dentro de las sociedades y los gobiernos propios de las relaciones laborales y la cultura productiva en sentido amplio, es decir, supondría un aspecto crítico para el acceso al poder y a la igualdad en los espacios de la política y de la sociedad.

7. REFERENCIAS

Alejandra Mora Mora, L. P. (2020). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*. Nueva York: La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género. Obtenido de <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

- Fernández Marín, A. M., Riquelme, P., & López, M. (2020). El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 167-187.
- González, A. C. (2021). *Guía para un plan de igualdad sustantiva en los sindicatos*. Ciudad de México: Fundación Friedrich Ebert en México.
- Guzmán, J. C. (2020 de Noviembre de 2017). *Secretaria del Trabajo y Previsión Social*. Obtenido de Gobierno de México:
<https://www.gob.mx/stps/prensa/tiene-stp-registradas-a-3-mil-347-agrupaciones-sindicales-del-fuero-federal>
- Hernández, C. D. (2023). Violencia contra las mujeres en los sindicatos: un desafío para la democracia en México. Ciudad de México, Ciudad de México, México.
- Hoyos, M. C. (2010). *Trabajo femenino las nuevas desigualdades*. México: UNAM.
- Julia Campos, M. O. (2016). *Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina*. Ginebra, Suiza: ACTRAV Oficina De Actividades Para los Trabajadores-OIT.
- Millet, K. (2017). *Poder y Sexo*. Madrid, España: Cátedra.
- Millet, Kate. (2017). *Política Sexual*. Madrid, España: Cátedra.
- Partida, R. E. (2016). *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco: Un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016*. Guadalajara, Jalisco, México: CESJAL.
- Rávelo Patricia, S. S. (2001). Transformando las estructuras de poder notas sobre las sindicalistas en México. En A. B. Raquel Partida, *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global* (pág. 292). Guadalajara, Jalisco: UNAM-UdeG.
- Rendón, T. G. (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. Ciudad de México, México: CRIM-UNAM.
- Social, S. d. (29 de Mayo de 2022). Obtenido de Gobierno de México:
<https://www.gob.mx/stps/prensa/se-registran-las-tasas-de-sindicalizacion-mas-altas-en-los-ultimos-siete-anos?idiom=es>
- Trabajo, L. F. (27 de 12 de 2022). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado el 2 de 10 de 2023, de Congreso de la Nación :
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Webb, S., & Webb, B. (1920). *The History of Trade Unionism*. London: Longman Green.

SINDICATOS E MULHERES: DA EXCLUSÃO A POTENCIAL FATOR DE REVITALIZAÇÃO SINDICAL?

PAULO MARQUES ALVES

Iscte-Instituto Universitário de Lisboa e DINÂMIA 'CET-Iscte

1. INTRODUÇÃO

Durante vários decénios, em particular no decorrer dos “trinta anos gloriosos” (Fourastié, 1979) do pós-II Guerra Mundial, os movimentos sindicais dos países desenvolvidos vivenciaram uma situação de crescimento, tanto em número de membros como em influência no campo político. Contudo, em meados da década de 1970, o sindicalismo começou a enfrentar “tempos difíceis” (Chaison, 1996), quando os seus recursos de poder⁵⁷ começaram a ser erodidos. O sindicalismo entra numa crise⁵⁸ profunda, que se mantém e que se constitui como uma característica dominante à escala global.

Fundado entre os operários de ofício, o movimento sindical nasceu andro-centrado e essa sua matriz inicial fez emergir uma atitude sexista

⁵⁷ O poder efetivo das organizações sindicais reside na existência de vários recursos de poder que são relativamente interdependentes. Segundo Ebbinghaus & Visser (2000), esses recursos são de três tipos: o *poder associativo* (efetivos sindicais e sua mobilização), o mais relevante; o *poder estrutural*; e o *poder institucional*. Lehndorff, et al. (2018), referem um quarto tipo, o *poder societal*, remetendo para duas dimensões: *poder cooperativo ou colaborativo* e *poder discursivo ou comunicativo*. Autores, em particular do sul global, têm ainda referenciado a existência de um *poder simbólico* e de um *poder logístico* (Schmalz et al., 2018).

⁵⁸ A crise manifesta-se sobretudo pelo refluxo do número de aderentes e pela perda de influência social e política dos sindicatos, indiciada pela redução de poder na negociação coletiva e de influência junto do poder político. Outras manifestações consistem no decréscimo do número de indivíduos dispostos a militar; na quebra dos níveis de mobilização; na procura de outras formas organizativas; na desativação de estruturas sindicais e na inoperacionalidade de outras; na diminuição do número de greves e de grevistas ou no aparecimento de movimentos grevistas fora do quadro sindical; etc..

que rapidamente se tornou dominante. Em consequência, desde a sua fundação ele manteve uma relação difícil com as mulheres. Esta atitude orientou durante um longo período as suas estratégias visando excluí-las ou, quando muito, segregá-las no mercado de trabalho.

Todavia, dada a crescente feminização do emprego, eles acabaram por reorientar as suas estratégias. Como resultado, tem-se hoje uma situação como no Reino Unido, em que enquanto os efetivos masculinos vão decrescendo – de 3 927 milhões, em 1995 para 2 785 milhões, em 2021 –, os femininos vão crescendo – de 3 191 milhões para 3 600 milhões nos anos referidos (DB&T, 2022). Esta tendência, que também é visível noutros países, permitiu, por um lado, atenuar a quebra do número de sindicalizados e, por outro, aumentar a proporção de mulheres nos efetivos sindicais: no Reino Unido ela passou de 44,8% em 1995 para 56,8% em 2021, tendo o ponto de inflexão ocorrido em 2005. Este crescimento da proporção de mulheres nos efetivos não teve, no entanto, um progresso correspondente na sua ascensão aos lugares de decisão nas organizações, originando uma generalizada sub-representação, uma tendência pesada que é transversal ao movimento sindical.

Num primeiro momento, proceder-se-á a um breve excursus de caracterização da crise do sindicalismo. Seguidamente, analisar-se-á como foram construídas as relações entre sindicatos e mulheres. Em terceiro lugar, utilizando os dados mais recentes (de 2020 a outubro de 2023), avaliar-se-á a situação existente no que se refere à participação das mulheres nas direções sindicais das organizações – sindicatos individuais e federações – com jurisdição na administração pública portuguesa. Por fim, recorrendo a um estudo de caso num sindicato cuja equipa dirigente é composta maioritariamente por mulheres, numa proporção superior ao peso que detêm na população potencialmente sindicalizável, o que configura um caso raro de sobre-representação, discutir-se-á se as mulheres protagonizam ou não uma outra forma de fazer sindicalismo, assim contribuindo para a revitalização sindical.

2. A CRISE DO SINDICALISMO

Depois de uma época de grande florescimento, com algumas raras exceções, o movimento sindical viu os alicerces do seu poder serem abalados a partir de meados dos anos 1970, entrando numa crise generalizada.

Efetivamente, analisando a evolução global da sindicalização a nível agregado entre 1960 e 2020, constata-se a existência de uma tendência no sentido do seu decréscimo, o qual é muito mais acentuado no sector privado do que no público. Esta evolução assume um carácter contraditório entre as décadas de 1960 e de 1990, período durante o qual alguns movimentos sindicais nacionais conseguiram resistir e até crescer, enquanto outros regrediam de forma mais ou menos marcante. A partir da década de 1990 assiste-se a uma convergência no sentido do declínio, ainda que desigual, ao ser pautado por ritmos e intensidades muito distintos. Em 2020, face a 1960, a esmagadora maioria dos movimentos dos países da OCDE viram a taxa de sindicalização regredir. Em alguns casos, como na Austrália (74,5%), na Nova Zelândia (68,5%) e nos EUA (66,7%), as perdas de efetivos foram superiores a dois terços, tendo a Alemanha ficado próximo desse valor (61,7%). E são muito poucos os movimentos que, em contrapartida, apresentam em 2020 um crescimento dos efetivos face a 1960: Finlândia (84,3%); Coreia do Sul (23,4%), país que registou sempre uma taxa de sindicalização muito baixa; e Itália (14,0%), o que se deve ao peso dos reformados nos efetivos sindicais. A Suécia denotou uma variação positiva mínima (0,9%).

Portugal acompanha a tendência geral de decréscimo, registando uma queda muito acentuada da sindicalização, uma das maiores a nível mundial. Depois de um período de 48 anos de ditadura, na qual a sindicalização era compulsória, com a revolução iniciada a 25 de Abril de 1974 entrou-se numa nova fase de sindicalismo livre. Em 1977 a taxa de sindicalização situava-se nos 63,0%, tendo caído para 15,3% em 2016. Entre os dois anos considerados, caiu 47,7p.p., tendo-se perdido 75,7% dos efetivos sindicais (OECD/AIAS ICTWSS, 2021).

Os fatores que conduziram à crise são muito diversificados. Uns são exteriores ao movimento sindical, relacionando-se com as mudanças estruturais na economia (crise do fordismo; desindustrialização;

crescimento dos serviços; reestruturações empresariais; internacionalização dos mercados; financeirização da economia; etc.), na sociedade (desagregação das comunidades de trabalho ou impossibilidade de as construir devido à precariedade; desemprego; alterações na composição da classe trabalhadora; individualização das relações de trabalho; reforço do unilateralismo patronal; etc.); na política (alteração das formas de intervenção do Estado; imposição de leis laborais visando a desregulamentação; legislação antissindical; afastamento dos partidos social-democratas do sindicalismo; etc.) e no domínio ideológico (individualismo; estilhaçamento da cultura operária; etc.). Outros são inerentes ao movimento: burocratização e oligarquização; divisão/fragmentação por motivos políticos, confessionais ou de estatuto; défice de capacidade de adaptação e de inovação dos sindicatos e dos seus dirigentes; adoção de estratégias inadequadas para o recrutamento de mulheres e jovens; adoção de atitudes *obreiristas* que tendem a afastar os trabalhadores mais qualificados, levando-os a fundar outro tipo de organizações; não propensão para organizar os excluídos (desempregados, migrantes, trabalhadores da economia informal, precários); foco na defesa de determinados grupos de trabalhadores.

Os sindicatos só muito tardiamente enfrentaram a situação. No sentido de a tentar reverter e revitalizar-se, começaram a implementar um conjunto de ações diversificadas. Entre elas contam-se o reforço e a interligação da ação sindical a todos os níveis, incluindo o internacional, ainda que a globalização tenha tornado evidente a fragilidade da solidariedade internacional e os consequentes entraves à ação coletiva a nível global; as campanhas de recrutamento, se bem que realizadas numa lógica de “sindicalismo de serviços” e não tendo por objetivo reforçar verdadeiramente a organização sindical, em particular nos locais de trabalho; a construção de alianças e coligações com movimentos sociais diversos, em torno não só de questões laborais, mas também de outras que extravasam o âmbito laboral, o que permite aos sindicatos, simultaneamente, refutar as acusações recorrentes de corporatismo e aumentar a sua influência na sociedade; a implementação de novas agendas negociais, dada a crescente heterogeneidade dos efetivos sindicais e respetivos interesses; a renovação das lideranças; a adoção das

tecnologias de informação e comunicação e uma intensa utilização da internet; e, principalmente, o processo de reestruturação organizacional, manifestado por uma atividade febril de fusões e integrações sem precedentes, que, na generalidade dos casos, se encontra imbuída de “motivações defensivas” (Behrens et al., 2004), de modo a proceder ou a um ajustamento estrutural face ao declínio de sócios e consequente declínio financeiro ou à procura de economias de escala.

3. SINDICATOS E MULHERES: UMA RELAÇÃO HISTORICAMENTE DIFÍCIL

A “militância no feminino”, foi durante muito tempo envolta no silêncio. Foi necessário esperar pelos últimos decénios do século XX para se verificar um considerável desenvolvimento na pesquisa sobre a militância das mulheres, sobretudo nos mundos anglo-saxónico e francófono. Várias temáticas têm vindo a ser abordadas, mas há quatro que se destacam. Três assumem um carácter qualitativo: o questionamento sobre se as mulheres possuem interesses específicos e como é que eles se articulam com os interesses de classe; a análise das transformações registadas nas estruturas sindicais para acomodar as mulheres; e quais são os contributos da militância feminina para uma outra forma de fazer sindicalismo. Outra é de carácter mais quantitativo, dando-se especial atenção à medição da sub-representação das mulheres nas instâncias de decisão, procurando encontrar as suas causas e discernir as estratégias a implementar para a alterar.

No seu início, e durante muito tempo, o movimento sindical ignorou as mulheres e discriminou-as, tendo alguns sindicatos agido mesmo no sentido de reforçar as desigualdades salariais, em vez de contribuírem para as eliminar.

Os atos de discriminação levaram as mulheres a fundar sindicatos próprios. É o que Briskin (1998) designa por “*separatismo*”, significando uma recusa em trabalhar com os homens, com a consequente constituição de organizações alternativas. Sindicatos exclusivamente femininos foram constituídos não só no Reino Unido, mas também por toda a

Europa continental, incluindo Portugal, nomeadamente na indústria conserveira e no calçado.

Desta “*lógica de exclusão*” passou-se gradualmente para uma outra obedecendo a uma “*lógica de organização*” (Pasture, 1997, p. 220). Perante a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, e apesar da manutenção de desconfianças, de hesitações e de resistências, não restou ao movimento sindical outra alternativa que não fosse a adoção de uma atitude pragmática. Ela passou, por um lado, por tentar garantir condições de trabalho, em particular salariais, iguais para homens e mulheres e, por outro, por não as ostracizar, dado terem-se tornado num contingente importante que não devia ser negligenciado em termos de recrutamento.

O crescimento em números absolutos e relativos das mulheres nos efetivos sindicais nos últimos decénios não se traduziu, contudo, num crescimento correspondente no número de mulheres nos lugares de decisão, com os sindicatos a providenciarem muito raramente uma sua representação adequada, como demonstram os estudos disponíveis (Cook et al., 1992; Curtin, 1997; Garcia et al., 1999; Garcia, 2003; Trebilcock, 1991, etc.). E quando ascendem a cargos de direção, os departamentos que lhes são confiados são maioritariamente os que a elas dizem respeito ou então departamentos no domínio social (juventude, saúde, educação), cabendo aos homens a direção dos departamentos económicos, jurídicos, organizativos ou de negociação.

A sub-representação das mulheres, no universo militante em geral e no assumir de cargos nos órgãos de decisão e mesmo de liderança em particular, constitui-se como uma tendência pesada que atravessa transversalmente os diversos movimentos sindicais nacionais, ocorrendo mesmo em países onde a participação social e política das mulheres é mais antiga e intensa e/ou onde a sua proporção é superior à dos homens no conjunto dos efetivos, se bem que seja mais acentuada nos países do sul, centro e leste da Europa. Ela tem sido comprovada por diversos autores, quer ao nível confederal (Garcia, 2003; Sechi, 2007), quer ao nível das organizações sindicais de primeiro nível em Portugal (Alves, 2017); nos EUA (Cobble & Michal, 2002); no Reino Unido (Colgan & Ledwith, 2002); ou na Suécia (Mahon, 2002). E tem sido objeto de

diversas explicações, sobressaindo as de Acker (2006, 2012), Chaison e Andiappan (1987), Healy & Kirton, (2000) ou Le Quentrec et al. (1999).

De modo a melhorar a representação feminina muito tem contribuído a adoção de várias medidas com um carácter proactivo. Entre elas contam-se a reserva de lugares; as quotas; a existência de comissões de mulheres assumindo modalidades diversas, as quais constituem para Healy & Kirton (2000) um fator muito mais relevante para o progresso alcançado na representação das mulheres do que as medidas de carácter administrativo; a realização de conferências destinadas a discutir os problemas específicos das mulheres; etc. Porém, a questão não é tanto quantitativa, mas mais profunda, ou seja, qualitativa. Ela passa pelo assegurar das mesmas oportunidades e pela mudança de cultura das organizações quanto à forma de exercício do poder.

Contudo, Trebilcock não deixava de advertir, já em 1991, para que um possível acréscimo da representação feminina nos órgãos de decisão, através da reserva de lugares ou de quotas, poderia vir a assumir contornos meramente simbólicos, com as mulheres a continuarem a ser afastadas dos círculos mais restritos onde as decisões são efetivamente tomadas (Trebilcock, 1991). É o perigo do *tokenismo*, que significa a inclusão de mulheres nas direções sindicais apenas para cumprir medidas administrativas, sem que haja uma real intenção de lhes dar oportunidades, sendo utilizadas como símbolo de diversidade, para se criar a imagem de que a organização é inclusiva.

Apesar dos avanços registados, o reconhecimento das mulheres no interior das estruturas sindicais e a sua integração nas estruturas de decisão, bem como a implementação de uma política de igualdade continua a encontrar dificuldades e a ser um processo caracterizado pela lentidão. As mulheres permanecem largamente excluídas dos centros de decisão sindicais a todos os níveis, mas aquelas que a eles já acederam, de acordo com vários estudos, terão dado um contributo muito relevante para algumas mudanças no modo de fazer sindicalismo. Afirma-se a sua importância para a alteração das ideologias (Pasture, 1997), dos programas e das agendas sindicais: prioridade a novos conteúdos na negociação coletiva, como sejam a igualdade, a conciliação entre vida

familiar e vida profissional, a tomada em consideração dos problemas relativos à guarda de crianças e de pessoas dependentes, a licença de maternidade, o assédio sexual, a recomposição e melhor gestão dos tempos sociais, etc.. Afirma-se igualmente que as mulheres introduziram mudanças importantes nas práticas sindicais, desde logo porque têm um estilo de liderança diferente (Cunnison & Stageman, 1995). Existe quem enfatize a prioridade concedida à igualdade em detrimento da hierarquia; à partilha em vez do sigilo; à firmeza em lugar da confrontação (Cockburn, 1991). Por sua vez, Le Quentrec et al. (1999), começando por sublinhar que as mulheres não podem – nem querem, como sublinham – militar da mesma forma que os homens, realçam a sua abordagem pelo concreto e o contributo importante que dão para a denúncia da rigidez, dos rituais, da acumulação de responsabilidades, etc. As autoras referem ainda a sua contribuição para a adoção de métodos de trabalho mais coletivos e para a valorização da diversidade, o que enriquece o agir sindical e tem efeitos sobre os comportamentos masculinos, ainda que reconheçam estar-se longe de se ter conseguido revolucionar as práticas sindicais. E, como realçam, Colgan & Ledwith (1996) ou Kirton & Healy (1999), as mulheres têm um papel central e estratégico no sentido de reverter o refluxo sindical, assumindo as que militam uma importância crucial, ao permitirem criar uma “imagem amigável” dos sindicatos (Cockburn, 1991).

4. OBJETIVOS

Temos como objetivo central, por um lado, analisar a situação existente quanto à representação das mulheres nas direções dos sindicatos com jurisdição na administração pública portuguesa e, por outro, partindo de um estudo de caso realizado num sindicato que desde sempre tem sido liderado por mulheres, discutir se tal conduziu a uma outra forma de fazer sindicalismo.

A seleção da administração pública portuguesa como campo empírico obedeceu a um conjunto de critérios.

Em primeiro lugar, é um dos sectores onde se registam algumas das mais elevadas taxas de feminização do emprego. No segundo trimestre

de 2023, a taxa de feminização média era de 62,0%, estando 12,1p.p. acima da taxa média de feminização da população ativa. Na administração central (ministérios) atingia-se os 65,1%; na administração regional da Madeira, 66,4%; na dos Açores, 69,8%; e nos fundos da segurança social, 82,2%. Apenas a administração local (câmaras municipais e juntas de freguesia) apresentava uma taxa de 45,4%, inferior em 4,5p.p. à da população ativa e em 16,6p.p. por relação à taxa média da administração pública (DGAEP, 2023). Em algumas profissões e serviços atingem-se valores próximos ou superiores a 80,0% (farmacêuticos/as, técnicos/as superiores de diagnóstico e terapêutica, profissionais de enfermagem, docentes do 1º ciclo do ensino básico, correspondente aos quatro primeiros anos de escolaridade, ou nos serviços de registo e notariado) e mesmo próximos dos 100,0%, como sucede na educação pré-escolar (creches e jardins de infância).

Um segundo critério teve a ver com as elevadas taxas de feminização das direções sindicais que se verificam nos sindicatos com jurisdição neste sector, como apurámos em trabalho anterior (Alves, 2017), para o período entre 2013 e 2016. Um terceiro critério residiu no facto de que entre os sindicatos com jurisdição na administração pública se contam algumas das estruturas de maior dimensão em Portugal. Um quarto critério remete para que neste sector têm jurisdição cerca de 120 sindicatos – alguns acumulando com jurisdições nos sectores privado e/ou social –, o que corresponderá a cerca de 40,0% do número total de sindicatos existentes em Portugal

5. METODOLOGIA

Numa primeira etapa do projeto utilizou-se a análise documental como técnica de observação, para apurar a informação referente à constituição das equipas dirigentes e às lideranças sindicais, cuja publicitação tem de ser feita no BTE⁵⁹, no JORAA⁶⁰ e no JORAM⁶¹. Considerou-se o

⁵⁹ BTE – Boletim do Trabalho e Emprego, jornal oficial do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

⁶⁰ JORAA – Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores.

⁶¹ JORAM – Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

período temporal entre 2020 e outubro de 2023, durante o qual foram realizadas 155 eleições sindicais em 112 sindicatos e nove federações de sindicatos (algumas organizações realizaram mais do que uma eleição). Considerou-se unicamente os membros efetivos das direções e não foram consideradas as substituições ocorridas ao longo dos mandatos.

Esta informação encontra-se disponível na Internet. Após a sua recolha, foi criada uma base de dados em *SPSS Statistics*, versão 27, envolvendo várias variáveis.

Na segunda etapa do projeto realizou-se um estudo de caso num sindicato, tendo sido feitas três entrevistas de tipo semi-diretivo, duas com sócias do sindicato e uma com a sua presidente.

6. AVALIANDO A FEMINIZAÇÃO DAS DIREÇÕES DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS COM JURISDIÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PORTUGUESA

As organizações sindicais analisadas (sindicatos individuais e federações de sindicatos) distribuem-se da seguinte forma, de acordo com o ramo de atividade da administração pública onde atuam: 25,6% têm jurisdição na educação; 19,0% na saúde; 18,1% nas forças e serviços de segurança e de proteção civil; 8,3% na justiça e 28,9% na restante administração pública aos seus diferentes níveis (local, regional e central).

Os sindicatos estruturam-se de acordo com um determinado princípio organizativo de base. A maioria (58,0%) são sindicatos de profissão (46,4% de profissões científicas e técnicas e 11,6% de profissões não manuais); 21,4% atuam num serviço específico da administração, procurando organizar todos os seus funcionários; 13,4% são sindicatos de ramo (podendo abarcar mais do que um) e 7,1% são organizações de quadros técnicos, cujos membros podem ter ou não credenciais académicas, integrando a tecnoestrutura dos serviços.

O sistema sindical neste sector denota um baixo grau de consistência. Por um lado, porque se apresenta extremamente fragmentado, o que é indiciado pelo elevado número de organizações existentes. Por outro lado, em virtude do baixo índice de filiação confederal, ainda que os

maiores sindicatos estejam filiados nas estruturas de topo do movimento sindical português. De facto, 48,4% das organizações analisadas não são filiadas confederalmente, enquanto 12,3% estão filiadas na CGTP-IN⁶² (no total, o universo da CGTP-IN, englobando sindicatos filiados diretamente e outros indiretamente através de pertença a federações e uniões distritais desta confederação, ascende a 20,7%) e 15,5% integram a UGT⁶³ (28,4%, se considerarmos os sindicatos filiados indiretamente). Por último, 2,6% das associações encontram-se filiadas na USI⁶⁴.

À semelhança do que ocorre noutros movimentos sindicais, os sindicatos portugueses desenvolvem iniciativas visando organizar as mulheres; possuem estruturas específicas, como as comissões de mulheres; promovem iniciativas sobre *igualdade de género*; comemoram o Dia Internacional da Mulher, etc., mas o que os dados nos revelam é a existência em muitos casos de uma taxa de feminização das direções sindicais baixa ou até muito baixa⁶⁵ e que são relativamente poucas as mulheres que têm conseguido ascender à liderança máxima das organizações.

Analisando as equipas dirigentes, verificamos que as taxas de feminização decorrentes das eleições são muito baixas ou baixas em 47,1% dos casos. Inclusivamente, de dezassete dos 155 atos eleitorais (11,0%) não resultou a presença de mulheres nas direções eleitas, o que sucedeu fundamentalmente em sindicatos das forças e serviços de segurança e proteção civil, um sector fortemente masculinizado, e em sindicatos de quadros com jurisdição transversal à administração pública.

Em contrapartida, na educação a taxa é elevada ou mesmo muito elevada em 47,2% dos casos (três sindicatos apresentam uma proporção de mulheres na direção de 90,9%, 87,3 e 86,1%), o que corresponde a dezassete atos eleitorais em 35. É o único ramo onde não existe nenhum

⁶² CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional, defensora de um sindicalismo de classe.

⁶³ UGT – União Geral de Trabalhadores, defensora de um sindicalismo de tipo reformista.

⁶⁴ USI – União de Sindicatos Independentes, defensora de um sindicalismo de mercado e das três a única confederação que não é reconhecida pelo Estado como parceiro social.

⁶⁵ Consideraram-se cinco categorias: Taxa de feminização muito baixa (0,0%-20,0%); Baixa (21,0%-40,0%); Média (41,0%-60,0%); Elevada (61,0%-80,0%); Muito elevada (81,0%-100,0%).

sindicato com uma taxa muito baixa e só existem três com uma taxa de feminização baixa. Na justiça a proporção de mulheres nas equipas dirigentes é elevada em 38,5% dos casos e na saúde é elevada ou muito elevada em 22,7%.

Considerando a filiação confederal, 34,4% das equipas dirigentes eleitas nos atos eleitorais realizados nos sindicatos do universo da CGTP-IN apresentam taxas de feminização elevadas (28,1%) ou muito elevadas (6,3%); nos sindicatos do universo da UGT o valor ascende a 18,7% (14,0% referente a uma taxa elevada e 4,7% a uma taxa muito elevada); nos sindicatos da USI, um sindicato (25,0%) apresenta uma taxa elevada e entre os sindicatos não filiados, o valor é de 16,0% (14,7% apresentam uma taxa elevada e 1,3% uma taxa muito elevada).

No campo das lideranças, o resultado dos 155 atos eleitorais realizados, proporcionou uma liderança masculina em 78,7% dos casos e feminina em 20,6%. Um sindicato tem uma liderança coletiva, que é maioritariamente masculina (três homens e duas mulheres). É na educação que se verifica uma maior feminização das lideranças sindicais (40,0%) situando-se no polo oposto as forças e serviços de segurança e de proteção civil (5,9%). Acima da média encontram-se também os sindicatos da saúde (27,3%) e abaixo os sindicatos da justiça (15,4%), bem como os restantes não enquadrados nas categorias referidas (15,7%).

Atendendo à filiação confederal, das eleições realizadas nos sindicatos do universo da CGTP-IN resultaram 21,9% de lideranças femininas, o que significa 1,9p.p. acima da média; nos da UGT, 18,2% (2,4p.p. abaixo da média) e nos não filiados confederalmente, 20,0%, em linha com a média registada. No caso dos sindicatos filiados na USI, verificou-se um valor de 50,0%, mas que resulta de apenas dois atos eleitorais em quatro.

De sublinhar que o facto da taxa de feminização de uma direção ser superior a 50,0% não é garantia de que a liderança da organização esteja a cargo de uma mulher. Isso sucede em dois sindicatos com uma taxa de feminização da direção muito elevada e em catorze onde a taxa é elevada. Existem ainda outros dezasseis casos de liderança masculina em sindicatos com taxas de feminização da direção entre 51,0% e

60,0%. Muitos destes sindicatos atuam na educação e na saúde. O inverso – liderança feminina – em organizações com taxas de feminização muito baixas ou baixas ocorre apenas em quatro sindicatos, sendo que em dois, tendo havido mais do que uma eleição durante o período, a liderança passou de masculina na primeira das eleições para feminina na subsequente.

Estes dados revelam a permanência de dois efeitos. Por um lado, um “*glass ceiling effect*”, isto é, em muitos casos existe uma barreira invisível que se mostra inultrapassável, impedindo as mulheres de ascenderem a cargos dirigentes, independentemente de terem qualificações e de laborarem em atividades altamente feminizadas. Por outro lado, um “*scissors effect*”, ou seja, quanto mais alto se sobe na hierarquia, menor é a probabilidade de encontrarmos mulheres.

7. O SINDICATO X: UMA NOVA FORMA DE FAZER SINDICALISMO?

Fundado em 2010, o sindicato X é um sindicato de profissão com jurisdição num serviço da administração pública portuguesa. Tem por objetivo representar os/as trabalhadores/as de um corpo especial que possui um estatuto e uma carreira específicos. A taxa de feminização deste corpo especial é muito elevada, rondando os 70,0%, ou sendo mesmo superior em alguns anos.

O sindicato foi criado numa conjuntura adversa para a administração pública portuguesa, dadas as mudanças então em curso sob o impulso do *New Public Management*, visando a realização de uma extensa transformação das relações laborais neste setor, com o objetivo de proceder à sua convergência com as do sector privado, transformação que se veio a aprofundar posteriormente com a assinatura do Memorando de Entendimento entre o governo português e a *troika*. Daí que o sindicato surja tendo como preocupação central questões inerentes à carreira.

Em 2014, o sindicato acabou por se filiar numa confederação sindical e numa federação de sindicatos que agrupa várias organizações com jurisdição na administração pública.

Aquando da sua fundação foi eleita uma direção provisória composta por duas mulheres (incluindo a Presidente) e um homem. Desde a primeira eleição, realizada em 2011, a presidência do sindicato foi sempre assegurada por uma mulher, enquanto a vice-presidência foi assegurada por um homem no primeiro mandato, passando uma mulher a assumir o cargo nos dois mandatos seguintes. Entre os membros efetivos da direção, a proporção de mulheres passou de 67,0% na direção provisória para 80,0% nas três direções eleitas. Este valor significa que nesta organização se verifica uma sobre-representação das mulheres na direção de cerca de 8p.p. face à população potencialmente sindicalizável. As mulheres constituem igualmente 2/3 do Conselho Fiscal, apenas estando em minoria na Mesa da Assembleia Geral.

Apesar desta elevada taxa de feminização, a designação do sindicato mantém-se desde sempre no masculino⁶⁶ e não existe nem no discurso nem na prática qualquer indício de uma forma inovadora de fazer sindicalismo, quer no plano interno, relativo ao governo do sindicato, quer no plano da ação sindical.

No plano interno, os estatutos evidenciam uma realidade que é comum à generalidade das organizações e que é fomentadora da burocratização e da oligarquização, em detrimento do reforçar da participação democrática dos membros. Neles não existem disposições que permitam uma democracia efetiva, que passe pela valorização da participação dos/as associados/as em todos os campos, quer digam respeito à organização, às políticas ou à ação, assim suplantando a prática da delegação de poderes. Não se trata de aumentar os mecanismos de democracia representativa, mas antes de implementar uma democracia de base, onde assembleias fortemente participadas debatam sem anátemas as questões que se colocam à organização e se elejam as lideranças sindicais, em vez de estas serem eleitas – com elevadas taxas de abstenção – em listas fechadas que são elaboradas pela direção cessante com base em critérios nem sempre claros, configurando uma situação de cooptação.

⁶⁶ Em Portugal, no início do século XX, na primeira fase de sindicalismo livre, existiram sindicatos em cuja designação surgia a expressão “de ambos os sexos”, enquanto outros, maioritariamente ou exclusivamente formados por mulheres, tinham a sua designação no feminino.

Concomitantemente, também não existem disposições sobre a admissão da limitação de mandatos para cargos sindicais, a existência de eleições plurais com um número de candidatos superior ao número de lugares a preencher e a possibilidade dos dirigentes – e também delegados sindicais – poderem ser destituídos a qualquer momento. Estas são medidas que permitiriam a renovação das lideranças e quebrar a lei de ferro da oligarquia.

No plano da ação sindical, o sindicato não tem evidenciado a utilização de formas inovadoras de ação. Decretou duas greves de carácter corporativo, uma em 2015 e outra em 2016, esta em conjunto com a federação em que está filiado, e manteve uma greve ao trabalho suplementar. Em regra, não se envolve em processos de luta de carácter geral, daí que, no caso das greves gerais nacionais decretadas pela confederação onde está filiado ou das greves gerais sectoriais decretadas pela federação, tenha uma posição de dar liberdade aos seus associados de a elas aderirem ou não.

Por último, um “caderno reivindicativo” apresentado há alguns anos à direção do serviço incluía unicamente duas matérias que podem ser consideradas como dizendo diretamente respeito às mulheres. A primeira, referia-se à implementação da jornada contínua para quem estivesse na situação de deslocado e tivesse filhos menores, o que não foi aceite, por a direção do serviço considerar que esse tipo de horário não se coadunava com a atividade de atendimento ao público, acabando a situação por ser resolvida através da implementação de um sistema de mobilidade interna. A segunda, era a reivindicação do reforço das medidas visando eliminar os riscos psicossociais, que atingem as mulheres de forma mais intensa⁶⁷. Outras matérias que poderiam ter sido apresentadas, não foram colocadas na agenda sindical.

⁶⁷ A esmagadora maioria das reivindicações não dizia exclusivamente respeito às mulheres. Entre elas contavam-se a reposição do valor legal de um suplemento remuneratório; a renovação do parque automóvel; a anulação de um item da avaliação de desempenho que o sindicato considerava ilegal; a retirada de procedimentos disciplinares, o início da negociação das carreiras; etc..

8. CONCLUSÕES

Organizações duplamente centenárias, os sindicatos são uma das mais relevantes instituições do mercado de trabalho, estando atualmente confrontados com enormes desafios de vária índole, que os fazem navegar em “águas agitadas” (Lehndorff et al., 2018). Desafios externos e desafios internos, que induziram uma crise, que é uma característica dominante no movimento sindical à escala internacional, a qual não pode ser negada, mas cujos contornos convém delimitar com precisão, pois ela não afeta com idêntica intensidade os vários movimentos sindicais nacionais, como também não atinge com a mesma expressão os vários sectores da economia – o declínio é muito mais acentuado no sector privado, onde se concentra a maioria dos trabalhadores, atingindo particularmente os bastiões do sindicalismo operário que constituíram tradicionalmente o esteio do sindicalismo – ou os diversos grupos socio-profissionais.

Não querendo menosprezar os fatores exteriores ao movimento que concorrem para a crise, esta é também muito devedora de uma certa forma de fazer sindicalismo. O movimento sindical, nas suas correntes dominantes, há muito abandonou o carácter de movimento social em favor da institucionalização, o que conduziu à sua burocratização e oligarquização em detrimento de um aprofundamento da democracia organizacional. Este facto implicou a emergência de uma deficiente qualidade na relação entre sindicatos e trabalhadores.

O sindicato são os trabalhadores. Um sindicato não faz sentido se não estiver ancorado nos locais de trabalho e se os trabalhadores não o puderem contactar direta e abertamente através dos militantes de base.

A militância no feminino continua a ser menos intensa, ao ser travada por fatores de ordem social, económica e cultural. E são esses fatores que entravam igualmente a ascensão das mulheres aos lugares de decisão das organizações. Mesmo em ramos e/ou profissões altamente feminizados, isso não é garantia de uma sua adequada representação.

Uma lei de ferro de sub-representação das mulheres abate-se sobre o movimento sindical, sendo que uma sua inadequada representação tem

consequências nefastas para o sindicalismo: ele torna-se menos representativo, porque menos inclusivo, e o carácter democrático das organizações é severamente restringido (Cockburn, 1991, 1995; Colgan & Ledwith, 1996; Lawrence, 1994). E uma representação inadequada não deixará de contribuir para a perpetuação da dominação masculina que continua a caracterizar a forma sindical.

Por outro lado, uma elevada taxa de feminização de uma direção sindical e/ou a liderança feminina da organização também não é garante de que se verifique uma alteração profunda dos programas e das agendas sindicais, nem origina necessariamente uma prática diferenciadora de fazer sindicalismo, como evidencia o estudo de caso do sindicato X. Como já haviam notado Heery & Kelly (1988), as mulheres, quando se encontram em posições de liderança nos sindicatos, nem sempre evidenciam uma propensão para trazer à colação as questões que as atormentam.

Por outro lado, ainda, neste debate, embora consideremos ser relevante a existência de uma adequada representação das mulheres, isso não invalida que consideremos também que a representação dos seus interesses – e elas têm interesses específicos, distintos dos dos homens – deva ser assumida única e exclusivamente por mulheres.

A crise do sindicalismo só será revertida e o movimento sindical só se revitalizará se os sindicatos optarem por uma *estratégia transformadora*, dotando-se de antigos e novos recursos de poder e com lideranças que atuem sobre um dos nós górdios do sindicalismo, estando dispostas a aprofundar a solidariedade e a mobilizar os trabalhadores; a estimular a melhoria dos laços entre o sindicato e os trabalhadores, mantendo com estes relações de grande proximidade; e que sublinhem a importância do reforço da organização sindical nos locais de trabalho. Os sindicatos não são – nem podem ser – “*simples companhias de seguros, e só poderão sobreviver se expressarem um ideal social e uma missão social*” (Bernaciak et al., 2014).

Seja protagonizada por homens ou mulheres, esta estratégia está próxima do que Nissen & Jarley (2005) designaram de “sindicalismo de capital social”, com o qual se tenta recriar as antigas comunidades de trabalho através do reforço dos laços entre trabalhadores e

organizações, o que passa não só pela defesa dos seus interesses coletivos, mas também pela tentativa de resolução dos problemas da vida quotidiana de cada trabalhador.

Ao optar por uma estratégia radicalmente transformadora, os sindicatos poderão ser portadores de futuro e estarão em condições de possibilitar a melhoria da representação dos interesses dos assalariados e, por conseguinte, ver o seu poder sindical acrescido, inclusivamente no contexto do atual trabalho *uberizado*. Caso contrário, tendo uma visão de curto prazo, visarão a simples sobrevivência da organização, tentando limitar o impacto nocivo dos factores externos, não havendo qualquer ganho relevante para a organização em termos do acréscimo do poder sindical.

9. REFERÊNCIAS

- Acker, J. (2006). Inequality regimes. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
<https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Alves, P. M. (2017). Da exclusão à sub-representação – dois séculos de relações problemáticas entre sindicatos e mulheres. *Journal of Studies on Citizenship and Sustainability*, 3, 158-177.
https://civemorum.com.pt/artigos/1/JSCS.3_PAlves_p158.177.pdf
- Behrens, M., Hurd, R., & Waddington, J. (2004). How Does restructuring contribute to union revitalization? Em C. Frege, & J. Kelly (Eds.), *Varieties of unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy* (pp. 117-136). Oxford University Press.
- Bernaciak, M., Gumbrell, R., & Hyman, R. (2014). European trade unionism: from crisis to renewal? ETUI.
- Briskin, L. (1998). Autonomy, diversity and integration: union women's separate organizing in North America and Western Europe in the context of restructuring and globalization. [Apresentação de comunicação]. XIV Congresso Mundial de Sociologia – Social Knowledge: Heritage, Challenges, Perspectives, Montreal, Canadá.
- BTE (2020-outubro 2023). Boletim do Trabalho e Emprego. GEP/MTSSS.
- Chaison, G. N. (1996). *Union mergers in hard times. The view of five countries.* Cornell University Press.

- Chaison, G.N., & Andiappan, P. (1987). Profiles of local union officers: females vs males. *Industrial Relations*, 26(3), 281-283. doi:10.1111/j.1468-232X.1987.tb00712.x
- Cobble, D. (Ed.) (1993). *Women and unions: forging a partnership*. ILR Press.
- Cobble, D. & Michal, M. (2002). On the edge of equality? Working women and the US labor movement. Em F. Colgan, & S. Ledwith (Eds.), *Gender, diversity and trade unions. International perspectives* (pp. 232-256). Routledge.
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women: Men's resistance to sex equality in organizations*. Cornell University Press.
- Cockburn, C. (1995). *Women and the European social dialogue: strategies for gender democracy*. European Commission Equal Opportunities Unit.
- Colgan, F. & Ledwith, S. (1996). Sisters organizing: women and their trade unions. Em S. Ledwith & F. Colgan. (Eds.), *Women in organizations: challenging gender politics* (pp. 152-185). Macmillan.
- Colgan, F., & Ledwith S. (Eds) (2002). *Gender, diversity and trade unions. International perspectives*. Routledge.
- Cook, A., Lorwin, V., & Daniels, A. (1992). *The most difficult revolution. Women and trade unions*. Cornell University Press.
- Cunnison, S. & Stageman, J. (1995). *Feminising the unions. Challenging the culture of masculinity*. Routledge.
- Curtin, J. (1999). *Women and trade unions: a comparative perspective*. Ashgate.
- DB&T (2032). *Trade union membership, UK 1995-2022: Statistical Bulletin*. DB&T.
- DGAEP (2021). *Boletim Estatístico do Emprego Público – 2º Trimestre de 2023*. DGAEP.
- Ebbinghaus, B. & Visser, J. (Eds.) (2000). *Trade unions in Western Europe since 1945*. Macmillan.
- Fourastié, J. (2011). *Les trente glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*. Fayard
- Garcia, A., Hacourt, B., & Lega, H. (1999). The «second sex» of European trade unionism. ETUI.
- Garcia, A. (2003). *Femmes dans les syndicats. Une nouvelle donne*. ETUI.
- Healy, G. & Kirton, G. (2000). Women, power and trade union government in the UK, *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), 343-360. doi: 10.1111/1467-8543.00168.

- Heery, E., & Kelly, J. (1988). Do female representatives make a difference? Women full-time officials and trade union work. *Work, Employment and Society*, 2(4), 487-505.
<https://doi.org/10.1177/0950017088002004004>
- JORAA (2020-outubro 2023). Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores. Governo Regional dos Açores.
- JORAM (2020-outubro 2023). Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira. Governo Regional da Madeira.
- Kirton, G.; Healy, G. (1999). Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal, *Industrial Relations Journal*, 30(1), 31-45. doi: 10.1111/1468-2338.00107.
- Lawrence, E. (1994). *Gender and trade unions*. Taylor and Francis.
- Lehndorff, S., Dribbusch, H.; & Schulten, T. (2018). Rough waters. European trade unions in a time of crises. ETUI.
- Le Quentrec, Y., Rieu, A., & Lapeyre, N. (1999). Femmes dans la prise de décision politique et syndicale: pour quels changements? [Apresentação de comunicação]. Journées d'Études Doctorales Interdisciplinaires sur le Syndicalisme, Paris, França.
- Mahon, R. (2002). Sweden's LO: learning to embrace the differences within? Em F. Colgan, & S. Ledwith. (Eds), *Gender, diversity and trade unions. International perspectives* (pp. 48-72). Routledge.
- Nissen, B., & Jarley, P. (2005). Unions as social capital: renewal through a return to the logic of mutual aid. *Labor Studies Journal*, 29(4), 1-26.
<https://doi.org/10.1177/0160449X0502900401>
- OECD/AIAS ICTWSS Database. Version 1. OECD/Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, fevereiro 2021. Disponível em: <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>.
- Pasture, P. (1997). Feminine intrusion in a culture of masculinity. Em P. Pasture, J. Verberckmoes, & H. de Witte (Eds.), *The lost perspective* (pp. 218-238). Aldershot.
- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The power resources approach: developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 113-134.
<https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>
- Sechi, C. (2007). Women in trade unions in Europe: bridging the gap. ETUI.
- Trebilcock, A. (1991). Strategies for strengthening women's participation in trade union leadership. *International Labour Review*, 130(4), 407-426.

SECCIÓN II

CONDICIONES DE EMPLEO, DESEMPLEO Y PRECARIEDAD

APROXIMACIÓN A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y AL FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

ISABEL MARÍA BARRERO VELÁZQUEZ
Universidad de Cádiz

1. INTRODUCCIÓN

Para la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, la discapacidad es un concepto dinámico, resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras tanto actitudinales como del entorno, que merman su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, es la norma que regula los derechos de las personas con discapacidad actualmente. Refunde tres normas importantes que ahora están derogadas, siendo estas la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos; la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En su artículo cuarto define a las personas con discapacidad como aquellas con deficiencias a nivel mental, físico, sensorial o intelectual, en principio no transitorias, y que dificultan su participación plena en igualdad de condiciones al interaccionar con diversas barreras. Deben tener, además, un grado de discapacidad igual o superior al 33%, aunque

asimila a los/as beneficiarios/as de pensiones de incapacidad permanente y pensionistas de jubilación o retiro por incapacidad permanente.

Las personas con discapacidad pueden acceder al mercado laboral a través de tres vías, recogidas en el artículo 37.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que son el empleo ordinario, el empleo autónomo y el empleo protegido.

Primeramente, con relación al empleo ordinario existen diferentes medidas para promover la contratación de personas con discapacidad, tales como acciones para prevenir o compensar las desventajas producidas por la discapacidad, el empleo con apoyo y cuotas de reserva de puestos de trabajo.

Con relación al empleo autónomo, se prevén diferentes ayudas para que los poderes públicos promuevan el trabajo autónomo, por ejemplo, subvenciones para formación o reducciones en los intereses de los préstamos para que las personas se constituyan como autónomas.

En tercer lugar, el empleo protegido incluye los enclaves laborales y Centros Especiales de Empleo. Los enclaves se definen en el artículo primero del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Son aquellos contratos que se celebran entre una empresa del mercado ordinario y Centro Especial de Empleo, para realizar tareas relacionadas directamente con su actividad habitual, desplazándose las personas trabajadoras a dicha empresa de forma temporal. Los Centros Especiales de Empleo se definen en el art.43.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, como empresas con o sin ánimo de lucro cuya finalidad es garantizar un empleo remunerado a las personas con discapacidad y prestar servicios de ajuste personal y social, al mismo tiempo que favorece su inclusión en el mercado ordinario.

Se considera relevante diferenciar brevemente a los Centros Especiales de Empleo de los enclaves laborales y de los Centros de Empleo Protegido. En los enclaves el 60% de las personas con discapacidad deben

tener especiales dificultades⁶⁸ para acceder al sistema ordinario. Además, la persona desempeña sus tareas en una empresa ordinaria, favoreciendo que el/la empresario/a conozca sus capacidades y aptitudes, circunstancias que no tienen que darse en los Centros Especiales de Empleo. Con relación a los Centros de Empleo Protegido, estos generan empleo a las personas con discapacidad como un fin en sí mismo, y ofrecen servicios de alojamiento y manutención; los Centros Especiales de Empleo lo hacen como medio para el acceso al trabajo ordinario y no ofertan estos servicios (García, 2015).

La investigación se desarrollará de acuerdo a la siguiente estructura: primero se señalarán los aspectos más relevantes del régimen jurídico de los Centros Especiales de Empleo; posteriormente se pondrán de manifiesto las desigualdades que hay entre las personas con y sin discapacidad en el mercado laboral, determinándose los factores que las propician; y finalmente se especificarán los problemas que se presentan en relación con los Centros Especiales de Empleo para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

2. OBJETIVOS

Con este estudio se pretende determinar si los Centros Especiales de Empleo están siendo o no efectivos para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Para ello, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Estudiar las desigualdades que se producen en el mercado laboral entre las personas con y sin discapacidad, a efectos de su integración en el mercado laboral.
- Poner de manifiesto los problemas que se plantean en el ordenamiento jurídico en relación con los Centros Especiales de

⁶⁸Artículo 6 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero. Hace referencia a personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual de grado igual o superior al 33%; discapacidad física o sensorial de al menos el 65%; o ser mujer y no estar incluida en los anteriores, con grado igual o superior al 33%.

Empleo para la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

3. METODOLOGÍA

La metodología aplicada ha sido mixta, dado que se han puesto en marcha técnicas tanto cualitativas como cuantitativas. Con respecto a las cualitativas, se han revisado fuentes normativas y bibliográficas, y, en relación con las cuantitativas, se han analizado fuentes estadísticas procedentes de diferentes organismos públicos.

4. RESULTADOS

Parece haber consenso entre los/as diferentes autores/as con respecto al momento de creación de los Centros Especiales de Empleo, en la década de los ochenta, pero no sobre cómo se crearon. García (2015) argumenta que fueron constituidos de la mano del Real Decreto 629/1981, de régimen unificado de ayudas a minusválidos, teniendo su antecedente en los Centros de Empleo Protegido. Sin embargo, Gelashvili et al. (2016) manifiestan que fueron producto de la Ley 13/1982, de 7 de abril.

Existen dos importantes normas que regulan los Centros Especiales de Empleo. La primera de ellas es el Real Decreto 2273/1985, 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo; y la segunda es el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en Centros Especiales de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo deben ser calificados e inscritos en los registros correspondientes, teniendo que cumplir varios requisitos. En síntesis, son acreditar la personalidad de la persona titular, justificar la viabilidad y subsistencia del centro a través del estudio económico pertinente, disponer del personal técnico y de apoyo necesario, y que la plantilla esté conformada por personas con discapacidad en un

porcentaje como mínimo del 70%⁶⁹. Dado que están sujetos a una relación laboral especial, deben contar además con un grado de al menos el 33% y sufrir por ello una reducción de su capacidad de trabajo, como se establece en el artículo segundo del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

Ahondando en el personal técnico y de apoyo, como se establece en el artículo primero del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, se trata de equipos multiprofesionales enmarcados en los servicios de ajuste social y personal que promueven que las personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo superen los obstáculos que se les presenten en la incorporación, conservación y progresión laboral. Sus funciones se recogen en el artículo segundo del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, siendo algunas de ellas la puesta en marcha de apoyos especializados, asistencia en la incorporación al enclave laboral o a la empresa ordinaria y promover la autonomía e independencia en su puesto de trabajo. Cabe añadir, conforme al artículo 3.2 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, que las personas destinatarias no son todos/as los/as trabajadores/as del Centro Especial de Empleo, sino aquellas con trastornos mentales, parálisis cerebral, discapacidad intelectual o trastornos del espectro autista con un grado igual o superior al 33%, así como las personas con discapacidad física o sensorial en un grado de al menos el 65%. Aunque este sea el perfil preferente, el resto de la plantilla podrá ser atendida una vez estén cubiertas estas personas.

Para poder trabajar en un Centro Especial de Empleo, deben seguirse una serie de pasos, como se indica en el artículo cuarto del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. La persona debe inscribirse como demandante de empleo en la Oficina de Empleo. La Oficina evaluará a los/as demandantes. Los/as titulares del Centro Especial de Empleo solicitan personal

⁶⁹Artículo 1 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

con determinadas características. Por último, la Oficina agrupa a las personas que, a juicio del equipo multiprofesional, se ajustan a la oferta.

La cantidad de Centros Especiales de Empleo ha aumentado considerablemente, pasando de 289 centros en 1991 a 2202 en 2019 (Ibáñez y Mudarra, 2007). Las Comunidades Autónomas que tienen más centros son Andalucía y Castilla y León, con 412 y 308, respectivamente (últimos datos de 2019). Dentro de Andalucía, Sevilla es la provincia con más Centros Especiales de Empleo, a la cual siguen Málaga, Cádiz y Córdoba⁷⁰.

El volumen de contrataciones efectuados en Centros Especiales de Empleo también ha aumentado, de hecho, en 2019 (a finales de dicho año se da una reducción, entre otras razones, por la pandemia de la COVID-19), de los 117.818 contratos que se celebraron con personas con discapacidad, 83.408 fueron en Centros Especiales de Empleo. De acuerdo con el Servicio Público de Empleo Estatal, resulta de interés señalar que incluso durante períodos de crisis la contratación en Centros Especiales de Empleo es más estable, creciendo durante la crisis financiera de 2008 un 18,9% (en la empresa ordinaria un 4%) y suponiendo el 74,34% de las contrataciones efectuadas con personas con discapacidad durante la crisis sanitaria de la COVID-19.

Para dar respuesta al primer objetivo específico se abordó la situación de las personas con y sin discapacidad en el mercado laboral con el fin de determinar si existen o no desigualdades en dicho ámbito, pasando, en caso afirmativo, a localizar y presentar los factores que las propician.

Se considera necesario, antes de mostrar los resultados encontrados, señalar dos aspectos. El primero de ellos es que los datos obtenidos de los organismos públicos coinciden en la definición de persona con discapacidad ofrecida por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Por otro lado, los períodos a los que se haga mención comenzarán en 2014 puesto que los organismos no contemplaban este concepto de discapacidad hasta entonces.

⁷⁰ODISMET (2019). *Número de Centros Especiales de Empleo y plantilla de personas con discapacidad*. <https://shre.ink/ULKr>. Consultada el 20 de marzo de 2022.

Atendiendo al Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (ODISMET), se observó que la tasa de actividad de la población general es considerablemente superior a la de las personas con discapacidad (76,1% y 34,3% en 2020, respectivamente) y, además, mientras que con la pandemia de la COVID-19 se reduce la de las personas con discapacidad, la de la población general incrementa. Con respecto a la tasa de desempleo, si bien disminuye en ambos colectivos, la de las personas con discapacidad sigue siendo mayor (15,4% frente al 22,2%). Cabe añadir, en relación con el paro de larga duración, que de las personas con discapacidad paradas en 2019, el 53,7% lo era de larga duración, mientras que en la población general el porcentaje se reduce al 38,7%⁷¹. En relación con la tasa de empleo, si bien en las personas con discapacidad va ascendiendo a un ritmo leve, pero constante, en la población general sufre un descenso en 2019. No obstante y volviendo con ODISMET, el porcentaje dista notablemente del de las personas sin discapacidad, siendo la tasa de empleo del 26,7% y 64,3% en 2019, respectivamente.

Seguidamente y tomando como referencia a ODIMET y el Servicio Público de Empleo Estatal, se analizó la situación de las personas empleadas. En relación con la situación profesional, hay cinco puntos de diferencia entre las personas con discapacidad y sin discapacidad que trabajan por cuenta propia, en detrimento de las primeras. Además, mientras que la tasa de autoempleo se recupera tras la pandemia por la COVID-19 en la población general, en la de las personas con discapacidad se reduce.

Las personas con discapacidad predominan en el sector servicios en mayor medida que la población general (81% frente al 75,3% en 2020), y dentro del sector servicios, las ocupaciones donde prevalecen son en las de limpieza y peones de la industria manufacturera. Las personas sin discapacidad lo hacen en servicios de restauración y comercio, peones de agricultura y construcción, técnicos y profesionales de apoyo, trabajos no cualificados en el sector servicios y servicios de salud.

⁷¹SEPE (2022). Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2022 (datos 2021).

Existen otras actividades donde es notable la presencia de trabajadores/as con discapacidad, por ejemplo, en operarios/as de máquinas de lavandería y tintorería o venta de apuestas. Ahondando en los Centros Especiales de Empleo, el sector predominante sigue siendo el de servicios, y las actividades más frecuentes las de limpieza, jardinería y servicios integrales e instalaciones.

Los tipos de contratos más frecuentes que se celebran con personas sin discapacidad son eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio e interinidad; y en las personas con discapacidad los de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y temporal con personas con discapacidad. Se ha observado una reducción de la contratación temporal a raíz de la pandemia de la COVID-19, aumentando, aunque sin superar los niveles anteriores a 2017, en 2021 y 2022. Se considera de interés señalar que desde 2022 la contratación indefinida no parece distar notablemente de la contratación temporal en las personas con discapacidad, a pesar de existir incentivos para promover la contratación indefinida. En los Centros Especiales de Empleo, las tipologías de contrato predominantes son las de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad, siendo importante indicar que la contratación temporal, frente a la indefinida, va aumentando.

Por último, atendiendo a la tipología de jornada, tanto las personas con discapacidad como la población general cuentan con jornada completas en mayor medida, sin embargo, la parcial está aumentando progresivamente⁷². En los Centros Especiales de Empleo también se está reduciendo el porcentaje de personas que presentan esta tipología de jornada, lo cual puede interpretarse como un aumento de precariedad del colectivo, o, dado que el fin de los Centros Especiales de Empleo es favorecer el tránsito al sistema ordinario, su función se está cumpliendo (Rodríguez, 2012). Con relación a esta última, Cueto et. al (2009) consideran que la razón de ello radica en el elevado índice de rotación⁷³.

⁷²INE (2021). El empleo de las Personas con Discapacidad. Año 2020.

⁷³ODISMET (2021). Informe sobre el mercado de trabajo en España y la situación laboral de las personas con discapacidad, N°6.

Una vez constatado el hecho de que las personas con y sin discapacidad no están en las mismas condiciones en el mercado laboral, se indagó en los posibles factores responsables, siendo algunos de ellos el sexo, edad, condiciones laborales, tipo de discapacidad y grado, nivel de estudios, prejuicios y discriminación, actitud de la persona trabajadora y de los/as empresarios/as, y el proteccionismo.

Con relación a la edad, las personas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años predominan en las tasas de paro. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística, mientras que la tasa de paro de las personas con discapacidad es del 22,2% en 2020, la de los/as jóvenes de 16 a 24 años es del 55,5%. ODISMET indica, además, que aunque en 2021 la contratación de menores de 25 es la que más ha crecido, sólo representa el 7,75% del total de contratos efectuados con personas con discapacidad. En las personas de entre 25 y 44 años, la tasa más elevada que presentan en la fecha considerada es la de actividad, con un 49,5%, a la que sigue la de empleo con un 36,6% (la de paro es del 26,1%). Finalmente, en las personas de 45 a 64 años se observó una reducción de las tres tasas, siendo la de actividad del 30,6%, empleo del 24,9% y paro del 18,6%. Una posible razón de ello la plantean Aguilar y Yusta (2017), siendo que al unirse a la percepción de pensiones a la presencia de rentas no laborales que superan el salario, la participación laboral puede verse desalentada. En los Centros Especiales de Empleo la edad más frecuente de personas trabajadoras oscila entre los 45 y 64 años, diferente al resto de personas con discapacidad y la población general⁷⁴.

El factor sexo fue relacionado con el de condiciones laborales, puesto que las mujeres soportan condiciones más desfavorables. Las mujeres con discapacidad que presentaban jornada parcial en 2020 fue del 25,6%, frente al 11,8% de los hombres con discapacidad, siendo una posible razón de ello que estas tratan de compatibilizar el empleo remunerado con el de cuidados y domésticos en mayor medida⁷⁵. Como

⁷⁴ODISMET (2021). Informe sobre el mercado de trabajo en España y la situación laboral de las personas con discapacidad, N°6.

⁷⁵ODISMET (2021). Informe sobre el mercado de trabajo en España y la situación laboral de las personas con discapacidad, N°6.

ya se señaló anteriormente, las personas con discapacidad presentan un volumen importante en el paro de larga duración, siendo, conforme a ODISMET, el perfil predominante el de mujeres mayores de 45 años. Tanto hombres como mujeres con discapacidad predominan en el sector servicios, pero ellos tienen una visibilidad mayor en los sectores restantes⁷⁶.

Relativo a la remuneración y atendiendo nuevamente a ODISMET, se encontraron diferencias entre la población general y la población con discapacidad, siendo el salario anual bruto de las personas con discapacidad en 2019 de 20.574,1 euros, y el de la población general de 24.512,2. Atendiendo al sexo dentro del colectivo de personas con discapacidad, se apreciaron notables diferencias en el salario que percibían hombres y mujeres, siendo el salario anual bruto de ellas de 18.864,7 euros y el de ellos de 21.866,6.

El último factor en el que se va a profundizar es el de tipología y grado de discapacidad, el cual se conectará brevemente con el de nivel de estudios. En el Instituto Nacional de Estadística se observa que las personas con discapacidad psíquica (mental e intelectual) presentan las menores tasas de empleo (17% aproximadamente en 2020), y aquellas con discapacidad sensorial las mayores (47,3%).

Las personas que trabajan en Centros Especiales de Empleo suelen tener discapacidad física. Resulta de interés señalar que las personas con discapacidad psíquica son las que tienen una menor tasa de empleo, menores salarios y niveles formativos más bajos, a pesar de ser las que más estudios cursan, situación lleva a poner en duda si se están aplicando los mecanismos adecuados que les permitan acceder al sistema educativo. En cuanto al grado de discapacidad, cuanto mayor grado de discapacidad, menor tasa de actividad y empleo, y mayor tasa de paro. Sin embargo, al alcanzar un grado igual o superior al 75%, la tasa de paro se reduce considerablemente, lo cual podría estar relacionado con la percepción de prestaciones, contributivas o no contributivas, en mayor medida. Referente a los Centros Especiales de Empleo,

⁷⁶SEPE (2022). Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2022 (datos 2021).

el grado de discapacidad usual está comprendido entre el 33% y el 44%⁷⁷.

A continuación, se aborda el segundo de los objetivos específicos propuestos, comenzando con el análisis de las dificultades que se plantean de cara a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

En primer lugar, relativo al porcentaje de personas con discapacidad que deben conformar la plantilla, este se ha reducido de su totalidad al 70%⁷⁸. Por un lado, es positivo que el porcentaje siga siendo elevado debido a su clara posición de desventaja en el sistema ordinario. Sin embargo, los Centros Especiales de Empleo son presentados como espacios segregadores, entre otras razones, por el mayor porcentaje de personas con discapacidad que componen la plantilla (Jordan de Urríes y Verdugo, 2010).

En segundo lugar, en relación con la prestación de servicios de ajuste personal y social y siguiendo con Jordán de Urríes y Verdugo (2010), únicamente el 24,66% de los Centros Especiales de Empleo disponen de unidades de apoyo para la actividad profesional, y las actividades que se ejecutan no promueven el tránsito al mercado ordinario. No obstante, se detectaron diferencias en función de la naturaleza del centro (lucrativas o sin ánimo de lucro). García (2015) señala que aquellos con ánimo de lucro se apartan de la función social que conllevan estos centros, limitándose a cumplimentar la documentación sobre la prestación de estos servicios para pasar el filtro, y además emplean a personas cuya discapacidad es prácticamente inexistente. Santos y Gracia (2018) corroboran esto último, indicando que los Centros Especiales de Empleo con ánimo de lucro cuentan usualmente con personas con discapacidad física que tengan las menores limitaciones para trabajar posibles, mientras que los de iniciativa social (no lucrativos), suelen tener en cuenta en mayor medida a las personas con discapacidad psíquica.

⁷⁷ODISMET (2021). Informe sobre el mercado de trabajo en España y la situación laboral de las personas con discapacidad, N° 6.

⁷⁸Disposición adicional trigésima novena de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Anteriormente se abordó el perfil de las personas beneficiarias de los servicios de ajuste personal y social. Aunque existe un perfil estipulado⁷⁹, las personas trabajadoras en Centros Especiales de Empleo suelen tener discapacidad física, de un grado que oscila entre el 33% y 44%, lo cual cuestiona que la afirmación de Jordán de Urries y Verdugo (2010) de que los Centros Especiales de Empleo ofrecen estabilidad especialmente a los/as trabajadores/as con mayores dificultades para la inserción laboral.

En tercer lugar, con relación a los requisitos que deben cumplir los centros para ser calificados como Centros Especiales de Empleo⁸⁰, Cerejido (2017) indica que el estudio económico no debe contener las posibles ayudas para la creación y conservación del empleo, lo cual es a su juicio una ficción puesto que en la realidad el centro utilizará dichas ayudas, contribuyendo a su viabilidad.

Por último, se produce un conflicto entre la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Mientras que la Ley 5/2011, de 29 de marzo considera a los Centros Especiales de Empleo entidades de la economía social sin distinciones, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre sólo permite el acceso a la reserva de contratos para empresas de inclusión social de las personas con discapacidad a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social. Esta situación podría desincentivar la participación de los centros lucrativos, y por tanto dificultar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario dado el importante volumen que suponen (Moratalla, 2016).

Para finalizar, se van a exponer las dificultades que se producen para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

⁷⁹Artículo 3 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

⁸⁰Artículo 7 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

Autores/as como Garrido (2003) ponen en duda la necesidad de seguir con un régimen diferenciado de la regulación laboral ordinaria cuando se trabaja en un Centro Especial de Empleo. Sin embargo, otros/as como Castro (2015) manifiestan que la relación laboral especial está justificada puesto que el contrato va más allá de la actividad productiva, al tener como fin insertar a la persona con discapacidad en el mercado laboral, así como por la reducción que sufren en la capacidad de trabajar. No obstante, el que exista una relación laboral especial no implica que las personas con discapacidad estén en las mismas condiciones en el mercado laboral que la población general.

Primeramente, en relación con las personas sujetas a la relación laboral especial, se detectaron dos problemas. El primero de ellos es que esta norma no incluye a las personas a las que asimila el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 26 de noviembre, sino a aquellas con una discapacidad igual o superior al 33%, pudiéndose generar conflicto cuando la persona, acogiéndose a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 26 de noviembre, tratase de justificar la relación laboral especial mediante ella. Además, al afectar exclusivamente a los/as trabajadores/as de Centros Especiales de Empleo, se están dejando fuera al resto de personas con discapacidad (Garrido, 2003). Por otro lado, la norma no ha fijado un porcentaje mínimo de reducción en la capacidad de trabajo para poder acogerse a la relación laboral especial. De acuerdo con Cerejido (2017), esto ha dado lugar a que se considere el grado de discapacidad únicamente, pudiendo desembocar en la selección de personas con menores dificultades para acceder al trabajo. Esto podría resolver el primer problema, sin embargo, si todas las personas con discapacidad estuviesen sujetas por la relación laboral especial, podría verse cuestionada la necesidad de que exista dicha relación.

En segundo lugar, García (2015) observó en el procedimiento para acceder al puesto de trabajo en los Centros Especiales de Empleo (el proceso ya se describió anteriormente) que, siendo una obligación del centro requerir trabajadores/as en la Oficina de Empleo, cuando lo hacían no obtenían respuesta del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), o les llegaba con retraso un listado donde únicamente figuraba que la persona tenía discapacidad. Una posible razón de ello es que el SEPE

no valora la capacidad laboral de las personas, sino que sólo solicita el certificado de discapacidad y experiencia laboral si tienen, no proporcionando información del grado de discapacidad a los centros ni haciendo un listado de aquellas personas que se ajustan a la oferta. Esto ha dado lugar a que los centros recurran a medios informales (asociaciones, ofertas en prensa), pudiendo afectar a aquellas personas con mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

En tercer lugar, con respecto al tránsito al sistema ordinario, y partiendo de que el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 26 de noviembre, no responsabiliza a los Centros Especiales de Empleo de la inserción en el mercado ordinario de las personas con discapacidad, siendo estos únicamente medios que favorecen el tránsito a través de la proporción de distintas herramientas (McKenzie, 2019), se ha constatado que la tasa de transición al mercado ordinario es baja. Jordán de Urrés (2010) y Rodríguez (2012) la sitúan en el 3% y entre el 1% y 5%, respectivamente. Para analizar datos más profundos y actualizados nos apoyamos en el procedimiento seguido por Grimaldos (2015), quien comparaba el porcentaje de personas con discapacidad en edad laboral con el volumen de personas con discapacidad asalariadas en empresas privadas, obteniendo que en 2013 el porcentaje era del 4,7% y el volumen del 1,4% en empresas de menos de 50 trabajadores/as y 2,2% en las de más. Para 2020, el porcentaje de personas con discapacidad en edad de trabajar fue, conforme a ODISMET, del 6,3%, y las personas con discapacidad asalariadas en empresas privadas del 1,8% en las empresas de menos de 50 trabajadores/as y del 2,2% en las de más⁸¹. Es importante indicar que no debemos hacer comparaciones entre estos últimos datos y los de Grimaldos, puesto que los datos de esta segunda son anteriores a 2014, pudiendo diferir el concepto de persona con discapacidad aplicado.

En el ámbito público, Gala (2000) apreció que, aunque las medidas alternativas a la reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad fomentan el papel de los Centros Especiales de Empleo, también podría dificultar la contratación de personas con discapacidad en el sistema ordinario, así como no tener en cuenta a las personas con discapacidad

⁸¹INE (2021). El empleo de las Personas con Discapacidad. Año 2020.

que no desarrollan su trabajo en estos centros. Mckenzie (2019) añade a lo expuesto por Gala que se sigue incumpliendo la obligación de reserva al colectivo de personas con discapacidad, y que son los Centros Especiales de Empleo los que terminan asumiendo el problema.

Como se ha indicado anteriormente, los Centros Especiales de Empleo no son los responsables de la inserción de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, siendo los instrumentos que vehiculan el tránsito los enclaves laborales y el empleo con apoyo (Mckenzie, 2019). Dichos instrumentos se dirigen a trabajadores/as con especiales dificultades para insertarse en el mercado laboral, quedando sin cobertura el resto de las personas con discapacidad. Siguiendo con Mckenzie (2019), quedarían tres herramientas para el tránsito: despido, excedencia voluntaria y cambio de empleador (esta última no se abordará al estar vinculada a la subrogación empresarial, que no está altamente vinculada a la inserción laboral de las personas con discapacidad). El despido puede afectar notablemente a los centros pues el tránsito no está contemplado como un motivo de despido, arriesgándose a que el despido sea declarado improcedente, además de tener que abonar indemnización y poder perder incentivos por parte de la Seguridad Social y diferentes subvenciones. Relativo a la excedencia, sólo cuentan con regulación los enclaves laborales y el empleo con apoyo, no exentos de problemas a juicio del autor. Se considera relevante señalar que hay tres categorías de gastos en ayudas destinadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad: Centros Especiales de Empleo, empleo con apoyo y subvenciones por la contratación indefinida en el sistema ordinario. Dentro de la primera hay tres subcategorías, que son proyectos creadores de empleo, unidades de apoyo y mantenimiento del puesto. Jordán de Urríes y Verdugo (2012) afirman que las asignaciones presupuestarias son mayores en el empleo protegido, en detrimento del ordinario. Atendiendo a ODISMET, esta tendencia se sigue observando, suponiendo dichos gastos en Centros Especiales de Empleo en 2019 el 97,8% del total, y dentro de esta categoría, predominan las de mantenimiento del puesto con un porcentaje del 88,8%.

En cuarto lugar, con respecto a la organización del trabajo, tanto este Real Decreto como el anterior reconocen que debe ser lo más parecida

posible a la de la empresa ordinaria. Si bien ha habido mejoras (por ejemplo, el establecimiento de un plazo para presentar el contrato para su registro en la Oficina de Empleo⁸²), aún quedan cuestiones pendientes, como que el trabajo se equipare al del sistema ordinario. Una de las posibles razones la expone Gala (2000), siendo esta la negativa de los/as empleadores/as a dejar transitar a sus trabajadores/as al sistema ordinario, la insuficiente formación de la plantilla o la persistencia de prejuicios. Un ejemplo de la no equiparación es la expuesta por Rubio (2003), siendo esta la ausencia de competitividad y desarrollo del trabajo en un espacio protector, acogedor y entre iguales.

Los equipos multiprofesionales aún no han sido creados a pesar de su importante papel. Si bien ha habido otras figuras que han asumido su función, tales como las extintas unidades de valoración⁸³, ninguna de ellas puede rellenar la función de esta figura. Algunas consecuencias que genera esta situación son la dificultad para transitar al sistema ordinario o acceder a ayudas recogidas en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (Cerejido, 2017), así como la inseguridad jurídica (Gorelli, 2021).

Finalmente, en relación con la negociación colectiva, hay temáticas donde esta figura tiene un rol fundamental que no están siendo abordadas como las relativas a la adaptación del puesto, salud en el trabajo y medidas de conciliación, y el desarrollo de acciones formativas (Cendrero, 2017).

5. CONCLUSIONES

Del siguiente estudio se han obtenido diferentes conclusiones, las cuales se exponen a continuación. La primera de ellas es que los datos evidencian la persistencia de desigualdades en el ámbito laboral entre las personas con y sin discapacidad, no teniendo un notable efecto los

⁸²Artículo 5 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

⁸³Mientras que las unidades de apoyo únicamente son instrumentos para cumplir con la asignación de servicios de ajuste personal y social y son privados, las unidades de valoración son públicas y su fin es la atención interdisciplinaria de la persona para favorecer su inclusión y participación plena en la sociedad, en las mismas condiciones. Artículo 12.1 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 26 de noviembre.

incentivos para la inserción laboral de las personas en el sistema ordinario. Hay diferentes factores que condicionan el acceso igualitario al mercado laborales, como el sexo, edad o condiciones laborales.

Una vez que la persona accede al mercado laboral, cuentan con condiciones más desfavorables que la población general, viéndose su estabilidad amenazada, trabajando en sectores menos cualificados y en sectores más precarios. Los Centros Especiales de Empleo no han sido ajenos al aumento de la temporalidad, no obstante, han demostrado mayor estabilidad que la contratación ordinaria, incluso en momentos de crisis. El aumento de la temporalidad podría ser interpretado de dos formas, como que el fin de estos centros se está cumpliendo, o por otras razones como el elevado índice de rotación.

Con relación al Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, se han planteado varios problemas, como los efectos segregadores al llevar a cabo su trabajo fuera del mercado ordinario, contradicciones en el perfil estipulado y el que finalmente es contratado, o la exclusión de los centros lucrativos al acceso a la reserva de contratos para empresas de inclusión social de las personas con discapacidad.

Con respecto al Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, algunos de los problemas detectados se vinculan al procedimiento para acceder a un puesto de trabajo en los Centros Especiales de Empleo (las Oficinas de empleo no valoran el grado de discapacidad, no proporcionando información a los centros o facilitando una lista donde consta que la persona tiene discapacidad), la inexistencia de los equipos multiprofesionales a pesar de su importante rol, la transición al sistema ordinario (es escasa en el ámbito privado, y en el público se observa el incumplimiento de las cuotas de reservas, y las medidas alternativas a la reserva de puestos podría limitar la contratación por parte de la empresa ordinaria), la equiparación del trabajo al de la empresa ordinaria (ha habido avances, pero quedan aspectos por tratar) y la negociación colectiva (su intervención es insuficiente).

A la luz de los resultados, se concluye que los Centros Especiales de Empleo fomentan la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, pero se constituyen como instituciones finalistas, en lugar de tránsito al sistema ordinario.

6. REFERENCIAS

- Aguilar, Pablo y Yusta, Nieves (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad. 3 C Empresa: investigación y pensamiento crítico, 6 (2), 1-19.
- Castro, María A. (2015). La relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en los centros especiales de empleo. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, (118), 189- 222.
- Cendrero, Luis A. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio institucional de la Universidad Complutense de Madrid. <https://shre.ink/UubC>
- Cerejido, Raúl (2017). 123 preguntas sobre discapacidad y empleo. Bomarzo.
- Cueto, Begoña; Malo, Miguel A.; Rodríguez, Vanesa y Francos, Carlos (2009). Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Gala, Carolina (2000). La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo. Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (55), 73-106.
- García, Antonio (2015). Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad con especiales dificultades de acceso al trabajo [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio institucional de la Universidad de Valencia: <https://shre.ink/Uubo>
- Garrido, Eva (2003). El trabajo de discapacitados en centros especiales de empleo: replanteamiento sobre la necesidad de una relación laboral especial. En Romero, María J. (Coord.), Trabajo y protección social del discapacitado (pp.27- 58). Bomarzo.
- Gelashvili, Vera; Camacho, María del Mar y Segovia, María Jesús (2016). Análisis económico-financiero de los centros especiales de empleo de España. Revista Española de Discapacidad, 4 (2), 7-24.
- Gorelli, Juan (2021). Principales problemas jurisprudenciales en la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que trabajen en Centros Especiales de Empleo. Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura, (37), 511-550.
- Grimaldos, María I. (2015). Los centros especiales de empleo. Aproximación a su régimen jurídico. CIRIEC España: Revista jurídica, (26), 1-28.

- Ibáñez, Pilar y Mudarra, María J. (2007). Integración sociolaboral. Trabajadores con discapacidad intelectual en Centros Especiales de Empleo. Dykinson.
- Jordán de Urries, Francisco y Verdugo, Miguel A. (2012). Situación de los Centros Especiales de Empleo en España (II). Polibea, (102), 15-22.
- Jordán de Urries, Francisco de Borja y Verdugo, Miguel A. (2010). Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España. Universidad de Salamanca.
- McKenzie, Baker (2019). El tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde los CEE hacia las empresas del mercado ordinario de empleo. Informe jurídico. Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo.
- Moratalla, Pablo (2016). Centros especiales de empleo. CIREC-España: Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa, (29), 1-38.
- Rodríguez, Vanesa (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción? Estudios de economía aplicada, 30 (1), 273-260.
- Rubio, Francisco J. (2003). La construcción del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo. Nómadas: Revista Crítica de las Ciencias Sociales y Jurídicas, (8), 1-10.
- Santos, José M. y Gracia, María D. (2018). Análisis del modelo empresarial de los Centros Especiales de Empleo. Rentabilidad vs solidaridad. La razón histórica: Revista hispanoamericana de historia de las ideas políticas y sociales, (38), 98-114.

LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN PARA FOMENTAR UNA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. UNA PROPUESTA PEDAGÓGICA

MARÍA DOLORES PÉREZ ESTEBAN
Universidad de Almería

NIEVES GUTIÉRREZ ÁNGEL
Universidad de Almería

ISABEL MERCADER RUBIO
Universidad de Almería

1. INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema de gran relevancia en la actualidad, ya que promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el ámbito laboral (Infante & Guillén, 2015).

La inclusión laboral del colectivo de personas con discapacidad aporta unos beneficios a toda la comunidad y se debe enfocar desde un prisma social, económico y ético (Muñoz & Quintana, 2019). El fomento de la inclusión laboral no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto (Pupiales & Andrade, 2016).

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema que ha cobrado creciente importancia en las últimas décadas debido a la evolución de la conciencia social y a los avances en la legislación que promueve la igualdad de oportunidades. Esta inclusión no solo se relaciona con el cumplimiento de normativas legales, sino que también con el reconocimiento de la diversidad como un valor enriquecedor en el ámbito laboral (Merino & Esli, 2021).

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada en 2006, establece que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que todas las demás. Esto incluye el derecho a trabajar en condiciones de igualdad (Seoane, 2011). La inclusión laboral se basa en el principio fundamental de la igualdad de derechos y oportunidades, promoviendo la no discriminación y el acceso a empleos de calidad (Infante & Guillén, 2015).

La inclusión laboral de personas con discapacidad proporciona numerosos beneficios a nivel individual. Permite el desarrollo de habilidades, la independencia económica y la mejora de la calidad de vida. Además, contribuye a la autoestima y la autovaloración de las personas con discapacidad al sentirse valoradas por sus contribuciones al mundo laboral (Hernández et al., 2017).

Las empresas que fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad también obtienen ventajas significativas. Diversos estudios han demostrado que la diversidad en el lugar de trabajo conduce a un ambiente más creativo e innovador (Hurtado et al., 2018). Las personas con discapacidad aportan perspectivas únicas y habilidades diversas que pueden mejorar la toma de decisiones y la resolución de problemas. Además, la inclusión laboral puede aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez se traduce en una mayor retención de talento (Gomez & Peñaranda, 2019).

La inclusión laboral de personas con discapacidad contribuye a una sociedad más justa y equitativa. Reduce la exclusión social, disminuye la dependencia de las prestaciones sociales y fomenta la participación activa de las personas con discapacidad en la comunidad. Además, al ampliar el acceso de este grupo a la fuerza laboral, se incrementa el Producto Interno Bruto y se estimula el crecimiento económico (García, 2023).

A pesar de los beneficios evidentes de la inclusión laboral, existen barreras significativas que deben superarse. Estas incluyen la discriminación, la falta de accesibilidad física y tecnológica, la falta de capacitación especializada y la falta de conciencia sobre las capacidades de las personas con discapacidad (Gómez et al., 2020).

La inclusión laboral de personas con discapacidad es esencial para promover una sociedad inclusiva y justa. Reconociendo los derechos humanos, los beneficios individuales, organizativos y sociales, es imperativo que gobiernos, empresas y la sociedad en su conjunto trabajen juntos para eliminar las barreras que dificultan la inclusión. La diversidad en el lugar de trabajo no solo es un deber ético, sino también una oportunidad para el crecimiento y la prosperidad de la sociedad en su conjunto.

2. OBJETIVOS

Tras la exposición detallada de los principales antecedentes que han permitido establecer una argumentación sólida sobre el tema que versa esta investigación, resulta imprescindible determinar cuál ha sido la principal pregunta de investigación que ha originado la realización de este estudio. La formulación de esta cuestión se ha realizado gracias al desarrollo de un profundo análisis sobre los datos e investigaciones que se han presentado en la parte introductoria de este estudio.

De la elaboración de esta pregunta de investigación se ha formulado el objetivo principal de investigación que ha motivado la realización de este trabajo.

A este respecto, se plantea a continuación la pregunta de investigación, la cual pivota en torno a: ¿Cómo debe ser la educación actual para potenciar la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Tal y como se ha comentado anteriormente, de esta pregunta de investigación deriva el objetivo principal de este trabajo, el cual se encuentra focalizado en:

Realizar una revisión bibliográfica para analizar cómo debe enfocarse la educación actual para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

3. METODOLOGÍA

Una vez que ha sido expuesto el objetivo principal de este estudio, es momento de detallar minuciosamente cuál ha sido la estrategia de

trabajo empleada para su consecución. De esta manera, se ha optado por el empleo de una metodología de corte cualitativo, que se encuentra basada en la realización de una revisión bibliográfica de carácter exploratorio y descriptivo de la literatura, en la que se ha aplicado un enfoque interpretativo de los datos resultantes.

La utilización de este modelo metodológico se argumenta principalmente porque en sus fases de ejecución se posibilita la realización de un estudio en donde poder esbozar una panorámica que refleje aquellos aspectos más significativos que se encuentran estrechamente relacionados con el objetivo principal de este trabajo. Como se ha mencionado anteriormente, la finalidad principal de este estudio es realizar una revisión bibliográfica para poder analizar como debe enfocarse la educación actual para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

De este modo, y para la consecución de la revisión bibliográfica de la literatura, ha sido necesario analizar diversos trabajos e investigaciones que se encuentran relacionados con dicha temática, para que, una vez que se hayan obtenido los resultados finales, se procede a realizar un análisis profundo en donde poder esbozar cuáles han sido las conclusiones principales de este trabajo, de manera que se puedan compartir a la comunidad científica y resulten de un gran interés para la mejora de la práctica docente.

Así pues, en la puesta en marcha de esta revisión bibliográfica de la literatura se han desarrollado tres grandes fases que han permitido culminar con éxito dicho trabajo. Estas tres fases se detallarán en profundidad a continuación:

PRIMERA FASE

La realización de la primera fase se caracteriza principalmente por la necesidad de establecer cuáles son las pautas generales que se deben seguir. En el ejercicio de esta fase se debe garantizar que los resultados que se van a obtener son los más acordes con la finalidad principal de este estudio.

De este modo, y dado el carácter multidisciplinar de la temática principal de este estudio, ha sido necesario establecer cuál es el nexo de unión, es decir, cuál es el punto de encuentro común entre las diferentes áreas del conocimiento -educación, psicología, pedagogía- que se encuentran implicadas. Resultando que el eje principal de esta investigación se encuentra centralizado dentro del campo de las Ciencias de la Educación ya que, en él confluyen el resto de áreas implicadas. Se permite establecer una visión más amplia de las diversas metodologías analizadas.

Continuando con el desarrollo de esta primera fase, y teniendo presente el carácter multidisciplinar de este estudio, se han seleccionado las principales bases de datos de investigación científica consideradas como las más relevantes dentro del campo de la educación y que además son transversales al resto de áreas, estas bases de datos son: Dialnet, Scopus y Web of Science.

El empleo de estas bases de datos se fundamenta principalmente en que los criterios de elegibilidad hacen que sean las más apropiadas para encontrar información desde las diferentes disciplinas, además, y como característica común a todas las bases de datos seleccionadas, estas se muestran como unas de las más importantes dentro del campo de la educación. De la misma manera, dentro de estas plataformas se puede acceder a una gran variedad de trabajos e investigaciones que posibilita que se pueda realizar una confrontación interesante sobre los principales resultados que se han obtenido en cada uno de los estudios analizados. Así pues, se enriquecerá el desarrollo de esta revisión bibliográfica lo que redundará en el interés y relevancia sobre el mundo educativo y la comunidad científica.

Siguiendo en el desarrollo de esta primera fase, y con el objetivo de facilitar las búsquedas en las bases de datos seleccionadas, se han establecido cuáles han sido los principales descriptores que se han utilizado en las mismas. De este modo, los descriptores que han sido empleados para poder realizar esta revisión bibliográfica han sido los siguientes: tanto en español, “inclusión laboral”, “educación”, “discapacidad” Como en inglés, “labor inclusion”, “education”, “disability”. Para poder optimizar las búsquedas realizadas en las bases de datos y para

poder establecer diversas combinaciones entre los descriptores, se han empleado los siguientes operadores booleanos; “AND” y “OR”

SEGUNDA FASE

Una vez finalizada la primera fase descrita anteriormente se da paso a la segunda fase para la realización de una revisión bibliográfica de la literatura.

Esta segunda fase está considerada como el núcleo de la revisión, pues se caracteriza principalmente por ejecutar los diferentes procedimientos de búsqueda que se llevan a cabo en las bases de datos que han sido seleccionadas.

De este modo, para la puesta en marcha de esta segunda fase ha sido de vital importancia determinar cuáles son los procedimientos que se deben seguir a la hora de revisar cada uno de los trabajos que van a ser seleccionados. Se ha determinado la necesidad de examinar tanto los títulos, como los resúmenes y las palabras clave de los trabajos e investigaciones que se han derivado de las búsquedas realizadas con los descriptores principales mencionados. No obstante, para establecer un cribado más exhaustivo y garantizar que los textos seleccionados se encuentran relacionados con la finalidad principal de esta investigación es necesario aplicar unos criterios de inclusión y de exclusión. Los criterios de inclusión como de exclusión son los siguientes:

Como criterios de inclusión se han establecido los siguientes:

- Se han seleccionado todos aquellos trabajos e investigaciones que se encuentren comprendidos en los últimos 10 años
- Se han seleccionado todos aquellos trabajos e investigaciones que tuviesen acceso abierto.
- Se han seleccionado todos aquellos trabajos e investigaciones cuyos idiomas fueran inglés y/o castellano.

Como criterios de exclusión se han establecido los siguientes:

- No se han seleccionado aquellos trabajos e investigaciones que se tratasen de tesis doctorales, capítulos de libro y monográficos.
- No se han seleccionado aquellos trabajos e investigaciones que se encuentren duplicados en las bases de datos seleccionadas.

TERCERA FASE

Una vez que se han finalizado tanto la primera fase como la segunda es momento de iniciar la tercera y última etapa de esta revisión bibliográfica de la literatura.

En este momento, los resultados que se han ido obteniendo tras la ejecución de las búsquedas en las bases de datos y tras la aplicación de los criterios de inclusión y de exclusión y el uso específico de los descriptores y los operadores booleanos, ha dado como resultado un conjunto de datos que han sido revisados para su posterior selección.

Para la obtención de los resultados finales ha sido necesario poner en marcha un proceso de cribado específico para poder desarrollar un conjunto de todos aquellos trabajos e investigaciones que mantienen una estrecha relación con la finalidad principal de este estudio.

Así mismo, los resultados obtenidos muestran como en un primer momento la muestra quedó contemplada por un total de 50 trabajos a los cuales fue necesario aplicar los criterios de inclusión y exclusión. Tras esto, la muestra quedó reducida a un total de 12 trabajos de los cuales, tan solo han sido seleccionaron 8 trabajos para la elaboración de esta revisión bibliográfica.

4. RESULTADOS

En el siguiente apartado se muestran los resultados obtenidos en la realización de este estudio.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un objetivo clave en la lucha por la igualdad de oportunidades (Salas & Torres, 2015). La

educación es un instrumento poderoso para lograr este objetivo, ya que proporciona a las personas con discapacidad las herramientas necesarias para competir en el mercado laboral y contribuir de manera significativa a la sociedad (Palliser Díaz, 2011).

La educación empodera a las personas con discapacidad al proporcionarles conocimientos, habilidades y confianza en sí mismas. Esto les permite tomar decisiones informadas sobre su futuro laboral, definir sus objetivos profesionales y buscar las oportunidades que se ajusten a sus habilidades y capacidades (Pineda & Luna, 2018).

La educación no solo se trata de adquirir conocimientos teóricos, sino también de desarrollar habilidades prácticas (Hurtado, Álvarez & Be-doya, 2018). Las personas con discapacidad pueden beneficiarse de programas de educación adaptados a sus necesidades, que les permitan adquirir habilidades relevantes para el mercado laboral. Estas habilidades pueden incluir capacitación técnica, habilidades de comunicación, resolución de problemas y competencias digitales.

La educación puede ayudar a superar las barreras que a menudo enfrentan las personas con discapacidad para acceder a oportunidades laborales (Gómez Rúa et al., 2020). Esto incluye la eliminación de barreras arquitectónicas en instituciones educativas y la provisión de tecnologías de asistencia que faciliten el aprendizaje. Además, la educación puede sensibilizar a la sociedad y a los empleadores sobre las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad, reduciendo la discriminación en el lugar de trabajo.

La educación prepara a las personas con discapacidad para competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones. Proporciona las credenciales y la formación necesarias para acceder a una amplia gama de empleos, lo que aumenta sus oportunidades de empleabilidad y promoción profesional (Romani, Yagüe & de Lera, 2021).

La educación también fomenta la independencia económica de las personas con discapacidad al permitirles acceder a empleos remunerados. Esto reduce su dependencia de prestaciones sociales y contribuye a su bienestar financiero (Rojkín, 2015).

La educación desempeña un papel esencial en la inclusión laboral de personas con discapacidad al empoderarlas, desarrollar sus habilidades, eliminar barreras de acceso y prepararlas para competir en el mercado laboral (Suñé, Díaz & Noell, 2012). Es imperativo que se promueva una educación inclusiva y accesible que atienda las necesidades específicas de este grupo de individuos. La inversión en la educación de las personas con discapacidad es una inversión en un futuro más igualitario y en una sociedad enriquecida por la diversidad.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un objetivo fundamental en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa. La educación desempeña un papel crucial en la preparación de personas con discapacidad para el mercado laboral. A continuación se presenta una breve propuesta pedagógica que se focaliza en estrategias y enfoques para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la educación.

4.1 OBJETIVO DE LA PROPUESTA

El objetivo principal de esta propuesta pedagógica es proporcionar un marco integral para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la educación. Esto se logrará mediante la implementación de estrategias pedagógicas efectivas que aborden las necesidades específicas de las personas con discapacidad y las preparen para un empleo satisfactorio y sostenible.

4.2 ESTRATEGIAS Y ENFOQUES PEDAGÓGICOS:

4.2.1 Educación Inclusiva

- Promover la educación inclusiva en todos los niveles, desde la educación básica hasta la educación superior. Esto implica la adaptación de los entornos educativos, la capacitación de docentes y la provisión de recursos de apoyo para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes con discapacidad.

4.2.2 Evaluación de Necesidades Individuales

- Realizar evaluaciones individuales de las necesidades de cada estudiante con discapacidad para identificar barreras específicas para su aprendizaje y participación. Estas evaluaciones ayudarán a diseñar planes educativos individualizados que se adapten a sus requerimientos.

4.2.3 Enfoque en Habilidades Laborales

- Diseñar programas educativos que se centren en el desarrollo de habilidades laborales específicas. Esto podría incluir capacitación técnica, habilidades de comunicación, resolución de problemas y competencias digitales, según las demandas del mercado laboral.

4.3 COLABORACIÓN CON EMPRESAS

Establecer colaboraciones sólidas con empresas y empleadores locales para proporcionar oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo. Estas colaboraciones pueden incluir pasantías, programas de empleo con apoyo y oportunidades de formación en el trabajo.

4.4 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Proporcionar formación y concienciación a docentes, estudiantes y empleadores sobre la diversidad y las necesidades de las personas con discapacidad. Esto fomenta un ambiente de trabajo más inclusivo y menos discriminatorio.

4.5 TECNOLOGÍAS DE ASISTENCIA

Integrar tecnologías de asistencia en el entorno educativo para facilitar el aprendizaje de las personas con discapacidad. Esto incluye el uso de software de lectura de pantalla, teclados adaptativos y otros dispositivos que superen las barreras tecnológicas.

4.6 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Es fundamental llevar a cabo una evaluación continua y seguimiento de los resultados de la implementación de esta propuesta pedagógica. Se deben medir los logros educativos, las tasas de empleo de las personas con discapacidad y la satisfacción de los empleadores para realizar ajustes y mejoras constantes.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un objetivo alcanzable cuando se aborda de manera integral a través de la educación. Esta propuesta pedagógica busca empoderar a las personas con discapacidad al brindarles las habilidades, la confianza y las oportunidades necesarias para una participación plena en el mercado laboral. La colaboración entre instituciones educativas, empresas y la sociedad en su conjunto es esencial para lograr una inclusión laboral efectiva y sostenible.

5. DISCUSIÓN

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un desafío social y económico que requiere atención prioritaria en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa. La educación desempeña un papel esencial en la preparación de las personas con discapacidad para el mercado laboral. Esta discusión académica se centra en analizar la importancia de la educación como un medio fundamental para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, y cómo una propuesta pedagógica puede contribuir a este objetivo.

La educación es un derecho humano básico, y su importancia radica en empoderar a las personas con discapacidad al proporcionarles las herramientas necesarias para una participación activa en la sociedad. Además, la educación fomenta el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales y emocionales, lo que resulta esencial para una inclusión laboral exitosa. La educación no solo se trata de adquirir conocimientos académicos, sino también de desarrollar habilidades prácticas que son esenciales para el éxito en el mercado laboral.

Una de las características clave de una propuesta pedagógica efectiva para la inclusión laboral de personas con discapacidad es su enfoque en

el desarrollo de habilidades laborales específicas. Esto implica proporcionar capacitación técnica, habilidades de comunicación, resolución de problemas y competencias digitales que se adapten a las demandas del mercado laboral. La educación debe ser relevante para el mundo laboral y preparar a los estudiantes con discapacidad para puestos de trabajo reales.

La educación también desempeña un papel en la superación de barreras de acceso que enfrentan las personas con discapacidad. Las instituciones educativas deben ser inclusivas y accesibles, y se deben proporcionar tecnologías de asistencia que permitan a los estudiantes con discapacidad participar plenamente en el proceso educativo. Además, la educación puede desempeñar un papel en la sensibilización y la formación de la sociedad y los empleadores, lo que puede ayudar a reducir la discriminación en el lugar de trabajo.

Una propuesta pedagógica efectiva para la inclusión laboral de personas con discapacidad debe fomentar la colaboración entre instituciones educativas, empresas y la comunidad en general. Esto implica la creación de oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo, pasantías y programas de empleo con apoyo en estrecha colaboración con empresas y empleadores locales. La colaboración garantiza que la educación se alinee con las necesidades del mercado laboral y que los estudiantes con discapacidad tengan la oportunidad de adquirir experiencia laboral real.

Es importante realizar una evaluación constante y un seguimiento de los resultados de cualquier propuesta pedagógica. Esto implica medir los logros educativos, las tasas de empleo de las personas con discapacidad y la satisfacción de los empleadores. La información recopilada debe utilizarse para realizar ajustes y mejoras en el sistema educativo y en las estrategias de inclusión laboral.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es una meta alcanzable cuando se aborda a través de la educación. La educación proporciona a las personas con discapacidad las habilidades, la confianza y las oportunidades necesarias para una participación plena en el mercado laboral. Una propuesta pedagógica que se centre en la educación inclusiva, el desarrollo de habilidades laborales, la superación de barreras de

acceso, la colaboración interinstitucional y la evaluación continua es esencial para promover una inclusión laboral efectiva y sostenible. La inversión en la educación de las personas con discapacidad es una inversión en un futuro más igualitario y en una sociedad enriquecida por la diversidad.

6. CONCLUSIONES

Las conclusiones principales del estudio realizado en esta revisión bibliográfica de la literatura sobre la importancia que tiene la educación para fomentar una adecuada inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La educación desempeña un papel crítico en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esta propuesta pedagógica destaca la importancia de abordar de manera integral el proceso educativo para preparar a las personas con discapacidad para un empleo satisfactorio y sostenible. La educación inclusiva, la evaluación de necesidades individuales, el enfoque en habilidades laborales, la colaboración con empresas, la sensibilización y la formación, así como la integración de tecnologías de asistencia, son estrategias clave que permiten a las personas con discapacidad superar barreras y acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones.

Al invertir en la educación de las personas con discapacidad, no solo se promueve su independencia económica y su bienestar, sino que también se enriquece la sociedad en su conjunto al fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades. La colaboración entre instituciones educativas, empleadores y la comunidad es esencial para garantizar el éxito de esta propuesta pedagógica y lograr un entorno laboral más inclusivo y equitativo. La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo es una cuestión de justicia social, sino también una oportunidad para aprovechar el potencial y las contribuciones únicas que estas personas pueden aportar a la fuerza laboral y a la sociedad en su conjunto.

7. AGRADECIMIENTOS/APOYOS

Este trabajo ha sido posible gracias al contrato predoctoral FPU-18/05887 correspondiente a la primera autora, sin el cual no habría sido posible su realización.

8. REFERENCIAS

- García, M. B. (2023). La gestión de la tecnología en la inserción laboral de personas con capacidades diversas: un análisis bibliográfico desde una perspectiva de salud y bienestar. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 3, 427-427.
- Gomez Ortiz, E. J., & Peñaranda Soto, E. (2019). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revista Espacios*, 40(22).
- Gómez Rúa, N. E., Pérez Medina, A. L., López Arango, D. M., & Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3-24.
- Hernández, S. P., Medina, D. E. M., & Zúñiga, S. P. A. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Revista del Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva (CELEI)*, 1, 46-70.
- Hurtado, L. C. A., Álvarez, L. A. M., & Bedoya, J. C. R. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1), 5115-5115.
- Infante, S. Q., & Guillén, C. R. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro jurídico*, (14), 32-41.
- Merino, J. A. V., & Esli, W. S. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 2.
- Muñoz, A. M. C., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30).

- Pallisera Díaz, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: el papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 70(25), 185-200.
- Pineda Duque, J. A., & Luna Ruiz, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y economía*, (35), 158-177.
- Pupiales, B. E., & Andrade, L. C. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 16(2), 279-289.
- Rojkín, C. I. F. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104.
- Romani, L. E., Yagüe, M. B., & de Lera, E. A. (2021). Inclusión laboral y discapacidad invisible. Hacia una reflexión sobre las barreras y posibilidades del mercado laboral ordinario. *Revista Española de Discapacidad*, 9(2), 23-43.
- Salas, J. C. D., & Torres, L. A. C. (2015). La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, 14(1), 28-36.
- Seoane, J. A. (2011). La convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad: perspectiva jurídica. *Siglo Cero*, 42(237), 21-32.
- Suñé, M. V., Díaz, M. P., & Noell, J. F. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 85-93.

EL DISEÑO DE LOS SUBSIDIOS AL EMPLEO DEL SERVEI PÚBLIC D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA (2016-2018)

ÁLVARO F. JUNQUERA

*Institut d'Estudis del Treball, Departamento de Sociología
(Universitat Autònoma de Barcelona)*

1. INTRODUCCIÓN

Las políticas activas de empleo han sido evaluadas en numerosas ocasiones en los últimos años, sin embargo, seguimos encontrando notables diferencias en las magnitudes de los efectos estimados (Card et al., 2018). Una posible explicación es que, tal como sugieren Crépon y Van den Berg (2016), estemos comparando intervenciones demasiado heterogéneas. Para explorar esta posibilidad, en este trabajo hemos realizado un análisis del diseño de todas las convocatorias de programas de subsidios al empleo aprobadas de 2016 a 2018 por el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (en adelante, SOC). El SOC es el servicio público de empleo de Cataluña, uno de los organismos con competencias para desarrollar políticas activas de empleo en el territorio catalán.

Algunos de los diseños de los programas de subsidios al empleo del SOC ya han sido analizados anteriormente, pero no se ha hecho de manera sistemática. El propio servicio público de empleo encarga evaluaciones a terceros para examinar programas concretos. No obstante, debido a que el análisis de los diseños utiliza fundamentalmente datos no estructurados, si no existen unas instrucciones de codificación comunes, los resultados de diferentes autores no son comparables. Hasta el momento no se habían desarrollado todavía unas instrucciones de codificación con aspiración a ser compartidas para que los resultados de los análisis fueran comparables entre sí. Esta es la primera contribución de nuestro capítulo, que es de tipo metodológica. Hemos desarrollado unas

instrucciones de codificación con idea de ser aplicables a la totalidad de programas de subsidios al empleo del contexto español. La segunda contribución es de tipo sustantiva, pues analiza de manera sistemática y exhaustiva el conjunto de subsidios al empleo ofrecidos por el SOC durante el periodo de interés. Autores como Molina Romo (2015) o Alujas Ruiz y Barbancho Tovillas (2020) han analizado algunos subsidios al empleo desplegados en España, pero ni lo han hecho de manera exhaustiva ni tratan nuestro periodo de estudio. Se trata de un objeto de estudio notablemente extenso, por lo que se necesitan aportaciones con periodos o territorios más acotados y provenientes de diversos autores.

Tras la recolección de una muestra de 42 documentos, con una extensión total de 446 páginas y la conformación de 131 códigos, realizamos un análisis de contenido. Los resultados principales de nuestro trabajo pueden organizarse en torno a las tres dimensiones del diseño analizadas. Respecto a los grupos diana, una de cada cinco convocatorias se dirigió exclusivamente a trabajadores jóvenes y alrededor del 90 % del presupuesto se dirigió a empleadores de organizaciones no lucrativas (públicas o privadas), mientras que las organizaciones lucrativas solo pudieron acceder a un 32 % de los fondos. Respecto a los instrumentos, todos los subsidios tienen una duración mínima de seis meses y la mayoría tiene una duración máxima de nueve meses. Además, existe una notable variación en las cuantías de los subsidios ofrecidos. También es significativo que aproximadamente la mitad de las convocatorias incluye como componente obligatorio la participación en formación y/o en acciones de búsqueda de empleo (asistencia o intermediación laboral). Respecto a los implementadores, la mayoría de las convocatorias distribuye el presupuesto a las organizaciones solicitantes tanto con criterios de orden de llegada como de una priorización preestablecida en el diseño. Por último, es importante indicar que el 53 % de las convocatorias tienen recogido en su diseño la prohibición de participar en algunas políticas activas de manera simultánea.

El capítulo continúa con una breve exposición de los objetivos del trabajo (Sección 2), una descripción de los datos y la metodología empleada (Sección 3), la presentación de los resultados principales

(Sección 4), una discusión de las posibles implicaciones (Sección 5) y las conclusiones (Sección 6).

2. OBJETIVOS

En este trabajo tratamos de responder la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es el diseño de los programas de subsidios al empleo aprobados por el SOC de 2016 a 2018 respecto a grupos diana, instrumentos e implementadores? Por lo tanto, nuestra investigación tiene tres objetivos específicos: describir los elementos de diseño relacionados con los grupos diana, los relacionados con los instrumentos y los relacionados con los implementadores.

Partimos del marco conceptual que ofrecen Schneider e Ingram (1997) sobre el diseño de las políticas públicas. La literatura diferencia entre el diseño de un programa como verbo (como proceso de formulación) y como sustantivo (en tanto producto o contenido de tal formulación). Nosotros, siguiendo a Siddiki (2020), entendemos el diseño como el contenido de una política o programa. En esta línea, Schneider e Ingram (1997) distinguieron varias dimensiones nucleares en todo diseño de política pública: los objetivos, las normas procedimentales, la teoría del cambio, los grupos diana, los implementadores o ejecutores y las herramientas o instrumentos. Como hemos adelantado, nosotros centramos nuestra pregunta de investigación en las tres últimas dimensiones. Para concretar las variables de estudio de estas dimensiones, utilizamos como marco conceptual específico de subsidios al empleo el propuesto por Cronert (2019). En este trabajo, el autor realiza una clasificación de subsidios al empleo a través de ciertas variables de diseño codificadas a partir de un enorme conjunto de programas recolectados por la Unión Europea.

Nos hemos centrado en estas tres dimensiones del diseño debido a que consideramos que son aquellas que pueden identificarse creíblemente con documentos jurídicos. Para el estudio de los objetivos o la teoría del cambio (modelo causal) pensamos que sería necesario producir nuevos datos cualitativos a través de entrevistas.

3. METODOLOGÍA

Para responder a nuestra pregunta de investigación hemos utilizado datos no estructurados, es decir, datos cualitativos. Dichos datos provienen de documentos de normativa jurídica. Para analizarlos hemos aplicado la técnica del análisis de contenido (Krippendorff, 2018).

Partimos de una pregunta de investigación sobre el diseño de varios programas. Nuestra asunción de identificación⁸⁴ es que: para las políticas públicas de Estados democráticos de Derecho, los documentos jurídicos se anteponen al resto de fuentes a la hora de establecer el diseño de un programa. A modo de ejemplo, pese a que nos interese el objetivo de un programa i (denotado X_i), solo podemos observar el objetivo que se declare en fuentes concretas como documentos jurídicos ($\hat{X}_i$) o entrevistas ($\tilde{X}_i$). Necesitamos asunciones que nos permitan manejar las diferentes aproximaciones ($\hat{X}_i, \tilde{X}_i, X_i \dots$) para construir una estimación del parámetro de interés (X_i) lo más creíble posible.

El primer paso fue especificar la *población diana*. En nuestro caso, la diana de nuestra inferencia fue el conjunto de intervenciones cuyo componente principal haya sido el subsidio al empleo, que hayan sido financiadas por el servicio público de empleo de Cataluña y que hayan sido aprobadas en los años 2016, 2017 o 2018. Para detectarlas, utilizamos la base de datos BISOC generada por el SOC (2023). El SOC originalmente clasifica a sus programas en siete ámbitos de actuación, encajando uno de ellos con los programas centrados en el subsidio al empleo. Así, de acuerdo con nuestra pregunta de investigación y nuestras asunciones de identificación, nuestra población diana se materializó en el conjunto de documentos de bases reguladoras y convocatorias aprobados para normar los programas de interés.

El segundo paso trató de disminuir el nivel de abstracción concretando un *marco muestral*. Para nuestro estudio, el marco muestral se construyó

⁸⁴ Es lo que Krippendorff (2018) llama constructo analítico. En nuestro caso, preferimos utilizar el concepto de asunciones de identificación, ya que es el que se usa con datos cuantitativos para un problema similar: la sustitución de cantidades inobservables por cantidades observables.

de la siguiente manera. Partimos del documento jurídico que se recoge en la base de datos BISOC para cada programa con presupuesto asignado en los años de interés. En primer lugar, como este documento solía incluir exclusivamente la convocatoria, leímos los preámbulos de todas las convocatorias para listar también los documentos de bases reguladoras que las normaban. En segundo lugar, revisamos la web del SOC que contiene un listado de toda la normativa aprobada para cada año en relación con cada programa implementado vía subvenciones. De esta manera, acabamos con un marco muestral exhaustivo de bases reguladoras y convocatorias de los programas de interés.

Considerando el tamaño de nuestro marco muestral, nuestro plan de *muestreo* fue analizar todo el marco muestral. Las siguientes decisiones correspondieron a la *unitarización* de nuestra muestra. Fijamos el documento como la unidad de muestreo, la disposición como la unidad de codificación (*u*) y el programa como la unidad de contexto⁸⁵. Nótese que en nuestro marco conceptual cada programa y cada convocatoria está relacionado con un conjunto de documentos. Se entiende la disposición como un concepto amplio que engloba tanto a cada uno de los artículos de una norma jurídica (ley, resolución...) como a cada una de las bases que conforman las bases reguladoras de una subvención.

A continuación, como última etapa del diseño del análisis de contenido, elaboramos las *instrucciones* de codificación. Para ello, partimos de un conjunto de variables seleccionadas a partir de los marcos conceptuales de Schneider e Ingram (1997) y Cronert (2019). Tras la preparación de un borrador del libro de códigos, realizamos un testeo de las instrucciones a partir de una submuestra aleatoria de todas las unidades de codificación. Fuimos anotando problemas y posibles mejoras de las instrucciones hasta finalizar la submuestra de unidades y la versión definitiva del manual de codificación.

⁸⁵ Esta es una de las limitaciones de nuestro trabajo, ya que considerar como parte de la unidad de contexto a *toda* disposición a la que se hace referencia en las unidades de codificación implicaría un trabajo inabarcable. Esta restricción se suaviza si, tal como recomienda Krippendorff (2018), se realiza una adecuada formación de los codificadores en el objeto de estudio. En nuestro caso, consideramos necesario un conocimiento suficiente del Derecho administrativo español.

Fijadas las instrucciones de codificación, comenzamos la ejecución del análisis de contenido con toda la muestra. Para la *codificación* se utilizó el programa ATLAS.ti. En el caso de variables con métrica nominal u ordinal, el código identificaba la categoría. En el caso de variables con métrica de intervalo o ratio, añadimos un código para el valor identificado. Una vez generada la matriz de unidades-códigos ($U \times C$) produjimos una matriz de convocatorias-variables ($I \times V$). Para ello, aplicamos una doble ponderación, considerando tanto la importancia de cada unidad de codificación dentro de cada documento (ponderación intradocumento) como la importancia de cada documento dentro del diseño de la convocatoria (ponderación interdocumento). La ponderación intradocumento simplemente consideró que el preámbulo de las normas jurídicas solo tiene carácter orientativo para la interpretación de los preceptos que se colocan tras él (Tribunal Constitucional de España, 1990). Por ello, las disposiciones que forman parte de preámbulos o exposiciones de motivo se descartaron a la hora de considerar la ocurrencia de una categoría en una cierta convocatoria y solo se incluyeron como parte de las unidades de contexto.

La ponderación interdocumento se fundamentó en el principio de jerarquía normativa que establece el ordenamiento jurídico español para las normas con rango inferior a la ley (Gamero Casado y Fernández Ramos, 2016). De acuerdo con el Capítulo VIII de la Ley 13/2008 aprobada por el Parlamento catalán (2019), las órdenes tienen mayor rango jurídico que las disposiciones administrativas aprobadas por órganos de la Administración catalana. De este modo, ya que las bases reguladoras están contenidas en Órdenes, sus preceptos deben ser respetados por normas inferiores como las Resoluciones, el tipo de norma que suele incluir las convocatorias de los programas. Por tanto, atendimos en primer lugar a los datos de las Resoluciones en tanto concreciones de las Órdenes y, si estas no desarrollaban algún aspecto, consideramos la información contenida en las Órdenes.

Por último, para el *análisis* de los datos estructurados realizamos un análisis de estadísticos de resumen, generando proporciones para las variables con métrica nominal u ordinal y medianas para las variables con métrica de intervalo. Los estadísticos se calcularon de dos maneras

diferentes. En primer lugar, en el denominador colocamos el total de convocatorias. En segundo lugar, en el denominador colocamos el total de euros presupuestados para el total de convocatorias. De esta manera, intentamos señalar no solo lo extendido que está un cierto elemento de diseño en el total de convocatorias estudiadas, sino también la importancia que tiene en relación con el total de euros dedicados a subsidios de empleo. Adicionalmente, generamos gráficos de barras para facilitar la lectura de los resultados.

4. RESULTADOS

Una vez recogida la muestra conforme a nuestros criterios de inclusión y exclusión, la Tabla 1 muestra el conjunto de programas y convocatorias observadas. Como podemos ver, durante el periodo de interés han existido un total de siete programas diferentes, aunque no todos ellos han sido convocados durante todos los años. Igualmente, podemos observar cómo la distribución de fondos señala una clara preferencia por el programa “Trabajo y Formación” (TIF).

TABLA 1. *Presupuesto en euros de los programas analizados por año de convocatoria.*

Programa	2016	2017	2018
30 Plus (30P)	12.450.000	12.450.000	11.700.000
Ocúpate (ENFE)		11.600.000	18.000.000
Hacemos empleo para jóvenes (FEM)	10.505.000	16.267.000	
Fomento de la incorporación de personas en situación de desempleo mayores de 45 años al mercado de trabajo (FI45)	397.000	1.652.000	300.000
Contratación de jóvenes en prácticas (JENP)	24.800.000	10.000.000	15.375.000
Jóvenes por el empleo (JPE)	13.553.000		
Trabajo y formación (TIF)	40.000.000	53.457.000	54.956.000

Fuente: Elaboración propia. Redondeado al millar

En los siguientes apartados, presentaremos estadísticos de resumen sobre la presencia de ciertos elementos de diseño respecto al conjunto de convocatorias y al total del presupuesto. Para obtener una visión pormenorizada de las características de cada intervención, pueden descargarse los microdatos en la página web del autor.

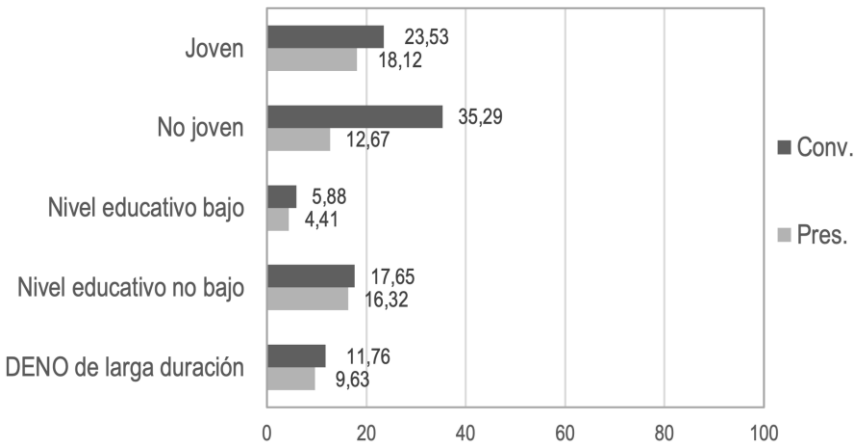
4.1. GRUPOS DIANA

La primera de las dimensiones del diseño que hemos estudiado ha sido la de los grupos diana. Al tratarse de programas cuyo componente principal es un subsidio al empleo, los diseños pueden apuntar tanto a grupos de trabajadores como a grupos de empleadores. Ambos agentes son imprescindibles para que la intervención se ejecute.

En relación con los trabajadores, el Gráfico 1 muestra en color oscuro la proporción de convocatorias que incluyen como requisito el tener alguna de esas características para poder participar en ella. Como vemos, más de un tercio de las convocatorias se dirigen exclusivamente a personas no jóvenes, es decir, de más de treinta años. No obstante, solo existe una característica de entre las estudiadas que es exigida por todas las convocatorias: que el trabajador se encuentre en situación de desempleo. Es también notable la existencia de una mayor proporción de convocatorias exclusivas para aquellos con un nivel educativo no bajo. Esto podría indicar o bien que el diseñador piense que la intervención funciona mejor con personas con un nivel educativo suficiente o bien que pretende vehicular al colectivo de baja cualificación a través de características correlacionadas como el paro de larga duración.

Para valorar la importancia dada por el diseñador a cada uno de estos aspectos, el Gráfico 1 muestra en color claro qué proporción del presupuesto asignado a programas de subsidios al empleo se destinó a convocatorias con tales requisitos. Pese a que de acuerdo con la anterior variable pareciera que el diseñador tuviera una mayor preferencia por intervenciones dirigidas a personas de edad avanzada, hemos encontrado que realmente estas convocatorias recibieron una financiación escasa (un 12,67 % del presupuesto). Al igual que con la proporción de convocatorias, los bajos valores de las proporciones de presupuesto de este gráfico nos indican o bien que el diseñador prefirió definir grupos diana bastante amplios o bien que no tuvo una clara preferencia común por alguna característica de los trabajadores.

GRÁFICO 1. Características obligatorias de los trabajadores diana. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto.



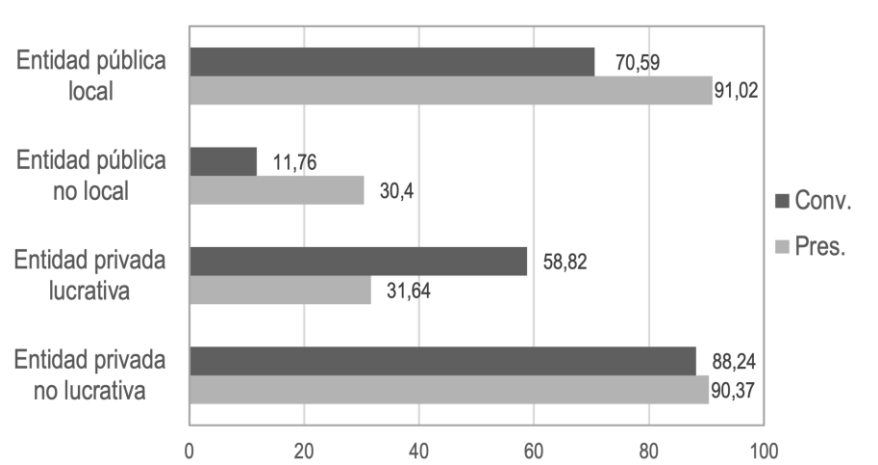
Fuente: Elaboración propia. DENO: Demandante de empleo no ocupado. Se considera joven si la edad máxima es de 29 años y de nivel educativo bajo si tiene como máximo un nivel educativo de secundaria baja

En relación con los empleadores, el Gráfico 2 nos muestra la preferencia del SOC por contratos de trabajo celebrados con actores que no pertenecen al mercado de trabajo ordinario. Tanto a nivel de número de convocatorias como a nivel de presupuesto, vemos como tanto las entidades locales del sector público como las entidades privadas sin ánimo de lucro pueden acceder a alrededor del 90 % del presupuesto. Frente a ello, las organizaciones con ánimo de lucro del sector privado, pese a que son diana del 58,82 % de convocatorias, solo cuentan con el 31,64 % del presupuesto. Este elemento junto a la corta duración de los contratos subsidiados, cosa que veremos más adelante, nos da pistas sobre la teoría del cambio subyacente. Interpretamos que el modelo causal considerado podría ser el de un empleador protegido subsidiado como transición suave a otro empleador no protegido y no subsidiado. Hablamos de un empleador protegido ya que, al no tener que buscar el incremento del beneficio, podría absorber los costes de una menor productividad del trabajador y de su formación en el puesto de trabajo. Con todo, hemos de considerar que la preferencia por entidades públicas del

ámbito local frente a otras de ámbito autonómico restringe el conjunto de ocupaciones a las que puede tener acceso el trabajador.

No obstante, de una manera más general, la preferencia del diseñador por ciertos colectivos puede también plasmarse a través de disposiciones que den *prioridad* en la participación a individuos con ciertas características. Atendiendo al total de convocatorias, en nuestro caso las variables de edad (35,29 %) y vulnerabilidad social⁸⁶ (29,41 %) son los factores de priorización con mayor ocurrencia. Aunque algunas convocatorias no establecen en el diseño criterios de priorización, otras de suma importancia económica como las de TIF establecen complejos criterios de priorización donde se fijan varias variables para priorizar el acceso a ciertos individuos.

GRÁFICO 2. Características admisibles de los empleadores diana. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto



Nota: Elaboración propia a partir de datos propios. Variables binarias

⁸⁶ Consideramos que un individuo está en situación de vulnerabilidad social si es víctima de violencia de género, es migrante, está en situación de pobreza, pertenece a una etnia minoritaria, pertenece al colectivo LGBTQ o tiene una discapacidad.

4.2. INSTRUMENTOS

La segunda dimensión del diseño que hemos analizado han sido los instrumentos, también conocidos en la literatura como herramientas. Durante el diseño de las instrucciones de codificación se detectó la posible presencia de componentes adicionales en estos programas más allá del subsidio. Por ello, aunque nos centramos en el subsidio al empleo, el proceso de codificación incluyó variables relacionadas con los tres grandes tipos de políticas activas de empleo.

La Tabla 2 presenta algunos de los elementos fundamentales del diseño respecto a estos componentes. En primer lugar, vemos como todas las convocatorias estudiadas ofrecen un subsidio con una duración mínima de seis meses. Respecto al máximo no existe tanta similitud, ya que la mediana se encuentra en los nueve meses, pero existe una desviación absoluta mediana de tres meses. En otras palabras, la mayoría de las convocatorias que no tienen una duración máxima de nueve meses la tienen o de seis o de doce. Hemos de tener en cuenta que el diseño puede limitarse a imponer condiciones sobre el periodo subsidiado del contrato, pero también puede hacerlo sobre el periodo no subsidiado. Tras recoger información sobre este aspecto, hemos visto que ninguna de las convocatorias estudiadas hace uso de una regulación como esta para asegurar la continuidad del empleo. Esto refuerza la idea de que el empleo subsidiado se ve meramente como un periodo transitorio o trampolín hacia el empleo en otra organización.

TABLA 2. Elementos de diseño de los componentes de la intervención. Medianas y desviaciones absolutas medianas (entre paréntesis).

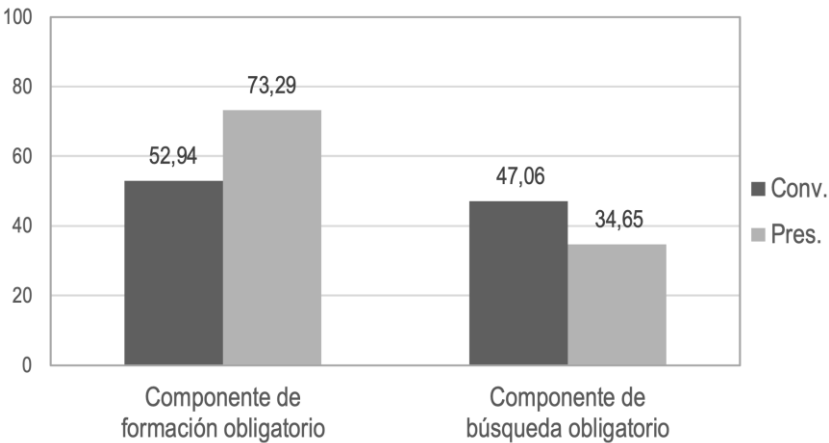
	Mínimo	Máximo
Componente de subsidio		
Duración (meses)	6 (0)	9 (3)
Cuantía mensual (€)	859 (204)	1.563 (704)
Otros componentes		
Duración del c. de formación (horas)*	90 (30)	150 (50)
Duración del c. de búsqueda (horas)	.	.

Fuente: Elaboración propia. (*) Condicional a la incorporación de un componente de formación obligatorio.

En segundo lugar, respecto a la cuantía de los subsidios, hemos recogido la cantidad que se ofrece por mes de contrato de trabajo a tiempo completo. No obstante, aproximadamente la mitad de las convocatorias permite la celebración de contratos de trabajo a jornada parcial, donde las cuantías se ajustarían proporcionalmente. Hablamos de cuantías mínimas y cuantías máximas porque el diseñador podría establecer diferentes cuantías en función de las características del trabajador y/o del empleador. En nuestro caso, estas cuantías variables aparecen en el 23,53 % de las convocatorias. Podemos ver que la cuantía mínima presenta una mediana de 859 € mensuales, mientras que la mediana de la máxima se sitúa en los 1.563 € al mes. Se trata de una cantidad nada despreciable que hasta en siete convocatorias se establece a partir del pago de todo el salario mínimo interprofesional vigente en el momento de la convocatoria.

La segunda parte de la Tabla 2 hace referencia a características recogidas en el diseño sobre componentes adicionales, pero que son de obligatoria realización. Ya el Gráfico 3 que se muestra a continuación nos indica que prácticamente la mitad de las convocatorias incorporan de manera forzada un componente de formación y/o de búsqueda de empleo. No obstante, nótese que las convocatorias que tienen al menos el componente de formación obligatorio presentan mucho más apoyo presupuestario que las que tienen como poco un componente de búsqueda obligatorio. La distinción en el diseño de ambos componentes adicionales también se da en la regulación de la duración de estas acciones. Mientras que ningún diseño recoge duraciones mínimas o máximas del componente de búsqueda de empleo (delegándolo al implementador), todos los que fuerzan la realización de un componente de formación norman su duración. Como se aprecia en la tabla, las medianas de esta duración van desde las 90 horas de mínimo a las 150 horas de máximo. Existen notables excepciones como la JPE-2016, con 150 horas formativas de mínimo y 300 horas de máximo.

GRÁFICO 3. *Obligatoriedad de los componentes de formación y de búsqueda de empleo. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto.*



Fuente: Elaboración propia

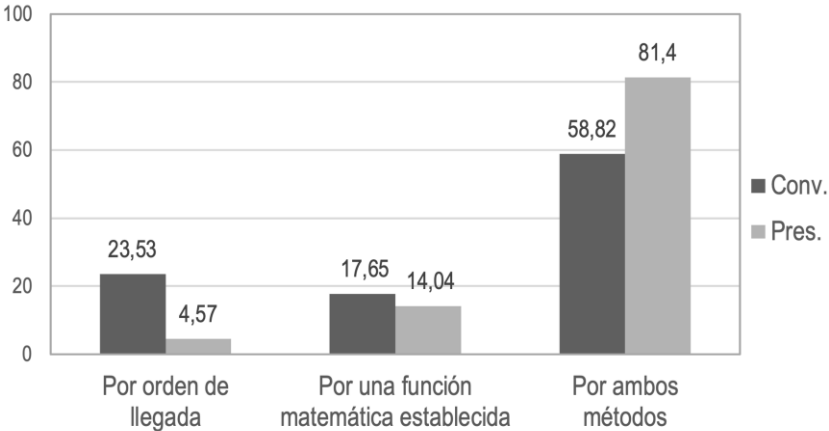
Por último, hemos de considerar que algunas intervenciones incluyen como instrumento un componente regulatorio contra comportamientos empresariales estratégicos que contravendrían el interés general. Estamos pensando en acciones como el despido previo de un trabajador no subsidiado para sustituirlo por otro subsidiado, lo que en la literatura se conoce como efecto sustitución (Brown y Koettl, 2015). Hemos encontrado que el 70,59 % de las convocatorias estudiadas incorporan algún precepto que prohíbe alguno de estos comportamientos, lo cual parece ser una buena noticia.

4.3. IMPLEMENTADORES

La tercera dimensión que hemos examinado del diseño ha sido la de los implementadores. El SOC distribuye los subsidios a través de subvenciones mediante un procedimiento que no puede ser arbitrario, ya que en tanto política pública debe respetar los fundamentos del Derecho administrativo. De este modo, el diseño de estas intervenciones puede establecer cómo se distribuye el presupuesto, cómo se vehicula la subvención y cómo incentiva o desincentiva la participación de los grupos diana.

En primer lugar, el Gráfico 4 muestra cuál ha sido la forma de distribuir el presupuesto entre las entidades participantes. En nuestro caso, ninguna de las convocatorias establece un procedimiento por el que el trabajador pudiera solicitar la subvención al SOC. Es el implementador y/o el empleador, lo que llamamos genéricamente entidad, quien solicita el subsidio. Nótese que tanto la selección del implementador/empleador como la selección del trabajador subsidiado son procesos clave para la evaluación de impacto de una intervención. Como vemos en el gráfico, la fórmula más habitual es una combinación entre el reparto por orden de llegada y el reparto a través de una función matemática establecida por el diseñador que da una puntuación a cada entidad solicitante. Si profundizamos en los documentos veremos como en algunas ocasiones se establecen diferentes procedimientos según el tipo de entidad que solicite la subvención.

GRÁFICO 4. Procedimiento de distribución del presupuesto entre entidades. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto



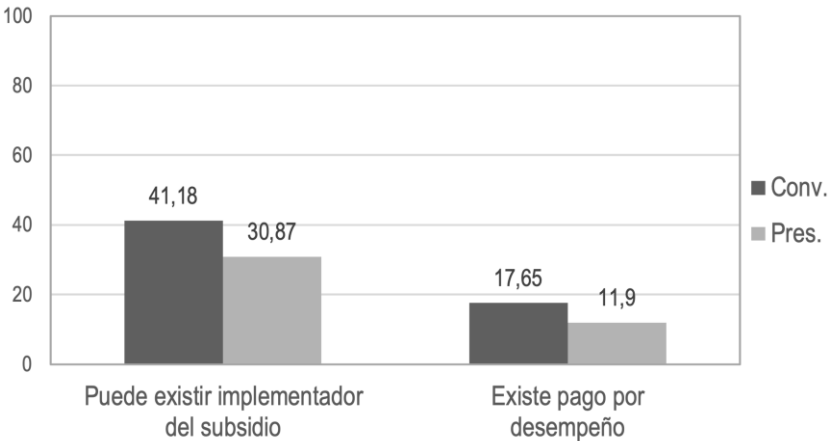
Fuente: Elaboración propia

Las oportunidades de evaluación de impacto son limitadas con el actual sistema de distribución de fondos. Por un lado, la distribución por orden de llegada podría favorecer el uso de estrategias de identificación como las de variable instrumental o la de regresión discontinua. No obstante,

pese a que el 23,53 % de las convocatorias distribuye el presupuesto por orden de llegada de las solicitudes, el presupuesto afectado solo supone el 4,57 % del total. Por otro lado, el proceso de selección de mayor interés es el que permite al trabajador participar en el tratamiento. Sin embargo, aunque a veces se cita la necesidad de reportar cómo se han seleccionado a los trabajadores subsidiados, el procedimiento queda fundamentalmente desregulado en los diseños. Esto es algo que dificulta posteriormente la evaluación de impacto del programa.

En segundo lugar, los diseños pueden depositar más o menos responsabilidades en manos de la entidad solicitante del subsidio. Por un lado, a veces esta entidad no es la que emplea al trabajador, apareciendo la figura de un implementador o intermediario que administra la subvención. Tal como vemos en el Gráfico 5, en el 41,18 % de las convocatorias puede existir la figura del implementador del subsidio. Nótese que se habla de que su existencia es posible, ya que en algunos casos se permite tanto que la entidad que solicita la subvención emplee al trabajador como que lo haga otra organización.

GRÁFICO 5. Existencia de implementador del subsidio y existencia de pago por desempeño. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto.

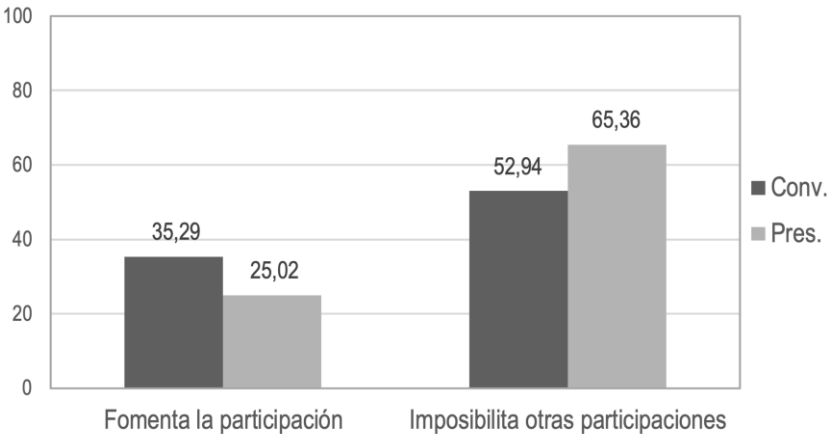


Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, a veces el diseñador condiciona parte de la financiación a la consecución de ciertos objetivos más allá de la realización del servicio subvencionado. Es lo que se conoce como pago por desempeño, cosa que en algunos países se ha extendido notablemente en la provisión de servicios relacionados con el empleo (Crépon, 2018). En el caso de los programas estudiados, solo el 17,65 % de las convocatorias presentan al menos una parte de pago por desempeño. En concreto, solo las tres convocatorias del programa 30 Plus presentan esta modalidad de pago. Podría ser una variable interesante para considerar en futuras evaluaciones de impacto de estos programas de subsidios.

Por último, el propio diseño puede establecer incentivos o desincentivos con idea de alterar la probabilidad de que los grupos diana participen en este u otros programas. Tal como comprobamos en el Gráfico 6, el 35,29 % de las convocatorias establece alguna acción para fomentar la participación de los grupos diana. No obstante, dados los problemas para implementar los servicios ofrecidos que experimentan algunos programas, esta cifra parece demasiado baja.

GRÁFICO 6. Fomento de la participación en el programa o de prohibición de la participación en otros programas. Proporción de convocatorias y proporción del presupuesto



Fuente: Elaboración propia

La otra cara de la moneda la presentan aquellos que hacen un sobreuso de las políticas activas. En nuestro caso, el 52,94 % de las convocatorias estudiadas incorporan alguna prohibición sobre la participación en políticas activas financiadas por el SOC y/o por otras administraciones públicas. No es un dato menor ya que estas convocatorias cubren seis de cada diez euros de presupuesto en subsidios al empleo durante el periodo de interés.

5. DISCUSIÓN

Consideramos que los resultados presentados en la sección anterior pueden tener implicaciones de política pública, sobre todo respecto a la organización de la evaluación de impacto. Creemos que la notable heterogeneidad de diseños que hemos encontrado debería conducir a los evaluadores a realizar una descripción más rigurosa de las características de los programas a evaluar. Como hemos visto, en las intervenciones estudiadas es razonable pensar que existen diferencias tanto del lado de la oferta (con algunas convocatorias con componentes adicionales o incluso pago por desempeño) como del lado de la demanda (con convocatorias centradas en individuos con nivel educativo suficiente y otras que priorizan a colectivos vulnerables). Esto debería prevenir que los analistas de políticas de empleo junten bajo una misma etiqueta los efectos estimados de programas de subsidios al empleo con notables diferencias de diseño. La otra cara de la moneda es una llamada a los evaluadores a utilizar, como mínimo, instrucciones de codificación acordadas por la comunidad para realizar análisis de datos cualitativos que generen evidencia comparable y fiable.

No obstante, nuestro trabajo también presenta algunas limitaciones que hemos de considerar. En primer lugar, los resultados del análisis de contenido podrían haber sido diferente si hubiéramos establecido el párrafo o la oración como unidad de codificación en vez de la disposición. Esta decisión está íntimamente ligada a la decisión de cuál es el objeto de interés. Considerar la convocatoria como el objeto de interés supone, en ocasiones, fundir bajo la etiqueta de una misma intervención a herramientas con diferentes cuantías o duraciones que se proporcionan a

diferentes grupos diana. Igualmente, definir una intervención como cada una de las líneas de subvención que componen una convocatoria podría generar algunos casos donde aparentemente dicha intervención solo estuviera compuesta por un tipo de componente. Se trata de un compromiso entre una desagregación suficiente de la información y los recursos disponibles para realizar un análisis de contenido manual de tal magnitud. En segundo lugar, hemos de considerar que las instrucciones de codificación utilizadas solo son el primer paso en la construcción de un libro de códigos consensuado, fácilmente interpretable y que recoja las variables de interés de los diferentes colectivos interesados.

6. CONCLUSIONES

En este trabajo hemos realizado un análisis de contenido de tres dimensiones del diseño de los programas de subsidios al empleo aprobados por el SOC durante los años 2016, 2017 y 2018. En relación con los grupos diana, los resultados principales apuntan a una diversificación de convocatorias para diferentes trabajadores diana y a una concentración de empleadores en organizaciones del mercado laboral protegido. En relación con las herramientas, la mayoría de las convocatorias obliga a la participación en acciones de formación y/o búsqueda de empleo como la orientación. En relación con los implementadores, la mitad de las convocatorias combina diferentes lógicas de distribución del presupuesto. También la mitad de las convocatorias estudiadas incluye cláusulas sobre la prohibición de participar en otras políticas activas.

Para finalizar, algunas futuras líneas de investigación podrían ser: (1) el estudio de dimensiones no analizadas del diseño como la teoría del cambio, (2) la aplicación de técnicas de análisis de contenido automático o (3) la mejora de las instrucciones de codificación. Sobre la primera línea, ya hemos apuntado anteriormente que quizá sería necesario producir nuevos datos cualitativos para poder describir cuáles son los mecanismos que los diseñadores contemplaron para explicar el posible efecto de las intervenciones. Sobre la segunda línea de investigación, el trabajo de Rice et al. (2021) puede servir de guía a la hora de extender el análisis de contenido de lo manual a lo automático. Su trabajo es

especialmente interesante en nuestro contexto, ya que aplica técnicas de aprendizaje automático para describir diseños de políticas públicas. Por último, como hemos comentado, nuestras instrucciones de codificación no pretenden ser un punto final, sino un punto de partida en la elaboración de un libro de códigos consensuado. Pese a que nosotros hemos seguido la tradición conceptual de Schneider e Ingram (1997), la investigación futura podría plantearse usar el marco conceptual de la gramática institucional iniciado por Crawford y Ostrom (1995) y actualizado recientemente por Frantz y Siddiki (2022).

7. AGRADECIMIENTOS

Investigación financiada por el Ministerio de Universidades del Gobierno de España en el marco del Plan de Formación del Profesorado Universitario (FPU) con referencia FPU19/05291.

8. REFERENCIAS

- Alujas Ruiz, J. A., y Barbancho Tovillas, F. (2016). Balance de las medidas de fomento de la contratación en el periodo 2012-2015. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 137-164.
- Brown, A. J., y Koettl, J. (2015). Active labor market programs-employment gain or fiscal drain?. *IZA Journal of Labor Economics*, 4, 1-36.
- Card, D., Kluve, J., y Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931.
- Crawford, S. E., y Ostrom, E. (1995). A grammar of institutions. *American Political Science Review*, 89(3), 582-600.
- Crépon, B. (2018). Private providers of labor market services: a review of the evidence. En A. Bergström y L. Calmfors (Eds.), *Framtidens arbetsförmedling*, 239-297.
- Crépon, B., y Van Den Berg, G. J. (2016). Active labor market policies. *Annual Review of Economics*, 8, 521-546.
- Cronert, A. (2019). Varieties of employment subsidy design: theory and evidence from across Europe. *Journal of Social Policy*, 48(4), 839-859.

- Frantz, C. K., y Siddiki, S. (2022). *Institutional Grammar: Foundations and Applications for Institutional Analysis*. Springer International Publishing.
- Gamero Casado, E., y Fernández Ramos, S. (2016). *Manual básico de derecho administrativo*. Tecnos.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage Publications.
- Molina Romo, Ó. (2015). El fomento del empleo en España: incentivos a la contratación y al empleo autónomo. Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014.
- Parlamento catalán (2019). Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno.
- Rice, D., Siddiki, S., Frey, S., Kwon, J. H., y Sawyer, A. (2021). Machine coding of policy texts with the Institutional Grammar. *Public administration*, 99(2), 248-262.
- Schneider, A. L. e Ingram, H. (1997). *Policy design for democracy*. University of Kansas Press.
- Siddiki, S. (2020). *Understanding and analyzing public policy design*. Cambridge University Press.
- SOC (2023). Inversión anual del SOC. Disponible en <https://bit.ly/inversionsoc>
- Tribunal Constitucional de España (1990). Sentencia 36/81, de 12 de noviembre.

EMPLEO PRECARIO Y TRABAJO EN PLATAFORMAS: NUEVOS SIGNIFICADOS DEL TRABAJO PARA SOCIEDADES POSTLABORALES

JOSÉ ANTONIO LLOSA

Facultad Padre Ossó (Universidad de Oviedo)

ESTEBAN AGULLÓ-TOMÁS

Dpto. Psicología (Universidad de Oviedo)

SARA MENÉNDEZ-ESPINA

Facultad Padre Ossó (Universidad de Oviedo)

BEATRIZ OLIVEROS

Facultad Padre Ossó (Universidad de Oviedo)

1. INTRODUCCIÓN: EMPLEO, DESEMPLEO Y CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

El contexto sociolaboral occidental, en el periodo de la globalización, ha avanzado hacia situaciones de desempleo, dualidad y precariedad, en una secuencia cíclica pero decidida al empeoramiento de las condiciones laborales (Betti, 2022). Las tasas de desempleo crecen decididamente a partir de la década de 1980 en España, llegando a alcanzar cifras de desempleo entre el 24% y el 26% para los años 2012 y 2014 (Llosa et al., 2024). La tasa de empleo de larga duración, durante este mismo periodo, alcanzaron cifras de hasta el 13% en el 2013 (www.ec.europa.eu). Esta casuística se empareja a momentos de crisis aguda, pero el hecho es que en las últimas décadas las crisis económicas, y por tanto laborales, han venido sucediéndose en periodos consecutivos. Ello supone una dinámica de naturaleza estructural, y en consecuencia el detrimento de las condiciones laborales. Cabe observar, además, que hay ciertos grupos demográficos que progresivamente se han desplazado a los márgenes del mercado laboral, como las personas

mayores de 50 años, o las personas migrantes en el contexto español (OIT, 2020).

Sin embargo, posiblemente sea difícil de comprender el desempleo sin tener en consideración las condiciones de precariedad. Pero ¿a qué llamamos, exactamente, precariedad laboral o qué define a un trabajo precario? Existen múltiples concepciones y definiciones alrededor de este concepto. Para Vosko “el empleo precario puede definirse como aquel caracterizado por su incertidumbre, bajo salario y beneficios sociales limitados” (Vosko, 2011, p. 2). Por su parte, Rodgers (1989) delimita cuatro dimensiones que caracterizan al trabajo precario: inestabilidad, baja protección, incertidumbre y vulnerabilidad económica o social. Frade, Darmon y Álvarez (Frade et al., 2003), Castel (2008), Standing (2014) y Benach et al. (2014) amplían y complementan estas definiciones, aunque destacaremos dos aproximaciones a este término. Por un lado, desde los organismos oficiales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la precariedad laboral así:

“En el sentido más general, el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad” (OIT, 2012, p. 32).

Por otra parte, Agulló-Tomás (1997) define, delimita y expone la precariedad laboral entendiéndola en base a cuatro dimensiones, retomando y concretando el modelo de Rodgers (1989):

Incapacidad de control sobre el trabajo: El hecho de que el sujeto se vea privado de control sobre las condiciones que rigen el trabajo que desempeña implica importantes factores negativos sobre su bienestar (Marzano, 2011). Se debe comprender el control sobre el trabajo como una línea continua: cuantas más tareas o facetas del empleo se escapan del dominio del sujeto, y sean impuestas por terceros de manera férrea, más se compromete el nivel bienestar y la salud (física, mental y social) del trabajador.

Inestabilidad: la inestabilidad surge del concepto de flexibilidad ya desarrollado. Los contratos temporales, contratos de cero horas, el

trabajo informal, la condición de trabajador autónomo, etc., condicionan esta inestabilidad. Sin embargo, también resulta un proceso subjetivo: por ejemplo, la percepción de incertidumbre sobre el futuro del empleo presenta consecuencias similares en trabajadores a las del propio desempleo (Crespo et al., 2009; Torracó, 2016).

Desprotección del trabajador: la lucha sindical del siglo XX se centró en la conquista de derechos para garantizar la estabilidad de los puestos de trabajo en los diferentes países del mundo como un proceso de consolidación del Estado de Bienestar. Sin embargo, en las últimas décadas se acude a lo que Castel (1997) denomina la “desestabilización de los estables”, bajo un intento por los poderes políticos y económicos de eliminar ese carácter estable del empleo. Las grandes corporaciones han convertido en objetivo prioritario de la última década despedir personal, también denominado amortizar puestos de trabajo. Y es que el contexto del trabajo flexible actual necesita de un marco normativo que lo permita.

Vulnerabilidad económica: La vulnerabilidad económica implica la devaluación salarial constante pese a existir incrementos notables de beneficios empresariales; alude a salarios de pobreza (salarios que perpetúan a los trabajadores en zonas de riesgo de pobreza y exclusión social o los sitúa ya en la misma pobreza) que da lugar a un nuevo grupo social vulnerable como son los trabajadores pobres. Esta vulnerabilidad también implica discriminaciones intolerables de género, e incluso la existencia no circunstancial ni aislada de remuneraciones tramposas y perversas.

2. OBJETIVO

Este trabajo pretende ofrecer un análisis del contexto de precariedad laboral, prestando especial atención al trabajo en plataformas. Con ello, se formula una reflexión crítica sobre el modo en el que las políticas públicas han favorecido el desarrollo del denominado paradigma de la precarización en los contextos laborales de la globalización. Todo ello representa una reflexión necesaria para observar los elementos clave en la posibilidad de avanzar a modelos sociales post-laborales.

3. CONTEXTO DE PRECARIEDAD LABORAL ACTUAL

Sin ánimo de establecer una discusión profunda sobre el concepto de precariedad, un tema recurrente en la literatura sobre el ámbito, seleccionamos un conjunto de indicadores de empleo atípico que permitan establecer un marco contextual. Se analizan aspectos relacionados con la pobreza laboral, la tasa de empleo en jornada parcial involuntario y los espacios de precariedad en formas de empleo propias de la Gig Economy (Bedoya-Dorado & Peláez-León, 2021). Tres elementos que consideramos fundamentales para comprender el marco laboral español.

Así, cabe explorar aspectos relacionados con los bajos salarios entre la población laboral, con una tasa constante de empleo en pobreza en España por encima del 10%. Por ejemplo, en el último registro, 2022, la cifra alcanzó el 11.8% en el contexto español. La inmediatamente anterior era del 12.7% (www.ec.europa.eu). Además, esta forma de precariedad muestra un claro sesgo de género, siendo calculada en base a los ingresos familiares, y no los salarios individuales, lo que invisibiliza la situación real de empleo en pobreza entre las mujeres (Crettaz & Bonoli, 2010).

Orta forma de precariedad se halla en la parcialidad no deseada -que supera el 50% en España para el último registro, 2022 (www.ec.europa.eu)-. El empleo en jornada parcial hace tres décadas se presentaba como una forma laboral de escasa presencia en el mercado laboral español. Sin embargo, en la sucesión de reformas laborales acontecidas en torno al cambio de milenio, esta forma de contratación creció sustancialmente. Para el año 2022, el empleo en jornada parcial en España se sitúa en el 13% (www.ec.europa.eu). Sin embargo, lo más relevante estriba en la condición precaria de este tipo de empleos, no únicamente por su duración parcial, sino por resultar un síntoma de precarización estructural del mercado laboral. Ello se observa en lo elevado de las tasas de empleo involuntario en jornada parcial previamente señaladas.

Mención específica, por lo novedoso, requiere la emergencia de formas laborales que sitúan en una zona normativa gris, como formas de trabajo específicas de la Gig Economy. Nos debemos referir

concretamente a la economía colaborativa (Chaves Avila & Monzon Campos, 2018).

3.1. ANÁLISIS DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA Y EL TRABAJO EN PLATAFORMAS COMO FORMA DE PRECARIEDAD LABORAL

La Comisión Europea (European Commission, 2016) define la economía colaborativa como aquellos “modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares” (European Commission, 2016, p. 3). Según esta comisión, existen tres agentes que forman parte de este tipo de trabajos: las personas prestadoras de servicios, las personas usuarias de dichos servicios, y la figura intermediaria, generalmente una plataforma digital, que pone en contacto a una con la otra.

La economía colaborativa entraría dentro de la llamada economía digital, y que engloba a una amplia gama de actividades económicas que implican el uso de tecnologías digitales (Cedrola Spremolla, 2020), incluida la Gig Economy, también llamada economía de los pequeños encargos (Azcargorta, 2019; De Stefano, 2015), también referida a ella como “trabajos corta duración para tareas muy concretas, que implican una breve relación entre el que desempeña el trabajo y el que lo recibe” (Cedrola Spremolla, 2020, p. 9).

Habla Rivera (2021) de que la economía colaborativa intenta dar la imagen de consumo responsable y sostenible, destinando gran esfuerzo en no relacionarlo con la desesperación económica. De esta manera, cita a Foucault y Schumpeter para explicar cómo es una nueva manera de superar una crisis económica “sin romper con la lógica de la producción mercantil” (Rivera, 2021, p. 29). Es decir, ante las consecuencias más devastadoras de las crisis ocasionadas por el propio capitalismo, se crean fórmulas que, en vez de cuestionar el sistema, lo fortalezca psicológica y económicamente.

El mero hecho de que se trate de trabajos que, en general, solo precisen de una conexión a internet, se puedan realizar de manera remota y permitan flexibilidad en los horarios y en las tareas a realizar, se ha tomado

por las figuras legisladoras de países desarrollados y en vías de desarrollo como un potencial de empleo, como informa la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2018). Este mismo informa también reflexiona sobre el hecho de que personas con bajos recursos, con discapacidad o una alta carga de trabajo de cuidados tienden a verse ampliamente representadas en este tipo de empleos (Berg, 2016; Zyskowski et al., 2015).

En definitiva, los trabajos realizados a través de plataformas suponen de manera explícita un paso más en el asentamiento de la precariedad como un elemento estructural al mercado laboral (Alonso & Fernández, 2009). Así, están empezando en convertir en “típico” una de las formas del empleo “atípico” (De Stefano, 2015), que es el trabajo informal o sin contrato, pero con una base reguladora detrás que lo permita, y que en España ha generado la controversia que llevó al desarrollo de la Ley Rider de 2021 (Sánchez Hidalgo, 2023).

Las formas de empleo propias de esta modalidad se enmarcan en lo que hemos denominado *tecnodisciplina del trabajo* (Llosa & Agulló-Tomás, 2022). Este concepto define el trabajo en plataformas específicamente como aquel caracterizado por:

Una relación laboral que se aproxima a la informalidad, a través de una escasa vinculación legal entre las personas que trabajan y las plataformas, como agente empleador. Esta escasa vinculación legal supone una merma en los derechos laborales que se reconocen a esta población.

Algorithmic management: en lo que respecta al seguimiento y evaluación del desempeño laboral, el trabajo en base a algoritmos propios de este tipo de plataformas supone que el desempeño sea evaluado de forma continua. Rompe con las formas de evaluación laboral habituales del empleo tradicional, con un carácter más cíclico que continuo. A su vez, el interlocutor del trabajador en la empresa es “no humano”, ya que la relación tiende a limitarse a la interacción con la propia plataforma tecnológica que estructura el empleo.

Cambios en los sistemas de responsabilidad: la respuesta ante los clientes recae sobre el propio trabajador, lo que supone un incremento de

responsabilidad en la triada de relación que se establece entre empresa (plataforma), trabajador que presta el servicio y cliente que lo contrata.

Estos tres elementos hacen del trabajo en plataformas uno de cualidad distinta a la del empleo formal en la contratación y medios convencionales. Asimismo, supone una forma de empleo de exponencial crecimiento en Europa, y en particular en el caso español donde se llega a estimar un 18% de trabajo en plataformas (Digital Future Society, 2020).

En términos de precarización, como se observa, la normativa laboral ha posibilitado una progresiva complejización de las formas y modalidades laborales. Se favorece el hecho de que los nuevos modos de empleo generados en las últimas décadas presentan una tendencia de precarización y rara vez una mejora palpable en las condiciones laborales y de vida de quienes los practican (Betti, 2022).

4. CARÁCTER ESTRUCTURAL DE LA PRECARIEDAD LABORAL A TRAVÉS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

La precariedad laboral se ha percibido, en la última década, como un efecto de la crisis económica de 2008. También es un fenómeno considerado como consecuencia temporal de la transición al modelo postfordista. Sin embargo, Alonso y Fernández (2009) clarifican que se trata de un elemento “estructural” del actual modelo económico, “un factor absolutamente esencial para su funcionamiento óptimo”. Sí responde a un cambio en el modelo de trabajo y de sociedad, pero no tiene un carácter transitorio, sino que su intención es instaurarse como norma. En el apartado anterior analizábamos brevemente la evolución del mercado laboral en España, lo cual refleja, en cierta manera, la sucesión de modelos de producción y de mercado, por tanto también de trabajo, que han ocurrido a nivel global tras la Segunda Guerra Mundial. En esa época se asentó el modelo de trabajo fordista-keynesiano, caracterizado por la supuesta garantía del pleno empleo, un trabajo remunerado estable, seguros de salud y desempleo, pensiones de jubilación y el derecho a la negociación colectiva, entre otros factores. Momento en el cual se incrementó la intervención del Estado en la economía y el mercado para garantizar el bienestar social. Por otro lado, este

panorama se generó a través de un aumento de la producción de bienes, posible gracias al modelo de trabajo de Ford, que conllevaba un aumento de los salarios, por tanto, del consumo y la demanda (Aizpuru & Rivera, 1994), el elemento que permitió la gestación, más discursiva o simbólica que material, de las nuevas clases medias.

Sin embargo, con la crisis económica acontecida a finales de los años setenta, que llevó entre otras cosas a un aumento del desempleo, creció la popularidad de las políticas liberales, partidarias de reducir drásticamente la intervención estatal. Esto, entre otras cuestiones, propició un nuevo marco de trabajo. Se cambia del modo de trabajo fordista al toyotista, donde la producción ya no es, como desarrolló Ford, en cadena y masiva. Las personas dejan de consumir lo que se fabrica y se vende, y se implanta el sistema just in time, por el cual se fabrica lo que las personas consumen: en menos cantidades, cuando se precisa, y sin necesidad de ser almacenado. Este nuevo modelo es menos rígido, más flexible, pero también debe tener la capacidad de responder a las exigencias de los clientes.

Ante un mercado flexible, competitivo y dinámico, emergen organizaciones empresariales adaptadas a las condiciones de permanente cambio, aplicando esa misma flexibilidad a todos sus niveles, con el fin de “poder incrementar la productividad y la calidad bajo la premisa de la reducción de coste” y, en último término, “para conservar su lugar” en dicho mercado (Caballero Muñoz & Blanco Prieto, 2007, p. 616). Este cambio se materializa, como no podía ser de otra manera, en la configuración de la nueva gestión de Recursos Humanos (Agulló-Tomás et al., 2011), lo cual se traduce en la ruptura total con las carreras laborales estables, pues dependiendo de los cambios en el mercado y de las consecuentes necesidades en las empresas, se llevan a cabo modificaciones en los gastos en la plantilla: despidos, bajada de salarios, reducción de beneficios, etc. Castel (1997) se refiere a ello como “la desestabilización de los estables”.

Se va dibujando, de esta manera, un panorama de neoliberalismo económico y un mercado de trabajo caracterizado por los cuatro elementos de la precariedad descritos por Rodgers (1989) y Agulló-Tomás (1997). Volviendo a la idea inicial, en palabras de Alonso y Fernández (2009),

no estamos ante un elemento de ajuste a un nuevo modelo post-fordista, también en crisis, sino que estos elementos son inherentes a él.

Este recorrido permite entender el contexto en el que nos encontramos ahora, y entender por qué la precariedad laboral se ha asentado en el modelo europeo. Un escenario propicio para que, con la revolución tecnológica y una cultura cada vez más orientada a lo inmediato, se asienten de manera veloz y férrea los trabajos por plataformas digitales.

No obstante, ante esta progresiva descompensación y precarización de la realidad sociolaboral, observamos unas cifras de desigualdad intensas en la Unión Europea, y en particular en España -el caso analizado en más detalle en esta aportación- (EAPN España, 2023). La exclusión social, que en España afecta a 1 de cada 4 personas (26%), se sitúa lejos de los objetivos fijados por la Unión Europea en su marco estratégico 2020, incumplido al cerrar la década; y también lejos de los renovados índices de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas (EAPN España, 2023).

Al reflexionar sobre las propuestas políticas que, en el contexto comunitario europeo, estatal en España y local a través del sistema autonómico, se puede observar que las denominadas políticas activas de empleo se sitúan como elemento prioritario (Mikelatou & Arvanitis, 2018). Cabe considerar que estas aproximaciones encaminadas a la activación laboral han presentado una tendencia a superponer la posibilidad de acceso al empleo, empañando en un segundo plano la calidad del empleo al que se accede. Ello se observa en que algunas de las propuestas para la dinamización de los marcos laborales se formulan en concepciones neoliberales condensadas en la flexibilidad laboral: se ha tendido a flexibilizar la entrada y salida del mercado laboral; la ordenación salarial, incluso la Unión Europea ha visto como una estrategia viable el trabajo en plataformas para ampliar el horizonte del mercado laboral (European Commission, 2016). La perspectiva recogida parte de premisas economicistas, y por tanto más relativas a la cuantificación de ocupación que al avance decidido en el bienestar de la población laboral.

La segunda estrategia frente a la exclusión social es el avance de políticas de rentas mínimas. Se sitúan como principio número 14 del Pilar

Europeo de Derechos Sociales (Comisión Europea, 2017), y en el caso español se materializa en la siempre compleja propuesta de un sistema de rentas mínimas autonómicas y el recientemente implantado Ingreso Mínimo Vital (IMV) como renta mínima de naturaleza estatal (Gobierno de España, 2020). No obstante, un elemento común a los sistemas de rentas mínimas se halla en la tendencia de entrelazar políticas de rentas y de inclusión activa, resultando diferentes formas de condicionalidad. En lo que nos ocupa, una condicionalidad que tiende a vincular la percepción de renta con la búsqueda activa de empleo, incluso, en algunos contextos autonómicos españoles, delimitando temporalmente la percepción de rentas para favorecer esta activación laboral (Bollain & Raventós, 2018).

Al tratar de establecer un análisis sobre la condicionalidad, cabe reflexionar sobre el modo en el que se comprende el empleo en la actualidad. Ello requiere un estudio de la ética del trabajo que configuran estas concepciones, y las limitaciones que presentan estas concepciones.

5. LA ÉTICA DEL TRABAJO: ¿CÓMO SE COMPRENDE EL EMPLEO EN LA ACTUALIDAD?

Simone Weil, en 1934 (Weil, 2015), observaba los límites del empleo en términos similares a los que puede ser reflexionado un siglo más tarde: “El trabajo ya no se realiza con la orgullosa conciencia de ser útil, sino con el sentimiento humillante y angustioso de poseer, sólo por el hecho de disfrutar, sencillamente, de un puesto de trabajo, un privilegio concedido por un pasajero favor de la suerte, privilegio del que están excluidos numerosos seres humanos” (Weil, 2015, p. 23).

Sin embargo, esta reflexión de Weil requiere de lo que culturalmente seguimos reconociendo y comprendiendo como trabajo, y ahí aludimos al concepto de ética del trabajo de Webber (2012). En su análisis, el sociólogo determina que el trabajo capitalista no se define en los hechos exclusivamente materiales, sino también ideales. El trabajo se configura bajo la idea de la utilidad, la realización, la vocación... Una lógica de trabajo que tiende a comprender superpuesta sobre las necesidades materiales que satisface, ya que está construida sobre la importancia de

la ocupación y preocupación de las personas para lograr una vida moralmente ejemplar.

Esta concepción ética del trabajo, que Webber (2012) matizó en muchos de sus escritos, sin embargo pervive como el origen de la comprensión del trabajo que aún hoy pervive. La realización personal, el crecimiento, el desarrollo individual... Son conceptos y elementos que se mantienen como prioritarios en el lenguaje propio de la organización empresarial, y que beben de esta concepción. En una concepción actualizada y simplificada, Seccareccia (2021) expone en su trabajo reciente que el trabajo es un deber social y un deber moral.

Naturalmente, el capitalismo pudo construir una narrativa espiritual en torno a su actividad, pero su vocación de desarrollo se define fundamentalmente en términos materiales: generar más riqueza. Ahí es donde se comprende la afirmación de Weil: “El trabajo ya no es la realización orgullosa de ser útil” (2015, p. 23), probablemente porque nunca lo hubo sido. El neoliberalismo, lejos de transformar la ética del trabajo, la ha arraigado más: la voracidad material del capitalismo procura reducir la redistribución de la riqueza que genera, al tiempo que el empleo sigue manteniéndose como función social prioritaria, y el discurso de realización avanza en literatura de *new management* y autoayuda con paso firme (Marzano, 2011).

Sobre esta concepción de trabajo se construye el estado de bienestar, y la condición de ciudadanía europea, que supone como viable el objetivo la consecución de paradigma de pleno empleo. El origen del keynesianismo es que la viabilidad y convivencia social pasa por el hecho de que, como sociedad, todo el mundo trabaje y todo el mundo goce de convivencia (Castel, 2004). Ante la evidencia de que el paradigma es ilusorio, la lectura sobre las problemáticas del empleo, en base a la ética protesta del trabajo, se miden más decididamente en términos de infortunio individual que de problema estructural. Esto es lo que Seccareccia (2021) concluye como la función moral del empleo, y que podemos denominar, siguiendo las lógicas de Kathi Weeks (Weeks, 2011), como procesos coercitivos.

5.1. EL PARADIGMA DE LA PRECARIZACIÓN

Exactamente este es el modo en el que se construye la precariedad laboral: en tanto que el acceso al mercado laboral sea condición de acceso a la ciudadanía, en particular a la cobertura de necesidades materiales de una manera digna, el empleo tendrá una posibilidad de coerción sobre la masa laboral. Este ejemplo se puede observar en fenómenos como la gran dimisión en Norteamérica (Serenko, 2022), que, sin la necesidad de realizar un análisis más detallado en este momento, supuso que empleados de clases medias y altas abandonasen sus empleos de forma masiva ante el descontento con sus condiciones laborales. Sin duda, un movimiento posible en tanto que el marco laboral de este perfil de empleados ofrecía posibilidades de futuro. Sin embargo, quienes no tienen elección, aquellos que no disponen de capacidad de ahorro y no se pueden permitir abandonar su puesto de trabajo, la posibilidad de poder negociador resulta muy limitado. La posibilidad de asumir un proceso de precarización en su puesto de trabajo es viable.

5.2. ¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DE TODO LO EXPUESTO EN LA DINÁMICA DE PRECARIZACIÓN?

Si asumimos la teoría expuesta: la sociedad se configura en torno al trabajo, y el poder económico se legitima en la ética del trabajo protestante que definió Webber (2012). De este modo, trabajar es un deber espiritual antes que una función material o económica. Un deber de realización personal, que se convierte en un fracaso en términos personales cuando no se satisface. Bajo este influjo, el paradigma de pleno empleo sobre el que se formula teóricamente la sociedad de bienestar -con el trabajo en el centro de la ciudadanía-, cuando no se alcanza, pero se mantiene como horizonte, continúa alimentando esta perspectiva ética del trabajo, dándole posibilidad de herramienta de coerción (Llosa et al., 2024). Que en torno a las políticas de rentas mínimas sea preciso discutir sobre la condicionalidad de acceso al empleo nos habla de la pervivencia de esta perspectiva. Ante la superioridad de la cantidad del empleo sobre la calidad, estamos hablando de dos consecuencias fundamentales para este modelo:

La primera de ellas tiene que ver con el ánimo decidido de cercenar las reivindicaciones laborales. Comprendiendo en términos tan incuantificables e inmateriales como la realización personal el marco laboral, será difícil que se den los procesos de identificación mutua necesarios para reivindicaciones colectivas multitudinarias. Este es uno de los mecanismos, entre otros muchos, que promueven el individualismo.

La segunda, el desarrollo de problemáticas de salud mental vinculadas con el empleo. A este respecto, hay dos aspectos que cabe considerar como fundamentales:

El primero de ellos tiene que ver con los procesos de incertidumbre laboral (De Witte et al., 2016; Llosa et al., 2018; Shoss, 2017). La flexibilidad es una forma de coerción, la incapacidad de predecir el futuro mantiene al trabajador firme y dedicado en su puesto de trabajo, ya que no se puede permitir prescindir de él. Al mismo tiempo, esta situación supone una fuente de estrés que sabemos que es causa de problemas de salud mental, y también de problemas físicos como cardiopatías.

El segundo elemento que nos interesa recoger en este caso es el que tiene que ver con la autocrítica (Llosa et al., 2022). Estamos observando, en nuestro trabajo de investigación, que la autocrítica es una expresión muy común entre las personas que se hallan en riesgo de exclusión social. La tendencia a culpabilizarse de las problemáticas laborales, económicas y sociales que experimentan. Este es el resultado que aporta sostén empírico a toda la argumentación presentada en el ensayo, ya que si la incapacidad de acceder a un empleo, o a un empleo digno, es una falta al deber social que a todos nos ocupan, ¿qué otra reacción tendrá en la persona que la autocrítica? Naturalmente, la autocrítica suele ser un proceso previo para experimentar procesos depresivos que se pudieran considerar clínicos.

6. ¿QUÉ HACER? CONCLUSIONES

Ante ello, surge la pregunta acerca de si la reivindicación en el mercado laboral se está dirigiendo al punto correcto: la concepción del trabajo en la sociedad presenta escasos cuestionamientos desde sectores académicos,

sociales y políticos, y sin embargo el avance del neoliberalismo ha supuesto 30 años de desmantelamiento de protecciones laborales en Europa.

Ante ello, reflexiones sobre el trabajo y el empleo desde las perspectivas del bien común, serán una aproximación adecuada: favorecer los procesos redistributivos, no sólo de riqueza, sino de horas productivas. Esto es, considerar el trabajo como un bien común, y no como una función encaminada a la realización personal o al éxito individual.

Para lograr esta aproximación existen muchas propuestas, que se encuadran en lo que podríamos denominar teorías postlaborales. En tanto que hablamos de rentas mínimas, la propuesta principal es desconectar los sistemas de rentas del acceso al marco laboral. Ello supondría garantizar los derechos íntegros de la ciudadanía antes de su ocupación productiva. Esta es la propuesta de partida de modelos como la Renta Básica Universal e Incondicional (Casassas, 2018), y supondría, no sólo una mejoría de la calidad de vida de la población, sino justo a colación de esa garantía de estabilidad en unos niveles mínimos de calidad de vida, generan un marco de posibilidad para negociar condiciones laborales contra la precariedad laboral.

7. REFERENCIAS

- Agulló-Tomás, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Agulló-Tomás, E., Álvaro, J. L., Garrido, A., Medina, R., & Schweiger, I. (Eds.). (2011). *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*. Servicio de Publicaciones Universidad de Oviedo.
- Aizpuru, M., & Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Siglo XXI.
- Alonso, L. E., & Fernández, C. J. (2009). Usos del trabajo y formas de gobernabilidad: La precariedad como herramienta disciplinaria. In E. Crespo, C. Prieto, & A. Serrano Pascual (Eds.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación* (pp. 229–258). Universidad Complutense de Madrid.
- Azcargorta, M. S. de B. (2019). Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: El caso de la plataforma Uber. *Estudios de Deusto*, 67(1), Article 1. [https://doi.org/10.18543/ed-67\(1\)-2019pp385-414](https://doi.org/10.18543/ed-67(1)-2019pp385-414)

- Bedoya-Dorado, C., & Peláez-León, J. D. (2021). Los trabajos en la Gig Economy: Una mirada desde la precarización laboral. *Revista Lumen Gentium*, 5(1), 84–99.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 543.
- Betti, E. (2022). *Precarious Workers: History of Debates, Political Mobilization, and Labor Reforms in Italy*. Central European University Press.
- Bollain, J., & Raventós, D. (2018). La Renta Básica Incondicional ante las limitaciones de las Rentas Mínimas. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 40, 90–114. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20332>
- Caballero Muñoz, D., & Blanco Prieto, A. (2007). Competencias para la flexibilidad: La gestión emocional de las organizaciones. *Psicothema*, 19(4), 616–620.
- Casassas, D. (2018). *Libertad incondicional: La renta básica en la revolución democrática*. Paidós.
- Castel, R. (1997). *La Metamorfosis de la Cuestión Social. Una crónica del Salariado*. Paidós.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?* Manantial.
- Castel, R. (2008). La protección social en una sociedad de semejantes. *Revista CS*, 1, 13–40. <https://doi.org/10.18046/recs.il.400>
- Cedrola Spremolla, G. (2020). Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la gig economy. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/827
- Chaves Avila, R., & Monzon Campos, J. L. (2018). The social economy facing emerging economic concepts: Social innovation, social responsibility, collaborative economy, social enterprises and solidary economy. *Ciriec-Espana Revista De Economia Publica Social Y Cooperativa*, 93, 5–50. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.93.12901>
- Comisión Europea. (2017). *Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017 sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales*. Comisión Europea.

- Crespo, E., Prieto Rodríguez, C., & Serrano Pascual, A. (Eds.). (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Universidad Complutense de Madrid.
- Crettaz, E., & Bonoli, G. (2010). *Why are Some Workers Poor? The Mechanisms that Produce Working Poverty in a Comparative Perspective* (12; Working Papers). RECOWOE Publication.
https://www.era.lib.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/3985/REC-WP_1210_Crettaz_Bonoli.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Stefano, V. (2015). The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdfork, and Labor Protection in the Gig-Economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 471.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence?: Review of longitudinal studies on job insecurity. *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Digital Future Society. (2020). *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos?* Digital Future Society.
- EAPN España. (2023). *El Estado de la Pobreza: Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2015-2022*. EAPN España.
- European Commission. (2016). *A European agenda for the collaborative economy*. European Commission.
- Frade, C., Darmon, I., & Alvarez, I. (2003). *Precarious Employment in Contrasted Sectors: An In-depth Comparative Analysis Across Five European Countries*. ESOPÉ Project, FP 5, Deliverable 04, ICAS Institute.
- Gobierno de España. (2020). *Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital*.
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/06/01/pdfs/BOE-A-2020-5493.pdf>
- ILO. (2018). *Decent Workf in the Platform Economy*. International Labour Office.
- Llosa, J. A., & Agulló-Tomás, E. (2022). Technodiscipline of Work: Does Post-Pandemic Platform Employment Generate New Psychosocial Risks? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), Article 14. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148609>
- Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Rivero-Díaz, M. L., & Iglesias-Martínez, E. (2022). Self-Criticism in In-Work Poverty: The Mediating Role of Social Support in the Era of Flexibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 609. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010609>

- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211–221. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- Llosa, J. A., Rea, C., Agullo-Tomas, E., Menéndez-Espina, S., & Oliveros, B. (2024). Social psychology of work and universal basic income: Renewing the understanding of labour precariousness. *Aposta, Revista de Ciencias Sociales*, 100, 8–25.
- Marzano, M. (2011). *Programados para triunfar: Nuevo capitalismo, gestión empresarial y vida privada*. Tusquets Editores.
- Mikelatou, A., & Arvanitis, E. (2018). Social inclusion and active citizenship under the prism of neoliberalism: A critical analysis of the European Union's discourse of lifelong learning. *Educational Philosophy and Theory*, 50(5), 499–509. <https://doi.org/10.1080/00131857.2017.1382348>
- OIT. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2020). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2020* [Informe]. http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734481/lang—es/index.htm
- Rivera, J. de. (2021). *Crítica de la economía colaborativa: Análisis del modelo y sus alternativas desde una perspectiva sociológica*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers & J. Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (pp. 1–16). International Institute for Labour Studies and Free University of Brussels.
- Sánchez Hidalgo, E. (2023, May 7). Dos años de la ‘ley rider’: Rebeldía en el sector del ‘delivery’, que ignora las multas millonarias de Trabajo. *El País*. <https://elpais.com/economia/2023-05-07/dos-anos-de-la-ley-rider-rebeldia-en-el-sector-del-delivery-que-ignora-las-multas-millonarias-de-trabajo.html>
- Seccareccia, M. (2021). What is Full Employment? A Historical-Institutional Analysis of a Changing Concept and Its Policy Relevance for the Twenty-First Century Post-COVID-19 Economies. *Journal of Economic Issues*, 55(2), 539–551. <https://doi.org/10.1080/00213624.2021.1915082>
- Serenko, A. (2022). The Great Resignation: The great knowledge exodus or the onset of the Great Knowledge Revolution? *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 1042–1055. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2021-0920>

- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
<https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Standing, G. (2014). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Torraco, R. J. (2016). The Persistence of Working Poor Families in a Changing U.S. Job Market An Integrative Review of the Literature. *Human Resource Development Review*, 15(1), 55–76.
<https://doi.org/10.1177/1534484316630459>
- Vosko, L. F. (2011). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford University Press.
- Weber, M. (2012). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Alianza Editorial.
- Weeks, K. (2011). *The problem of work*. Duke Press.
- Weil, S. (2015). *Reflexiones sobre las causas de la libertad y la opresión social*. Trotta.
- Zyskowski, K., Morris, M. R., Bigham, J. P., Gray, M. L., & Kane, S. (2015, March 1). *Accessible Crowdwork? Understanding the Value in and Challenge of Microtask Employment for People with Disabilities*. CSCW 2015. <https://www.microsoft.com/en-us/research/publication/accessible-crowdwork-understanding-the-value-in-and-challenge-of-microtask-employment-for-people-with-disabilities/>

CONSECUENCIAS Y CUESTIONES DE DEBATE A PARTIR DE LA REGULACIÓN DEL CONTRATO FIJO- DISCONTINUO TRAS LA REFORMA LABORAL DEL RDL 32/2021

MARÍA PURIFICACIÓN GARCÍA MIGUÉLEZ
Universidad de León

1. INTRODUCCIÓN

El 31 de diciembre de 2021 entraba en vigor el Real Decreto Ley (en adelante RDL) 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo en España. Entre otras medidas (de la Puebla-Pinilla, 2022), su art. 1 modificó el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre.

Expresamente, el art. 1.4 reformula el art. 16 del ET, relativo al contrato de trabajo fijo-discontinuo, dotándole de mayor protección desde el punto de vista social (con mejoras encaminadas a equipar derechos con los trabajadores indefinidos), para evitar abusos (Calvo-Gallego, 2022) y luchar contra la temporalidad (García-Ortega, 2022).

Tal transformación de previas relaciones basadas en campañas periódicamente recurrentes en trabajos de carácter estático y continuado respondía a la demanda histórica de la parte doctrinal que abogaba por atajar la temporalidad⁸⁷, usando una figura contractual que, aunque controvertida (Poquet-Catalá, 2016), lleva presente en el ordenamiento jurídico español desde la Ley 16/1976, de 8 abril, de Relaciones

⁸⁷ Como Lope-Peña et al. (2002), u Ortiz-García (2013). Más reciente, Carrizosa-Prieto (2021).

Laborales, como relación jurídica de trabajo indefinido encuadrada en la definición de trabajo temporal.

Dicha norma sería derogada al aprobarse el Estatuto de los Trabajadores en 1980 (Ley 8/1980, de 10 de marzo), reformulado en 1984 (Ley 32/1984), auténtico punto de inflexión en la regulación de las figuras contractuales (Martín-Valverde, 2006), con particular atención, entre otras, al contrato fijo-discontinuo (Cruz-Villalón, 1985), también en posteriores decretos de desarrollo (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 1985).

También relevante sería la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, distinguiendo en los contratos fijos una doble naturaleza fija-periódica y fija-discontinua, encuadrándose estos últimos en la regulación del contrato temporal (Goerlich-Peset, 2001).

Con todo, el hito más significativo ha sido la modificación del art. 16 ET por el RDL 32/2021, dándose por vez primera la transición hacia un modelo sin distinción entre contratos fijos-periódicos y fijos-discontinuos, calificada como artificial por el legislador en el preámbulo normativo, al argumentar que podría suponer un trato diferenciador injustificado de derechos y coberturas sociales. Al respecto, deben tenerse también presentes las precisiones del RDL 1/2022, de 18 de enero, particularmente en su disposición adicional cuarta, respecto al régimen fijo-discontinuo aplicable al personal laboral del sector público (Gómez-Caballero, 2022).

Así las cosas, el art. 16 ET recoge ahora el contrato fijo de naturaleza indefinida como pauta general, potenciando el fijo-discontinuo para relaciones laborales con trabajos estacionales y vinculados a actividades de temporada o, sin dicha calificación, prestados intermitente y periódicamente. Tal consideración responde, como señala el legislador en la exposición de motivos, a la exigencia histórica de dar mayor protección a quienes, por la estructura del mercado laboral español –basado en buena medida en el sector servicios y la temporalidad (García-Ortega, 2017), acentuada tras la crisis inmobiliaria de 2018 y la recuperación de los servicios post Covid-19–, experimentaban menoscabo en la

protección de sus derechos laborales (Goerlich-Peset 2021; Rodríguez-Iniesta y González-Fornos, 2014).

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Una vez contextualizada la figura del contrato de trabajo fijo-discontinuo, y en base a la modificación de su regulación, el presente trabajo tiene por objeto analizar las primeras consecuencias de los cambios normativos operados, así como pormenorizar en cuanto a potenciales ventajas e inconvenientes de su utilización, para empresarios y trabajadores.

Es asimismo objetivo entrar a conocer en cuanto a concretas cuestiones controvertidas u objeto de debate sobre esta figura contractual, tales como sus causas de extinción, la caducidad de la acción de despido, la posibilidad de dar pie con su utilización a una forma indirecta o encubierta de discriminación por razón de género, o las dudas que están suscitándose al aplicar la nueva normativa al personal laboral en el ámbito público.

Para lograr los objetivos propuestos se ha procedido a la recopilación y análisis crítico de fuentes normativas, artículos doctrinales y otras referencias bibliográficas. También se han analizado pronunciamientos jurisprudenciales relevantes en torno a esta figura, si bien con plena conciencia del escaso número de los posteriores a la reforma del RDL 32/2021, dado su aún relativamente corto período de vigencia.

Esto último no impide haber considerado algunas sentencias previas a dicha reforma, en la medida en que útiles para entender la figura del contrato de trabajo fijo-discontinuo respecto a su temporalidad y restantes características.

Como podrá apreciarse en páginas posteriores, resulta patente la tendencia u orientación de dichas interpretaciones jurisprudenciales en pro de la defensa de los trabajadores fijos-temporales y garantizar sus derechos, pudiendo por ello considerarse no sólo coherentes con la nueva reforma laboral, sino incluso verdaderos antecedentes propiciadores de la misma.

3. RÉGIMEN NORMATIVO DEL CONTRATO DE TRABAJO FIJO-DISCONTINUO, CONSECUENCIAS Y CUESTIONES DE DEBATE TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 32/2021

Conforme lo expuesto, el RDL 32/2021 busca responder al alto desempleo y temporalidad del mercado laboral español, utilizando una vía criticada por diversos sectores, agentes sociales y políticos, al entender que fomentar la contratación fija-discontinua puede tener difícil fiscalización administrativa y colisionar con la normativa europea reguladora del empleo temporal (Vigo-Serralvo, 2022).

La nueva redacción del art. 16.1 ET vincula el contrato de trabajo fijo-discontinuo a actividades de naturaleza estacional, de temporada o intermitentes, así como a prestación de servicios para contratas de tipo mercantil o administrativo, o mediante empresas de trabajo temporal (contratos de puesta a disposición vinculados con necesidades temporales, conforme al art. 15 ET). Lo importante en su definición es el objeto y naturaleza de los trabajos, siendo esenciales la periodicidad de la prestación, precisada o no estrictamente —dado su carácter intermitente—, y la necesidad de que los períodos de ejecución revistan tal carácter, independientemente de la claridad o exactitud de dicha determinación (Goerlich-Peset, 2021). Esta aparente desconexión entre estacionalidad e intermitencia ha sido señalada como propiciadora de cierta apertura hacia la autonomía de las partes (García-Ortega, 2022).

El contrato fijo-discontinuo resulta, además, compatible con las figuras empleadas por las ETTs, cuestión controvertida, si bien pudiendo entenderse viable tras STS 728/2020, de 30 de julio (Viqueira-Pérez, 2020), y resuelta tras la redacción del art. 16.1 *in fine*⁸⁸.

Tras definirlo, los restantes ocho puntos del art. 16 ET abordan diferentes características y requisitos del contrato fijo-discontinuo, así como derechos y obligaciones para empresarios y trabajadores.

Entre ellos, el art. 16.2 establece requisitos formales de celebración, optando por exigir la forma escrita, que especifique duración del período

⁸⁸ El cual, no obstante, remite en este punto a las previsiones del art. 10 3 Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las empresas de trabajo temporal.

de actividad, jornada y distribución horaria, sin perjuicio de posible estimación y posterior concreción en el momento del llamamiento⁸⁹.

Singular y específica característica –además de requisito– del contrato fijo-discontinuo es dicho llamamiento previo al inicio de cada temporada o trabajo estacional, precisándose cuanto proceda sobre criterios y procedimientos en convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, acuerdos concretos con la empresa (art. 16.3), habiéndose de trasladar a la representación legal de los trabajadores, con suficiente antelación, calendario con la previsión anual o, en su caso, semestral, de llamamientos, junto a los datos de altas efectivas de fijos-discontinuos, una vez producidas.

Los convenios colectivos sectoriales podrán también prever bolsas de empleo para trabajadores fijos-discontinuos en períodos de inactividad, manteniendo las obligaciones en cuanto a contratación y llamamiento (art. 16.5). Asimismo, y en caso de vacantes para puestos de trabajo de carácter fijo, las empresas están obligadas a dar traslado a los representantes, de forma que los fijos-discontinuos puedan, si lo desean, optar a ellas mediante conversión de tipo voluntario, conforme convenio sectorial o acuerdo de empresa (art. 16.7). El acceso de estos trabajadores a iniciativas de formación profesional para el empleo en sus períodos de inactividad será también prioritario (art. 16. 8).

3.1. PRIMEROS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL RDL 32/2021

Según cifras del INE, pese a la incertidumbre derivada de la pandemia o la crisis energética por el conflicto entre Ucrania y Rusia, las actuales tasas de desempleo en España son las más bajas de la última década, el 11'6% en el segundo trimestre de 2023, menos de la mitad de las que caracterizaron la recesión económica iniciada en 2008.

Causa apuntada para ello ha sido, precisamente, la aprobación del RDL 32/2021, pues su entrada en vigor supuso una reducción automática del

⁸⁹ No debiendo perderse de vista el hecho, por su trascendencia y repercusión a futuro, de que, en virtud del art. 8.2. ET, y de no cumplirse la exigencia de forma escrita, el contrato se presumiría por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba fehaciente de una naturaleza distinta o del carácter parcial de la relación laboral.

número de contratos temporales merced a la nueva regla general, que establecía carácter indefinido como forma predeterminada para los nuevos contratos. A esto se une el hecho de que los trabajadores con contratos fijos-discontinuos computan a efectos estadísticos como empleados, aunque puedan pasar períodos de tiempo –incluso muy largos– sin trabajar.

De ahí que haya quien ha apuntado a la posible intención de potenciar esta figura simplemente para maquillar estadísticas, en tanto otros argumentan que tal razonamiento carece de sentido, por mor de su preexistente configuración desde 1984 como figura propia y diferenciada de los contratos temporales (Goerlich-Peset, 2021).

Al respecto, autores como Vigo-Serralvo (2022) sostienen no poder aún constatar la plena efectividad y valoración de efectos de la reforma del RDL 32/2021, requiriéndose ulterior desarrollo reglamentario, así como de la acción jurisprudencial para solventar posibles dudas de aplicación e interpretación.

Con todo, pueden apuntarse indicios de mejora en el empleo, no tanto en calidad, por la conversión de clásicos contratos temporales de obra y servicio en fijos-discontinuos, sin producirse trasvase sectorial de trabajadores (Cebrián-López, 2022), algo consistente con las tendencias legislativas de la Unión Europea, conforme pretendía el legislador y demandaban organizaciones sindicales y empresariales como UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME.

El Servicio de Estudios de UGT ya constataba en julio de 2022 efectos de la reforma, al reducirse el porcentaje de contratos fijos del 58'7 al 40'2% entre 2019 y 2022, y el de contratos a jornada parcial del 27'2 al 23'9%, en tanto los fijos-discontinuos aumentaban del 14'1 al 36%.

Conforme se preveía (Cebrián-López, 2022; García-Ortega, 2022), el sector más afectado por la reforma es el de los servicios, turísticos o de restauración, y también en ámbitos como comercio, transporte, tareas administrativas, informáticas y actividades sanitarias. Asimismo, cabe hablar de una incidencia relativamente relevante en la construcción (Servicio de Estudios de UGT, 2022).

3.2. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

Según se viene señalando, la nueva reforma laboral ha supuesto una auténtica reconfiguración del contrato de trabajo fijo-discontinuo. No obstante, las ventajas e inconvenientes de la nueva regulación deben analizarse a la luz de la jurisprudencia previa y su resolución de las cuestiones planteadas.

Entre tales supuestos de casuística más significativos del TS (García-Oliver, 2022), y a la espera de futuras interpretaciones para constatar si el Alto Tribunal mantiene criterios vigentes o realiza algún cambio derivado de aplicar la nueva normativa, cabe mencionar el caso de los profesores que trabajan en meses lectivos y no en período estival. En esta ocasión, interpretando la no aplicación a las labores docentes del contrato fijo-discontinuo, dada su naturaleza fija ordinaria, por cuanto coinciden los períodos de inactividad del trabajador y el centro (entre otras, STS 2427/2005, de 20 de abril).

Respecto a los artistas que trabajan períodos concretos del año, la regla general previa interpretaba que era en régimen temporal, siendo excepcional la contratación indefinida, algo que puede cambiar con la nueva regulación, máxime tras aprobarse el RDL 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

En el supuesto de trabajadores contratados por determinados y sucesivos períodos anuales para prestar servicios a una administración pública, el Tribunal Supremo ha interpretado que dicha prestación debe regirse por la figura del contrato fijo-discontinuo (por ejemplo, STS 2735/2010, de 17 de mayo), aun cuando sentencias de tribunales de menor rango no lo hayan reconocido así en determinadas circunstancias, lo mismo que otros derechos, ahora reconocidos en la nueva regulación.

Dicho lo anterior (y cabiendo mencionar otros ejemplos de sentencias), en cuanto a posibles ventajas del contrato fijo-discontinuo, el Ministerio de Trabajo argumentó la necesidad promoverlo, en detrimento de la clásica contratación eventual y de temporada, para estabilizar el

mercado de trabajo y favorecer la empleabilidad, reduciendo la incertidumbre, gracias a la regulación legal del llamamiento anual, así como reduciendo los tiempos de formación y selección de trabajadores (Goerlich-Peset, 2021).

A ello contribuye el mencionado derecho a información que asiste a los trabajadores fijos discontinuos sobre vacantes de naturaleza fija (art. 16.7 ET) para que puedan ser cubiertas por quienes ya prestaban servicios en la entidad productiva.

En ese sentido, la nueva redacción del ET sigue la senda de otros derechos relacionados con la información de vacantes y formación de los trabajadores (arts. 12.4 y 15.7 para contratos a tiempo parcial y temporales, respectivamente), dotando a los trabajadores fijos-discontinuos de una relación laboral estable que, a medio y largo plazo, contribuya a reducir tasas de desempleo y a incorporarles como activos formados y estables del tejido productivo.

Promover el contrato de trabajo fijo-discontinuo en perjuicio del indefinido clásico también plantea ventajas e inconvenientes, tanto para el trabajador como para el contratante (Ballester-Pastor, 2022). Así, la práctica inexistencia de indemnización por despido a efectos prácticos, una de las principales desventajas previa a la reforma, se ha visto en parte resuelta.

Tal era así por cuanto la prestación laboral se realizaba por períodos temporales concretos, no cabiendo exigir indemnización en virtud de dicha naturaleza temporal⁹⁰. Ahora, los fijos-discontinuos tienen derecho a que se les tenga en cuenta toda la duración de la relación laboral a efectos de cálculo de indemnización (art. 16.6 ET), y no sólo el tiempo correspondiente a los últimos servicios efectivamente prestados. El período a tener en cuenta para la indemnización por despido no es, pues, la duración de los meses o temporadas de trabajo, sino el total de años durante los que se venga produciendo la relación laboral.

⁹⁰ Entidades como las ETTS aprovechaban los beneficios derivados de tal situación, desde un punto de vista económico y laboral, con claro perjuicio para el trabajador.

De hecho, ya tras la STS 691/2018, de 28 de junio, se venía interpretando que, aunque el contrato fijo-discontinuo limitaba la vigencia de la prestación a la duración de los servicios, a menudo inferior a la del contrato indefinido, seguía siendo de naturaleza indefinida, y conforme a la correspondiente duración debía calcularse la indemnización por despido.

Siguiendo el hilo de sentencias del Tribunal Supremo esclarecedoras en la interpretación de criterios para cálculo de indemnizaciones, cabe también hacer referencia a la más reciente STS 790/2019, de 19 de noviembre, estableciendo taxativamente que el período de cálculo debe determinarse en base al “período total” de la prestación de servicios, y no períodos concretos o efectivos de dicha prestación.

Por su parte, la STS 730/2020, de 30 de julio, establece que la indemnización por despido de los trabajadores bajo la modalidad de contrato indefinido ha de tener en cuenta los períodos de actividad, en lugar del total de años⁹¹.

Ya posterior a la reforma laboral, la STS 385/2022, de 27 de abril, y a efectos de calcular un complemento de antigüedad por tiempo trabajado, determina una “plena equiparación con los indefinidos” en cuanto al cómputo de períodos de inactividad, interpretando la obligatoriedad de tener en cuenta “la totalidad del período de actividad” y no sólo los períodos de prestación efectiva. Análogamente, la STS 3468/2022, de 14 de septiembre, relativa al cálculo de trienios, establece que éste ha de hacerse “por todo el tiempo transcurrido” desde el inicio de la prestación laboral, y no sólo por el tiempo efectivo de trabajo.

Sintetizando, y conforme al punto de vista de intereses contrapuestos de las partes intervinientes en la relación contractual, cabe decir que el uso del contrato fijo-discontinuo beneficia al trabajador por la garantía o compromiso de contratación al inicio de cada temporada, o al incrementarse las indemnizaciones por despido frente a los contratos

⁹¹ Si bien teniendo en cuenta el grado de perjuicio para el trabajador en cuanto a cuantía de la indemnización, tomando como sentencia de referencia STSJ Madrid 996/2017, de 22 de noviembre. Para que proceda la extinción contemplada en el art. 41.3 ET es necesario que el trabajador sufra un perjuicio grave, siendo del 7% y del 3,87% las reducciones consideradas como no graves.

temporales. Frente a ello, y pese a tener garantías de la contratación indefinida, presenta los inconvenientes del menor tiempo de trabajo efectivo e ingresos, y la posibilidad de que el empleador use esta figura contractual en fraude de ley.

Los beneficios para el trabajador pueden entenderse inconvenientes para la entidad productiva, al suponer aumento de obligaciones, mayores costes de indemnización por despido, cálculo de complementos, etc., y mayor dificultad para rescindir o extinguir el contrato de trabajo fijo-discontinuo respecto al contrato temporal. El empleador, no obstante, también se beneficia de reducción de tiempos y otros costes asociados a selección y contratación, reducción de costes de formación al inicio de cada temporada, o posibilidad de acceso a bonificaciones propias de la contratación indefinida, al otorgarse dicha naturaleza al contrato fijo-discontinuo.

En este orden de cosas, como medida específica postpandemia, la previsión del art. 30 RDL 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, todo ello en régimen fijo-discontinuo, recoge la posibilidad de aplicar a empresas privadas (estando las públicas expresamente excluidas) de turismo, hostelería y comercio que alarguen la temporada en los meses de febrero, marzo y/o noviembre, una bonificación en la cotización de 262 euros al mes (786 si lo hacen durante los tres meses), desde el 1 de septiembre de 2023.

3.3. CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

Como ha sido avanzado, los trabajadores contratados en régimen fijo-discontinuo tienen derecho a que el cálculo de la duración de su relación laboral sea efectuado conforme al criterio del total de tiempo al que se ha extendido dicha relación, y no al de los últimos servicios efectivamente prestados (así interpretado, entre otras, en SSTS 790/2019, de 19 de noviembre, 730/2020, de 30 de julio, o 385/2022, de 27 de abril, ya posterior al RDL 32/2021).

La jurisprudencia ha, pues, defendido la equiparación del contrato fijo-discontinuo al contrato por tiempo indefinido ordinario en cuanto a

derechos y condiciones laborales, y pese a la limitación de la prestación de servicios. Así, en caso de eludir el empleador el llamamiento que le corresponde realizar al inicio de la temporada, se entenderá que se incurre en una extinción de la relación laboral en torno a cualquiera de las figuras tasadas en el art, 49 ET, dado el carácter indefinido ahora otorgado al contrato fijo-discontinuo:

- acuerdo mutuo entre las partes;
- cualquier causa recogida en el contrato, salvo las que supongan –conforme al art. 49.1.b– “abuso de derecho”;
- expiración del plazo convenido contractualmente, conllevando la correspondiente indemnización por despido –establecida en el art. 49.1.c–;
- dimisión del trabajador, cumpliendo el plazo de preaviso establecido en convenio colectivo;
- supuestos de muerte, gran invalidez o incapacidad permanente del trabajador;
- jubilación del trabajador;
- supuestos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario;
- motivos de fuerza mayor que impidan prestar el trabajo, conforme al art, 51.7;
- despido colectivo fundamentado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción;
- incumplimiento contractual del empresario;
- despido ordinario;
- causas objetivas legalmente procedentes; o
- decisión del trabajador obligado a abandonar su puesto por ser víctima de violencia de género.

Respecto al supuesto de despido, cabe cuestionar la factibilidad de recurrir al despido tácito en caso de contratos fijos-discontinuos. A ello se refiere la STS 159/2017, de 28 de junio de 2018, respecto a un trabajador que interpuso acción resolutoria de contrato varios años después de la primera falta de llamamiento al puesto de trabajo, a lo que el empleador alegaba falta de actividad en la empresa. Ante tal supuesto, el Alto Tribunal, frente a poder aludir a la acción resolutoria del contrato años después de la falta de llamamiento, se decanta por la inviabilidad, al haberse producido un despido tácito el año en que se produjo la falta de llamamiento (máxime dada la reiteración de dicha circunstancia).

No resulta extensible, por otro lado, la doctrina del despido tácito a trabajadores que, de baja por incapacidad temporal, hubiesen alcanzado el plazo máximo de 545 días del art. 174.2 LGSS. Así se pronunció el Tribunal Supremo en STS 1471/2022, de 15 de marzo, rechazando la posibilidad de que haberse alcanzado dicho plazo por el trabajador afectado pudiera entenderse causa de despido tácito, e indicando estarse aquí ante una extinción de la relación laboral correlativa a la extinción del derecho al subsidio de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

Posible problema derivado de la nueva redacción del art. 16.6 ET es el supuesto de excepcionalidad contemplado en cuanto al cálculo de la antigüedad de los trabajadores fijos-discontinuos en caso de concurrir condiciones que exijan un tratamiento distinto en base a su naturaleza, y atendiendo a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. Tal es así, por cuanto podría dar pie a inseguridad jurídica en perjuicio del trabajador (debiendo interpretarse como supuesto claramente excepcional, a la luz de las antedichas SSTS 730/2020, de 30 de julio, y 385/2022, de 27 de abril).

También se ha criticado la incertidumbre que plantea la relación fija-discontinua cara a la potencial jubilación anticipada del trabajador, señalándose (Cavas-Martínez, 2022) que cuando dicha relación se reitera en fechas no estables (fechas ciertas o concretas), ha de considerarse a efectos laborales como equiparable a la de trabajadores a tiempo parcial. Así las cosas, el problema se plantea porque los trabajadores no cumplirían el principal requisito de acceso a la jubilación parcial anticipada, esto es, haber cotizado a tiempo completo.

Tal supuesto ha sido objeto de la STS 606/2022, de 5 de julio, según la cual, tanto los trabajos fijos-discontinuos que se repiten en fechas ciertas como los que no lo hacen se asimilan a la categoría de trabajos no realizados a tiempo completo. En virtud de tal interpretación, un trabajador fijo-discontinuo que no sea llamado en fecha cierta a desempeñar su actividad no tendría acceso a jubilación anticipada, algo coherente para el propio Tribunal Supremo, pues, de poder acceder, lo haría en mejores condiciones que un trabajador cuya prestación laboral se repitiese en fechas ciertas y tendría un cómputo superior de meses de trabajo.

3.4. LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE DESPIDO DEL TRABAJADOR FIJO-DISCONTINUO

Cabe plantear distintas cuestiones respecto al posible despido de un trabajador fijo-discontinuo, suficientemente relevantes como para su consideración individualizada. Particularmente, sobre plazos de caducidad de la acción que puede interponer el trabajador, entre otros motivos, por no haber comunicado el empresario el inicio de temporada, o haber incurrido en cualquier otro motivo causante de considerar el despido improcedente o nulo. Esta materia ha sido expresamente abordada por la jurisprudencia, con diferentes criterios, antes y después de la reforma laboral del RDL 32/2021.

Conviene así diferenciar dos categorías de pronunciamientos: aquéllos en referencia a la interpretación que venía haciendo el Tribunal Supremo antes de la reforma; y los aún escasos y derivados de la interpretación posterior a la misma. En tal sentido, en la medida en que la interpretación del Alto Tribunal en pronunciamientos previos a la reforma sea compatible con la nueva redacción del texto legal, debiéndose considerar criterios aplicables a la actual regulación del contrato fijo-discontinuo.

Así las cosas, ya en la STS 1249/1992, de 2 de marzo, y la reciente STS 68/2023, de 10 de enero, se interpreta, como regla general, que el plazo de caducidad de la acción de despido comenzaba el mismo día que el trabajador tenía conocimiento de su no convocatoria al puesto de trabajo. No obstante, admitiéndose concretos casos en que el inicio de dicho plazo podría postponerse. Por ejemplo, aquel en que un trabajador en situación de baja laboral no pudiera haber sido convocado por ello,

supuesto éste en que el plazo empezaría a contar en el momento en que el trabajador, tras el alta médica, tratase de reincorporarse a su puesto, rechazando el empleador tal posibilidad.

Análogamente, en el supuesto de una profesora no convocada a su puesto de trabajo al inicio del curso escolar, la STS 68/202 establece que la fecha de inicio de cómputo del plazo para la acción era el día de inicio del nuevo curso, y no el último del curso anterior.

En este orden de cosas, cabe referirse a las SSTS 669/2016, de 14 de julio, y 4548/2021, de 2 de diciembre. En la primera, el Tribunal Supremo sostiene que, incluso en supuestos de baja laboral del trabajador, el empresario debe comunicar el inicio de la temporada, sin perjuicio de precisarse contratación interina y temporal de tercera persona, iniciándose por tanto el plazo de la caducidad en dicho momento.

Por su parte, la segunda sentencia interpreta que sí cabe iniciar el plazo de la caducidad en el momento de finalizar la prestación anterior, pero sólo cuando el contrato no fuese fijo, lo que excluiría los contratos fijos-discontinuos, conforme su actual regulación.

Muy poco posterior al RD 32/2021, la STS 229/2022, de 20 de enero, sostiene que el primer día de cómputo de plazo es aquél en que, iniciada la temporada, el trabajador tiene conocimiento de no haber sido llamado a desempeñar sus funciones conforme a la relación fijo-discontinua preexistente entre las partes. En concreto, en referencia a un trabajador de baja por incapacidad temporal no convocado por el empresario al inicio de la campaña, al haberse planteado si el plazo de caducidad de la acción de despido había comenzado en el momento de saber que no había sido convocado, o en el inmediatamente posterior al alta médica, cuando el empleador no aceptó la reincorporación al puesto de trabajo.

La interpretación jurisprudencial ha de entenderse, pues, en todo caso favorable al trabajador, en línea con la reforma del RDL 32/2021, tanto cuando no se comunicó el inicio de la temporada al trabajador de baja temporal, como cuando dicha falta de comunicación se produjo en ausencia de baja temporal o del supuesto de estarse llevando a cabo otra prestación laboral.

Se concluye así la existencia de dos supuestos diferenciados en relación con la llamada preceptiva para el empresario en virtud del art. 16.3 ET: por un lado, y de no hacerse, la caducidad comenzaría en el momento en que el trabajador tiene conocimiento del no haberse producido; por otro, en caso de no producirse el llamamiento y estar el trabajador de baja laboral, el plazo comenzaría el primer día en que tuvo obligación de hacer el llamamiento.

Con todo, aun señalando la jurisprudencia los criterios anteriores como generales, han de señalarse algunas especialidades. Así, respecto a considerar un supuesto como despido, es relevante la interpretación del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja (STSJ LR 519/2020, de 2 de diciembre) en el marco de la pandemia de la Covid-19, al reclamar la trabajadora la condición de despido para una extinción de contrato por el término disruptivo de la prestación laboral a consecuencia de la misma, obligando al cierre abrupto de la temporada de esquí donde trabajaba. La sentencia considera la inexistencia de despido, en la medida en que el empleador comunicó su voluntad de reabrir la estación la siguiente temporada, y de seguir contando con la trabajadora.

Tal decisión sigue el criterio jurisprudencial de la STSS 5020/2012, de 24 de abril, entre otras, en cuanto a no apreciarse despido por voluntad unilateral del empresario en caso de no poder ofrecer trabajo por falta de actividad involuntaria para aquél, ni por haber tenido que interrumpir la actividad por motivos ajenos a la empresa, manifestando intención de seguir contando con el trabajador en la siguiente temporada.

Así las cosas, aun no habiendo doctrina consolidada en torno a esta cuestión tras el RDL 32/2021, resulta interesante la interpretación del Tribunal Supremo en pronunciamientos como la STS 1777/2014, de 19 enero de 2016, sobre los llamamientos tardíos, y más concretamente el caso de un trabajador fijo-discontinuo llamado a su puesto bien entrada la temporada, cuando éste había impugnado la conducta del empresario por supuesto despido.

En base a tales circunstancias, el Alto Tribunal entiende el supuesto como auténtico despido, no subsanable con la comunicación o llamada tardía del empresario, una vez el trabajador ya había impugnado el despido.

Dicho llamamiento no sería sino una reafirmación de la omisión del deber previo de llamada, ratificando la existencia de despido improcedente, con cuanto esto conlleva respecto a indemnización al trabajador.

3.5. LA POSIBLE DISCRIMINACIÓN ENCUBIERTA DERIVADA DE LA PROMOCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO FIJO-DISCONTINUO

También se ha planteado la posibilidad de que, aun cuando alejada de la voluntad del legislador, la nueva regulación del contrato fijo-discontinuo y la promoción de esta figura esté produciendo una forma indirecta o encubierta de discriminación por razón de género.

Tal cuestionamiento, como cuestión prejudicial, ya había sido planteado, por ejemplo, en un auto del TSJ de Galicia, respecto al reconocimiento de derechos de una trabajadora para cómputo de trienios en la Agencia Tributaria (ATSJ GAL 100/2018, de 19 de diciembre).

No obstante, la situación excepcional por la Covid-19 pondría en entredicho ésta y otras cuestiones, dada la necesidad prevalente de mantener el empleo o minimizar los efectos negativos de aquélla, llevando a adoptar medidas coyunturales, en particular y por ejemplo para facilitar el acceso al desempleo a trabajadores fijos-discontinuos, constituyentes de una casuística de por sí merecedora de análisis pormenorizado⁹².

Así, es posible un mayor uso de esta figura en el caso femenino, a efectos de conciliación, cuestión más relevante tras la reciente aprobación de nuevas medidas de conciliación transponiendo la Directiva UE 2019/1158 mediante el RD 5/2023, de 29 de junio.

La discriminación indirecta puede perfectamente derivarse de priorizar el trabajo temporal o a tiempo parcial en el caso de trabajadoras (evidenciado estadísticamente), incluso cuando se trate de teletrabajo, haciendo patente el carácter dilemático de éste, como una expresión más de las tensiones experimentadas por la mujer en el mercado laboral (Gálvez-Mozo y Tirado-Serrano,2020).

⁹² Véase al respecto, entre otros, Martínez-Barroso (2022).

Con todo, y aún objeto de debate, doctrina (Gorelli-Hernández, 2022; Vicente-Palacio, 2022) y jurisprudencia ratifican la inviabilidad de la discriminación por razón de género —o de otro tipo— v, siendo deseable llevar a cabo cuanto proceda en pro de su evitación.

3.6. LA APLICACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO DEL CONTRATO DE TRABAJO FIJO-DISCONTINUO

El problema del recurso ilícito —o cuando menos, abusivo—, a la temporalidad se ha venido extendiendo al ámbito público (Marín-Rivero, 2019), precisándose solventar el desfase entre necesidades de trabajadores y tasas de reposición en presupuestos (Beltrán de Heredia-Ruiz, 2023).

La viabilidad del contrato fijo-discontinuo dimana aquí del cumplimiento de objetivos en las AA.PP., cobrando vital interés la disposición adicional 4ª RDL 32/2021, modificada por RDL 1/2022, de 18 de enero, para precisar su redacción. Administraciones y entidades públicas (pudiéndose entender aquí incluidas las empresas con capital público) pueden celebrar tanto contratos indefinidos como fijos-discontinuos, de requerirse en todo caso prestación laboral para cumplir la finalidad pública, previamente acreditada.

Tal previsión ha sido criticada (Guzmán y Rodríguez-Piñero, 2022), entendiéndose que tales requisitos podrían poner en entredicho el espíritu de la norma, al llevar a entender la exigencia de justificación que la regla general debería ser la contratación temporal, en tanto la indefinida se plantearía excepcional, algo contrario a la finalidad última de la reforma laboral de estabilizar el empleo.

A lo anterior se unen, además, cuestiones de índole práctica, por ejemplo, en el caso de las universidades públicas, para las que la reciente Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), mantiene la preexistente figura de profesorado asociado (art. 79), ahora con carácter indefinido (conforme lo pretendido por el RD 32/2021 y latente en sentencias previas), en tanto introduce la nueva figura del profesor sustituto (art. 80), con contrato temporal vinculado al hecho causante justificativo.

Ello está haciendo, *de facto*, que en su primera aplicación, algunos profesores asociados continúen siéndolo (ahora “estabilizados”) en tanto otros han pasado a sustitutos, suponiéndoles estar en situación igual o más precaria.

4. CONCLUSIONES

1. El análisis realizado confirma el carácter controvertido del contrato fijo-discontinuo desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, siendo el RDL 32/2021 clave para su regulación.

2. Pese a su reciente vigencia, la nueva reforma laboral parece estar reflejándose en menores cifras de desempleo, algo controvertido, por cuanto pudiera no ser sino enmascarar la realidad, aunque tal razonamiento puede contraargumentarse en base a la preexistencia de la figura del contrato fijo-discontinuo en el ordenamiento laboral español (y su posibilidad de utilización).

3. Sobre su nueva regulación, caben consideraciones en torno a ventajas e inconvenientes, tanto para trabajadores (mayor estabilidad –garantía de llamamiento– e incremento de indemnizaciones, frente al hecho de suponer menor tiempo de trabajo efectivo e ingresos, y posibilidad de uso en fraude de ley) como para empleadores (acceso a reducciones y bonificaciones propias de contratos indefinidos, frente a incremento de costes por despido y mayor dificultad de rescisión respecto a la contratación temporal).

4. Determinados aspectos técnicos resultan asimismo cuestionados por parte de la doctrina, por mor de las dudas surgidas en cuanto a su aplicación práctica, dando lugar a los correspondientes pronunciamientos, particularmente del Tribunal Supremo. Entre las cuestiones abordadas, el período a utilizar para calcular la indemnización por despido, indicándose ser el total de la relación laboral (y no sólo la duración efectiva de la última prestación de servicios); o el inicio del plazo de caducidad de la acción de despido, entendiéndose que es el mismo día en que el trabajador tiene conocimiento de la no convocatoria a su puesto de trabajo, o el momento del alta médica, si se encontrase en situación de baja laboral.

A lo anterior cabe añadir la relevancia de la interpretación jurisprudencial respecto a los llamamientos tardíos, no considerando válidos los

posteriores a la impugnación por el trabajador, hablándose aquí de omisión del deber de llamada, reafirmando del despido improcedente.

Asimismo, cabe mencionar cuestiones técnicas que comienzan a suscitarse en el ámbito público al aplicar el RDL 32/2021. Por ejemplo, en las universidades, dimanando de la coexistencia de profesores asociados (ahora fijos-discontinuos) y sustitutos (temporales), y el abuso que puede darse en la utilización de esta última figura.

5. También han de tenerse presentes aspectos, de índole más cualitativa, igualmente controvertidos. Aunque los primeros datos apunten a la ya mencionada contribución de la reforma laboral a reducir la temporalidad y el desempleo, no es menos cierto que tal reducción puede estar ligada al hecho de que un amplio sector de población activa realiza trabajos intermitentes, suponiendo esto una fuerte carga desde el punto de vista de las prestaciones sociales, al tiempo que dificulta el análisis completo de las cifras de paro.

La reciente aprobación del RD 5/2023, de 29 de junio, acentúa esta posibilidad. Entre otras cosas, transpone la Directiva UE 2019/1158, en materia de conciliación, pudiendo los efectos combinados de aplicar el RDL 32/2021 y este RD 5/2023 propiciar una forma indirecta o encubierta de discriminación por razón de género, conforme ya se ha comenzado a señalar.

Con todo, y aunque reste mucho por hacer, no por ello deja de ser encomiable la labor del legislador en las sucesivas reformas del Estatuto de los Trabajadores, así como de los órganos judiciales —en particular del Tribunal Supremo—, pues, en última instancia, se trata de una tarea dirigida a la mayor protección y salvaguardia de los derechos de los trabajadores.

5. REFERENCIAS

- Ballester-Pastor, M. A. (2022). La reforma laboral de 2021: más allá de la crónica. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Beltrán de Heredia-Ruiz, I. (2023, 20 de junio). Régimen normativo del contrato fijo-discontinuo y de la contratación temporal (a partir del RD Ley 32/2021). Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales.
<https://bit.ly/3rGKdNn>

- Calvo-Gallego, F. J. (2022). La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, (mon.2022.03), 89-155.
- Carrizosa-Prieto, E. (2021), La reforma de la contratación temporal estructural: propuestas para atajar la precariedad laboral en el acceso al empleo. Documentación Laboral, (124), 27-45.
- Cavas-Martínez, F. (2022). Las personas trabajadoras fijas discontinuas de fecha incierta no tienen acceso a la jubilación parcial anticipada. Revista de Jurisprudencia Laboral, (9), 1-7.
- Cebrián-López, I. (2022). La apuesta del RD Ley 32/2021 por la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo. Sus primeros efectos en el mercado de trabajo. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 3(2), 165-183.
- Cruz-Villalón, J. (1985). El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984. Relaciones Laborales, I, 459 y ss.
- de la Puebla-Pinilla, A. (2022). El RDL 32/2021, de 28 de diciembre, una reforma laboral cargada de futuro. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, 18(1), 1-7.
- Gálvez-Mozo, A. y Tirado-Serrano, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. Psicoperspectivas, 19(3), 17-28.
- García-Oliver, R. (2022). El contrato fijo discontinuo: configuración e incógnitas tras la reforma laboral. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. <https://bit.ly/45aa5PC>
- García-Ortega, J. (2017). El contrato fijo-discontinuo. Retos actuales de una modalidad contractual histórica. Documentación Laboral, (110), 93-102.
- García-Ortega, J. (2022). El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://bit.ly/3EVMHuz>
- Goerlich-Peset, J. M. (2001). Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos: el final de una larga discusión. Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, (61), 125-148.
- Goerlich-Peset, J. M. (2021). Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 3(extraord.), 58-72.
- Gómez-Caballero, P. (2022). El régimen de contratación laboral en el sector público en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre. Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, (161), 431-445.

- Gorelli-Hernández, J. (2022). El nuevo régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo tras la Reforma de 2021. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (161), 217-252.
- Guzmán, M. y Rodríguez-Piñero, M. (2022). La reforma laboral (III): el empleo público. *Periscopio Legal y Fiscal PWC*. <https://bit.ly/45bWyqH>
- Lope-Peña, A., Ortiz de Villacián-Rebollo, D. y Gibert, F. (2002). Atajar la precariedad laboral: ¿la concertación local, un marco para abordar las nuevas formas de empleo? *Icaria*.
- Marín-Alonso, I. (2019). Modernización del empleo público y crisis económica: el incremento de abusos en la contratación temporal y la nueva figura del “funcionario interino temporalmente indefinido”. *Revista Derecho Social y Empresa*, (11), 98-124.
- Martín-Valverde, A. (1985). Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984, de reforma del Estatuto de los Trabajadores. En M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (Coord.), *Comentarios a la nueva legislación laboral: Ley reformada del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Protección por Desempleo y decretos de desarrollo* (pp. 18 y ss.), Tecnos.
- Martínez-Barroso, M. R. (2022). Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo-discontinuo tras la reforma laboral. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (251), 153-216.
- Ortiz-García, P. (2013). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 141-165.
- Poquet-Catalá, R. (2016). Zonas grises del contrato fijo discontinuo. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 12(3), 1-23.
- Rodríguez-Iniesta, G. y González-Fornos, M. (2014). El contrato de trabajo fijo discontinuo. En M. Yzquierdo-Tolsada, J. M. Almudí-Cid y M. Á. Martínez-Lago (Coords.), *Contratos civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias* (vol. 15, pp. 361-384). Thomson Reuters Aranzadi.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1985). La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los Decretos de desarrollo. En M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (Coord.), *Comentarios a la nueva legislación laboral: Ley reformada del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Protección por Desempleo y decretos de desarrollo* (pp. 88-92), Tecnos.
- Servicio de Estudios de UGT (2022). Primeros efectos de la reforma laboral 2021. Golpe a la temporalidad y mejora de derechos. *Análisis y Contextos*, (40), 1-27. <https://bit.ly/46hpCyw>

- Vicente-Palacio, A. (2022). La supresión del contrato para obra o servicio determinado y el nuevo papel del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las contratas. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, (2), 79-99.
- Vigo-Serralvo, F. (2022). Diez puntos críticos en el régimen de la contratación temporal y fija discontinua tras la entrada en vigor del RDL 32/2021. e-*Revista Internacional de la Protección Social*, 7(1), 233-258.
- Viqueira-Pérez, C. (2022). ¿Puede una ETT contratar trabajadores fijos discontinuos? *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (10), 1-8.

LA PRECARIEDAD LABORAL DE LA GENTE DEL MAR

DIANA PATRICIA SÁNCHEZ GARCÍA
Universidad de Cádiz

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA
Universidad de Cádiz

1. INTRODUCCIÓN

Los términos “gente de mar” o “marino” designan a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, (2006). Este instrumento jurídico determina que todos los buques de arqueo bruto igual o superior a 500 GT que efectúen viajes internacionales y de arqueo bruto igual o superior a 500 GT que enarbojen el pabellón de un Miembro y operen desde un puerto, o entre puertos, de otro país, obligatoriamente deben estar en posesión de un Certificado de Trabajo Marítimo y una Declaración Laboral Marítima.

En consideración a este espacio de trabajo, se estudian las condiciones de trabajo de la gente del mar, en el marco jurídico fijado de forma internacional y conforme a los lineamientos entregados por los organismos y comités internacionales.

Analizadas las condiciones de trabajo se determina que la gente del mar aún está sometida a prestar sus servicios personales en condiciones inhóspitas, insalubres e inseguras.

2. OBJETIVOS

2.1. ANALIZAR LAS CONDICIONES LABORALES EN QUE PRESTAN SUS SERVICIOS PERSONALES LA GENTE DEL MAR

3. METODOLOGIA

El análisis se realiza a partir de los informes generados por la Organización Internacional del Trabajo, de la Organización Marítima Internacional (OMI), de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), que representa a los tripulantes, y de la Federación Internacional de Armadores (ISF).

4. RESULTADOS



Fuente: itfseafarers.org

Durante la cuarta reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, del año 2022, la mitad de las propuestas recogían temas abordados en la anterior que se habían concebido como respuestas directas a los problemas que se habían planteado durante la pandemia de COVID-19. Debido a que la gente de mar figuraba entre los grupos más gravemente afectados y se había enfrentado a grandes dificultades de muy diversa índole, tales como la denegación de atención médica, la privación de sus derechos a la repatriación y a vacaciones, la falta de acceso a agua potable y la prolongación excesiva de los periodos de servicio a bordo, lo que ponía en peligro la seguridad y salud en el trabajo (SST), la seguridad de la navegación y la protección

del entorno marítimo. Se presentaron miles de quejas individuales relativas a violaciones del MLC, 2006.

El informe del comité reveló que durante la pandemia:

- Los Estados miembros denegaron a sus propios ciudadanos el derecho de regresar a sus hogares, como ocurrió en el caso de los (25) marineros de Kiribati⁹³.
- Se presentó una crisis de los cambios de tripulación debido a la falta de cumplimiento de las disposiciones existentes del Convenio.
- La causa del sufrimiento en muchos casos no habían sido los malos armadores, sino el incumplimiento del Convenio por los Estados ratificantes.
- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), señaló que las determinaciones relativas a la aplicación del convenio difieren entre los Estados ratificantes.
- Muchos marinos habían trabajado y seguían trabajando mucho después de vencer sus acuerdos de empleo y algunas veces incluso más allá de la duración máxima del periodo de servicio establecida en el MLC, 2006, en detrimento de su salud y de la seguridad marítima.
- Se registraron los casos de cientos de marinos abandonados en los puertos ucranianos y en aguas cercanas tras el ataque por la Federación de Rusia a Ucrania y, como consecuencia, estaban experimentando unas condiciones terribles además de temer por su seguridad.
- La industria del transporte marítimo se enfrentaba a muchos retos que estaban amenazando las cadenas mundiales de suministro, y los derechos de la gente de mar se violaban y se ponían en peligro sus vidas.

⁹³ <https://es.aleteia.org/2021/02/10/el-abrazo-a-los-marineros-abandonados-en-medio-de-la-pandemia/>

- El vicepresidente de la gente de mar informó que algunos estudios habían demostrado, por ejemplo, que la gente de mar que trabajaba en una sala de máquinas podría tener cálculos en el riñón debido al consumo inadecuado de agua en un ambiente caluroso.
- También indicó que muchos marinos habían permanecido durante años a bordo de buques abandonados, sin remuneración, y mantenidos únicamente por organizaciones de beneficencia o por otras iniciativas, en una situación que constituía claramente trabajo forzoso.
- La denegación del desembarque de la gente de mar que necesitaba asistencia médica urgente era una denegación de uno de los derechos fundamentales consagrados en el Convenio.

5. DISCUSIÓN

La globalización, la implementación de acuerdos internacionales, los diferentes medios de transporte y los medios de pagos, hacen posible el comercio internacional de bienes y servicios. La industria internacional del transporte marítimo con sus dos millones de marinos al año 2022, es esencial para garantizar el suministro continuo de bienes, en particular la energía, los suministros médicos y los alimentos. De conformidad con la Organización Marítima Internacional de las Naciones Unidas, el 80 por ciento de las mercancías del mundo viajan por mar (ONU, 2022). Sin embargo, las noticias sobre los marinos mercantes que lo hacen posible son escasas (Urbina Ian, 2021).

Pese a la adopción de más de 71 instrumentos jurídicos dirigidos a mejorar las condiciones laborales de la gente del mar, estos se ven inmersos en situaciones que ponen en riesgo su salud y su vida.

Uno de esos instrumentos a los que se debe un gran porcentaje de la regulación de las condiciones de trabajo de la gente del Mar, es el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT el 23 de febrero de 2006, y que entró en vigor en España el 20 de agosto de 2013 (*Convenio MLC, 2006*

- *Convenio Sobre El Trabajo Marítimo, 2006 (MLC, 2006)*, n.d.). Este Acuerdo recoge en un solo instrumento, tanto el derecho de la gente de mar a condiciones de trabajo decentes en los aspectos relacionados con su entorno laboral y vital, como la responsabilidad que incumbe a cada Estado miembro de cumplir plenamente y controlar, mediante un sistema eficaz de inspección y certificación, la aplicación del Convenio.

Los términos gente de mar o marino designan a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006. Estos obligatoriamente deben contar con el Certificado de Trabajo Marítimo y una Declaración Laboral Marítima.

En el caso de España para que la expedición de estos documentos sea posible se requiere la intervención de la Inspección de Trabajo, el Instituto Social de la Marina y la Dirección General de Marina Mercante a través de la Capitanía Marítima del puerto(*Real Decreto 357/2015*, n.d.).

Para empezar, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debe comprobar la edad mínima de los marineros enrolados, contratos, horarios de trabajo y descanso, prevención de riesgos laborales y salarios.

El Instituto Social de la Marina, debe revisar los certificados médicos de los marinos; las instalaciones sanitarias, todo lo relacionado con la alimentación, así como la atención médica a bordo.

Finalmente, la Dirección General de la Marina Mercante, del Ministerio de Fomento, es el órgano competente para la ordenación general de la navegación marítima y de la flota civil española(*Real Decreto Legislativo 2/2011*, n.d.), así también es a quien le compete expedir y renovar el certificado de trabajo marítimo y la declaración de conformidad laboral marítima(*Real Decreto 572/2013*).

Seis meses antes de que caduque el certificado, el capitán debe contactar con la Dirección General de la Marina Mercante indicando el puerto donde fondeará y la fecha. A partir de ese momento las tres administraciones se coordinarán para realizar la inspección (Romero Alonso, 2022).

Una infracción grave en la validez y vigencia del certificado médico de todos los tripulantes, la formación del responsable sanitario a bordo, el

estado general de higiene, aseos, instalaciones sanitarias, fonda, alimentos, potabilidad del agua, botiquines y balsas de salvamento, puede conducir a que la Capitanía Marítima no permita al buque abandonar el puerto hasta que sean subsanadas aquellas deficiencias que representen peligro para la seguridad o la salud de la gente del mar.

Grandes discusiones han tenido lugar con miras a mejorar las condiciones de los trabajadores. Las enmiendas del convenio MCL, 2006, están dirigidas a superar los grandes problemas que aquejan a esta población.

En la tercera reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 se aprobaron enmiendas en el junio de 2022, que aún no están en vigor pero que abordan temas como:

- El reconocimiento y pago de indemnizaciones a la gente de mar por las pérdidas pecuniarias que ésta podría tener a raíz del incumplimiento de las obligaciones.
- La facilitación de los Estados miembros para la pronta repatriación de un marino, incluso si consideran que el marino está abandonado.
- Facilitar a bordo de los buques a toda la gente de mar, instalaciones, comodidades y servicios de esparcimiento, incluida la conectividad social.
- Un acceso razonable a las comunicaciones telefónicas y de internet entre el buque y tierra, cuando las haya, a precio razonable.
- Abastecimiento de víveres y agua potable deberá ser adecuado en cuanto a su cantidad, valor nutritivo, calidad y variedad, y deberá ser gratuito durante el periodo de contratación;
- Todos los Miembros deberán velar por que la gente de mar que necesite una atención médica inmediata sea desembarcada rápidamente de los buques que se encuentran en su territorio, y tenga acceso a instalaciones médicas en tierra para recibir un tratamiento apropiado.

- Cuando un marino muere durante una travesía del buque, el Estado miembro en cuyo territorio se haya producido el fallecimiento, o si este fallecimiento tiene lugar en alta mar, el Miembro en cuyas aguas territoriales el buque entre a continuación deberá facilitar la repatriación del cuerpo o las cenizas del marino fallecido, a cargo del armador, según los deseos del marino o de sus parientes más próximos, según proceda.

El informe 2022, de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones OMI/OIT, reveló que durante el periodo de la pandemia del COVID varios Estados ratificantes invocaron la fuerza mayor como una justificación válida en general para denegar el derecho a bajar a tierra y para prorrogar la duración de los periodos de servicio a bordo más allá de la fecha acordada y, en algunos casos, superando el periodo máximo de servicio por defecto de once meses. Circunstancias que ponen en peligro la seguridad y la salud de la gente de mar afectada, así como la seguridad de la navegación (OIT, 2022a).

Por su parte, el Grupo de trabajo tripartito mixto OIT-OMI para determinar y abordar cuestiones relativas a la gente de mar y los factores humanos, informó que los casos de abandono de la gente de mar notificados a la Base de datos OMI/OIT sobre incidentes de abandono de la gente de mar, creada en 2004, han aumentado de 12 a 19 casos entre 2011 y 2016, a 40 casos en 2019, a 85 en 2020, a 95 en 2021, y a 119 en 2022. El abandono de la gente de mar tiene un impacto traumático en los marinos afectados y sus familias, y daña la imagen de la industria del transporte marítimo.

Un ejemplo de la comentada condición es lo que ocurrió con el Yangtze Fortune, detenido en Portland, Victoria, por el tribunal federal australiano en diciembre de 2022, poco después de que sus propietarios de Hong Kong lo dejaran abandonado. 16 tripulantes tuvieron que permanecer a bordo para actuar ante cualquier emergencia. El buque, registrado bajo pabellón de Liberia, había estado operando una ruta comercial regular entre Australia y China en los últimos años. El Fortune estaba anclado cerca de Portland, en la zona occidental de Victoria. El viaje previsto a China con una carga de ganado se canceló al descubrirse

una grieta en el casco del barco. Seguidamente, el buque fue objeto de una notificación de abandono presentada por la ITF ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La embarcación también fue sometida a los procedimientos judiciales iniciados ante el Tribunal Federal de Australia por los acreedores comerciales de Singapur con miras a recuperar las deudas contraídas por el armador del buque. Hasta marzo de 2023 la tripulación luchaba por la total restitución de los salarios adeudados, trabajadores tuvieron que permanecer en su buque abandonado mientras se procedía con la venta de la embarcación a fin de asegurarse de recibir una indemnización y el pago de los meses de salarios atrasados que sus empleadores no les habían abonado (ITF, 2023).

Los datos suministrados en el último informe de RightShip, revelan que en la actualidad hay 247 casos de la OMI: 96 abiertos y 141 en litigio, que implican a 3.657 marinos esperando los salarios adeudados, con un montante de 1.464 dólares por marino. En lo referido al 2022, son 34 los casos abiertos, 17 en disputa y 41 resueltos. El total de la deuda con los marinos en los últimos 20 años asciende a 40 millones de dólares (El Canal Marítimo y Logístico, 2023).

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) en su Informe sobre el Transporte Marítimo 2023, destacó que para el año 2022, Panamá cuenta con 8.174 buques de pabellón panameño, el 7,8% de la flota mundial. El registro de buques de Panamá registró un crecimiento del 4,2% en toneladas de peso muerto entre 2022 y 2023, pero fue eclipsado por el crecimiento del 12,7% de Liberia (UNCTAD, 2023).

El abanderamiento de los buques influye en los abandonos, pues Panamá acumula más del 35% de los casos, multiplicando por 4 el número del segundo clasificado, Liberia, y del tercero, San Vicente y Granadinas. Diversas circunstancias influyen en la elección del Estado de Registro de Buque, pero la que incide directamente en las condiciones de trabajo de la gente del Mar está estrechamente relacionada con la falta de relación auténtica entre el buque y el estado de abanderamiento, de tal manera, que se efectúa el registro dando prelación a un proceso de registro rápido, sencillo y que represente disminución de gastos para el armador.

En cuanto a la nacionalidad de las tripulaciones a su suerte, India lidera este ranquin, seguido por Ucrania (con un fuerte repunte desde el año pasado) y por delante de Filipinas, circunstancia que afecta directamente en la comunicación y las relaciones sociales y laborales entre los trabajadores pues sin importar su nacionalidad ni pretendiendo que esta les genere discriminación, lo cierto es que el lenguaje y la comunicación es una barrera que en muchas ocasiones no se puede romper en tanto que se da prelación a la labor que va ejecutar el trabajador.

En muchos casos se ha evidenciado que estos trabajadores prestan sus servicios en condiciones de salubridad cuestionables que no se ajustan a los lineamientos establecidos, lo que pone en riesgo su salud, ello sin contar que como cualquier otro ser humano están expuestos a enfermedades que en ocasiones avanzan de una forma incontenible como ocurrió con el Covid 19, y cada una de sus variantes. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), han revelado que muchos marinos no han conseguido abandonar sus buques, permaneciendo varados en el mar mucho más allá de las fechas de vencimiento de sus contratos y del período máximo de 11 meses de servicio continuo a bordo (OIT, 2022b).

Por otra parte, se ha evidenciado una precaria dotación en alimentación y agua potable para los trabajadores, situación que repercute en su salud y en la eficiencia con la que pueden prestar sus servicios.

Estados, y armadores dan prelación a la actividad económica que se ejecuta a través del contrato de transporte marítimo en el sector industrial y turístico. Y aun así sus compromisos repercuten en los trabajadores, tal como ocurrió con el caso con el Yangtze Fortune.

Lo mismo ocurre con los Estados de abanderamientos y el estado rector del puerto al que arriba el buque. En tanto la vida y condiciones de trabajo de los marinos queda rezagada cuando prelacionan sus intereses o fines. Como ocurrió durante la pandemia con un grupo de Marinos de Kiribati abandonados en diferentes partes del mundo, muchos de ellos no lograron regresar a sus hogares sino hasta después de concluido el

estado de emergencia por el Covid 19, fueron obligados a trabajar más de dieciocho meses, solicitaron repatriación después de haber sido abandonados y, sin embargo, permanecieron aislados de sus hogares ante la imposibilidad de volver a ellos.

El abandono de la gente de mar impacta en los trabajadores y en cada uno de los miembros de sus hogares, debilita la imagen de la industria de los transportadores marítimos. Lo que se espera es que todos los involucrados, El Estado del pabellón, los Estados rectores del puerto, los Estados de nacionalidad, residencia o domicilio de los trabajadores del mar, en aquellos en que se efectúa la contratación y colocación prioricen las condiciones de trabajo de la gente del mar.

En comunicado de prensa conjunto, la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) y La Cámara Marítima Internacional (ICS) resumió el fallo de la OIT de la siguiente manera:

“Un fallo histórico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los gobiernos han violado los derechos de la gente de mar y no han cumplido con varias disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo durante la pandemia de COVID-19, incluido el artículo I (2) sobre el deber de cooperar. El organismo de la ONU pide a los Estados que reconozcan a la gente de mar como trabajadores clave "sin demora" (OIT, 2020).

Sin embargo, el año 2022, se registró el récord de buques y marinos abandonados a su suerte por parte de los armadores de todo el mundo, contabilizando 103 buques y 1.682 marineros (El Canal Marítimo y Logístico, 2023).

Por otra parte, del análisis de las enmiendas efectuadas al Convenio de Trabajo Marítimo (2006), se advierte la necesidad de la conexión y acceso a internet de los trabajadores, aunque se ha propuesto que se preste este servicio de manera gratuita, para asegurar la comunicación de los trabajadores con sus familias y también para aprovechar sus espacios de descanso, garantizando un esparcimiento sano se ha planteado que este acceso les permita acceder a plataformas de streaming. Sin embargo, la posición de los Armadores es que este se preste de forma limitada con una tarifa de costo cuando sea posible prestarlo. Uno de los argumentos de los Armadores es que se estarían exponiendo a las

amenazas de crímenes cibernéticos, de tal manera que, su prioridad es la seguridad del buque y de la actividad económica ejecutada.

Otra circunstancia que destaca la precariedad laboral de los trabajadores del mar es la falta de atención médica y de acceso a medicamentos para la tripulación del buque cuando no les es posible arribar al puerto de destino o las mismas condiciones sanitarias del buque generan las enfermedades de los trabajadores. Esta circunstancia aumenta la tasa de mortalidad de los marinos, a lo que además se suma las dificultades de repatriar al trabajador, repatriación que no puede limitarse al estado de nacionalidad empleado, sino también al lugar de domicilio o residencia del trabajador coincida o no esta con el estado de su nacionalidad.

Finalmente, en material laboral se ha insistido en la máxima de que el trabajo se dignifica con un salario, sin embargo, se han registrados casos por la falta de pago de salarios y prestaciones sociales de los trabajadores, impidiendo que éstos garanticen el sustento y sostenimiento de sus familias mientras se encuentran alejados de estas con ocasión del trabajo que ejecutan.

La falta de pago también repercute en el acceso a los servicios de asistencia médica y farmacéuticos de los miembros de sus familias, pues en el mejor de los casos los trabajadores son afiliados al sistema, pero no se efectúa el pago de esta, situación que también se extiende en el peor de los casos al régimen de pensiones y riesgos laborales en que se encuentra afiliado el trabajador.

Las anteriores solo son algunas de las circunstancias que deja en evidencia el actuar inescrupuloso de los armadores y los Estados que permiten el registro de buques, compitiendo de una manera desleal al costo de condiciones dignas y de trabajo decente para los trabajadores del mar.

Estas situaciones también pueden repercutir en el relevo generacional del personal de trabajo de los buques, puesto que las condiciones laborales no resultan atractivas para los jóvenes, el nivel de desconexión social, la insalubridad, la falta de pago, el acoso, el abandono del buque entre otros aspectos puede alejar a los jóvenes de esta industria.

Otro aspecto a destacar es cómo repercute el fenómeno de la migración de los trabajadores a otros estados, presentándose una pérdida de capital humano cualificado, que se somete a un trabajo en condiciones desiguales “dumping social”, el abaratamiento de la mano de obra surge a partir de la necesidad, puesto que muchos trabajadores aceptan laborar en condiciones de riesgo por necesidad de sostenimiento propio y de sus familias, de tal manera que, la subsistencia juega en contra de esta población.

Hoy día es más fácil hacer seguimiento a la mercancía que se compra a través de la web o apps, que tener conocimiento de la ubicación, las condiciones de salud y prestación del servicio de la gente del Mar. Se espera que los esfuerzos internacionales repercutan positivamente en las leyes, decisiones y demás fuentes de derecho que permitan hacer efectiva la protección de los trabajadores.

6. CONCLUSIONES

Pese a la adopción de más de 70 instrumentos jurídicos, 41 convenios y recomendaciones conexas; en el marco de reuniones marítimas especiales de la Conferencia Internacional del Trabajo, la conclusión a la que se llega es que aun las condiciones de trabajo de la gente del mar son precarias, por lo que las organizaciones internacionales, los estados intervinientes y los armadores deben procurar una aplicación efectiva de cada una de las disposiciones legales vigentes y reconocer que las condiciones laborales de la gente del mar no puede limitarse al cumplimiento de lo mínimo sino por el contrario implementar las políticas de trabajo decente reconociendo las necesidades de los trabajadores.

Finalmente, la labor no puede únicamente quedar en cabeza de los estados de abanderamiento, es necesario que los estados que no han ratificado el Convenio de Trabajo Marítimo de (2006) y sus anexos se sumen a la agenda de trabajo de la OIT, la OMI y la ITF, en procura de los derechos de la gente del Mar. También debe sumarse a la lucha a los Estados rectores del puerto efectuando controles más exhaustivos que permitan verificar el contexto en que ejecuta su trabajo la gente del Mar, pues de nada sirve reconocerlos como trabajadores clave sino reciben un trato digno en el ejercicio de sus funciones. Corresponde a las

distintas autoridades involucradas en el proceso efectuar la aplicación de medidas correctivas y sancionatorias que pongan un freno a las situaciones comentadas en este artículo, empezando por disminuirlas y no aceptar justificantes ni siquiera en escenarios de fuerza mayor o caso fortuito. En caso de preverlos, se espera que las medidas ejecutadas no vayan en desmedro de la salud y la vida del trabajador y la de su familia.

La precariedad laboral que aqueja a los trabajadores del mar es y seguirá siendo parte de la agenda de los estados y las organizaciones internacionales en las que tienen la calidad de miembros, de los trabajadores, armadores y colocadores hasta tanto no se priorice al trabajador y sus necesidades. Un ejercicio concienzudo de la aplicación de las condiciones aprobadas hasta la fecha e incluso de las probadas en la última enmienda aun sin que esta entre en vigor repercutirá positivamente en la vida del trabajador y en su eficiencia laboral y permitirá el cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible.

Se necesitan buques en condiciones de higiene y ecología para garantizar la salud y seguridad que la gente de mar, el acceso básico a agua potable limpia, garantizar la comunicación entre los trabajadores, atención médica y conectividad para reducir las brechas actuales que someten a los trabajadores a laborar en condiciones de riesgo y desiguales.

8. REFERENCIAS

- Real Decreto Legislativo 2/2011. (n.d.), De 5 de Septiembre, Por El Que Se Aprueba El Texto Refundido de La Ley de Puertos Del Estado y de La Marina Mercante. Retrieved November 4, 2023, from <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2011/09/05/2/con>
- Real Decreto 357/2015. (n.d.), De 8 de Mayo, Sobre Cumplimiento y Control de La Aplicación Del Convenio Sobre El Trabajo Marítimo, 2006, de La Organización Internacional Del Trabajo, En Buques Españoles. Retrieved November 4, 2023, from <https://www.boe.es/eli/es/rd/2015/05/08/357>
- Convenio MLC, 2006 - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). (n.d.). Retrieved November 4, 2023, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C186

- El Canal Marítimo y Logístico. (2023). Récord de barcos abandonados en el mundo. <https://www.diarioelcanal.com/barcos-abandonados-en-el-mundo/>
- ITF. (2023). La ITF logra justicia para la tripulación del Yangtze Fortune abandonada frente a la costa australiana, que percibe sus salarios pendientes y vuelve a casa | ITF Seafarers. <https://www.itfseafarers.org/es/node/156595>
- OIT. (2020). La OIT celebra el acuerdo sobre los derechos de la gente de mar frente a la COVID-19. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_750538/lang-es/index.htm
- OIT. (2022a). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2022. www.ilo.org/publns.
- OIT. (2022b). Los organismos de la ONU afirman que es preciso intensificar los esfuerzos para limitar los efectos del Omicron en los marinos. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_838309/lang-es/index.htm
- ONU. (2022). INFORME SOBRE EL TRANSPORTE MARITIMO.
- Real Decreto 572/2013,. (n.d.). Retrieved November 4, 2023, from https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-9209
- UNCTAD. (2023). Revisión del Transporte Marítimo Ficha Regional: América Latina y el Caribe. <https://unctad.org/es/press-material/revision-del-transporte-maritimo-2023-ficha-regional-america-latina-y-el-caribe>
- Romero Alonso, P. (2022). Por los derechos de la gente del mar El triángulo de las Bermudas Concurso de fotografía Artrosis: prevención y tratamiento Estibadores portuarios REGULARIZACIÓN POR ARRAIGO Y FORMACIÓN - Revista Mar. <https://revistamar.seg-social.es/-/por-los-derechos-de-la-gente-del-mar>
- Urbina Ian. (2021). Condiciones laborales en el mar - Climática. <https://www.climatica.lamarea.com/condiciones-laborales-en-el-mar/>

ELEMENTOS PARA EL DEBATE DE LA ESCLAVITUD CONTEMPORÁNEA EN EL CONTEXTO DEL DEPORTE

JULIANA APARECIDA DE OLIVEIRA CAMILO
Universidade Federal da Bahia – UFBA

LIVIA GOMES VIANA-MEIRELES
Universidade Federal do Ceará – UFC

1. INTRODUCCIÓN

La firma de la llamada Ley Aurea, en 1888 (Brasil. Presidencia da República. Casa Civil, 1888) abolió formalmente en Brasil la posibilidad de que un ser humano posea a otro. Pero el trabajo análogo a la esclavitud sigue existiendo en Brasil en sus diferentes territorios, incluso 135 años después de su abolición (Walk Free, 2023).

Es importante señalar que en la literatura existen diferentes formas de caracterizar el trabajo que se realiza de manera forzada e involuntaria, como el trabajo forzado, las formas contemporáneas de esclavitud, la servidumbre por deudas y la trata de seres humanos. En este artículo, utilizaremos el término trabajo análogo a la esclavitud, dada nuestra convergencia con las discusiones señaladas por Filgueiras (2017) y Sakamoto (2020).

Se entiende por trabajo análogo a la esclavitud el que se realiza con el uso de la violencia o la intimidación, o incluso por medios más sutiles, como la servidumbre por deudas, la retención de documentos de identidad o las amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración, acompañadas de potenciales castigo si no se realizan determinadas tareas (International Labour Organization, 1930).

El trabajo análogo a la esclavitud puede incluir la servidumbre por deudas, en la que se mantiene al trabajador al servicio mediante fraude, aislamiento geográfico, amenazas y violencia física y psicológica. Las

principales características del trabajo análogo a la esclavitud en Brasil incluyen: a) Trabajo forzado por deudas; b) Horas de trabajo prolongadas; c) Condiciones de trabajo degradantes; d) Restricción de la movilidad de los trabajadores; e) Servidumbre por deudas.

Los casos de trabajadores en situación comparable a la esclavitud se registran en mayor número en el medio rural, en propiedades rurales de empresas y latifundios donde se desarrollan actividades agrícolas, principalmente caña de azúcar, soja y café, así como ganadería, y en áreas destinadas a la extracción de minerales, como las minas de carbón.

La pena para quienes sometan a alguien a trabajos análogos a los de esclavos es de 2 a 8 años de prisión y multa, con las agravantes previstas en el artículo 149 del Código Penal. También se prevé el pago de una indemnización por parte del empleador a sus víctimas, así como la retribución retroactiva de todos los derechos que les fueron negados a las personas durante el tiempo en que trabajaron en régimen de servidumbre, como el salario, las vacaciones, el aguinaldo y el Fondo de Indemnización por Despido (FGTS).

En el ámbito internacional, Brasil ha ratificado varios tratados sobre el tema, asumiendo un compromiso global de lucha contra el trabajo esclavo. Al adherirse a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU) (Organización de Naciones Unidas, 1948), el país asumió los compromisos humanitarios de que: i) "Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas" y ii) "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

Además, la ratificación por Brasil en 1992 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) también reforzó el compromiso de Brasil de que "nadie será sometido a esclavitud ni a servidumbre, y tanto la esclavitud como el tráfico de esclavos y la trata de mujeres están prohibidos en todas sus formas" (Tratado Internacional. Convención Americana de Derechos Humanos, 1930).

El Estado brasileño también se comprometió a adoptar medidas eficaces y a abolir todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio mediante

la firma de los Convenios nº 29 (Organización Internacional del Trabajo, 1930) y 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Organización Internacional del Trabajo, 1957).

También se pueden enumerar varios otros instrumentos internacionales firmados por Brasil sobre el tema:

- La Convención de las Naciones Unidas sobre la Esclavitud de 1926, enmendada por el Protocolo de 1953 y la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud de 1956: ratificada por Brasil en 1966, establecen el compromiso de sus signatarios de abolir completamente la esclavitud en todas sus formas (Brasil. Presidencia de la República, 1966);
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas de 1966: ratificado por Brasil en 1992, prohíbe, en su artículo 8, todas las formas de esclavitud (Brasil. Presidencia de la República, 1992b);
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 1966: ratificado por Brasil en 1992, garantiza, en su artículo 7, el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Brasil. Presidencia de la República, 1992a);
- Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano o Declaración de Estocolmo de 1972, cuyo 1º principio establece que: "El hombre tiene el derecho fundamental a la libertad, a la igualdad y al disfrute de condiciones de vida adecuadas en un medio ambiente de tal calidad que le permita llevar una vida digna del disfrute del bienestar" (Naciones Unidas, 1972)

Es en este debate en el que se basa la discusión de este artículo, a partir del caso de los deportistas de alto rendimiento y el trabajo precario e invisible en Brasil (Camilo & Rubio, 2020). Los deportistas de diferentes modalidades tienen su cuerpo destacado en canales de comunicación, casi siempre de forma vigorosa, saludable y con dosis de sensualidad. Los atletas considerados “millonarios” en diferentes medios

también están empoderados, sin tener en cuenta que la mayoría de ellos tienen poca o ninguna condición financiera para continuar mínimamente con su entrenamiento. Así, reconocer la explotación del trabajo en este territorio implica percibir las diferentes realidades laborales que van más allá de los límites del trabajo regulado. Partimos de la concepción de que los deportistas de élite son personas que, como los diferentes individuos asalariados insertos en una lógica tradicional, venden su tiempo, su habilidad, prestan sus cuerpos, nombres y subjetividades para un determinado propósito. Cabe decir que además de los riesgos e impactos biopsicosociales inherentes a la práctica de deportes en alto rendimiento, también se cuentan las huellas de los efectos nocivos de la ausencia de regulaciones laborales. Para ilustrar, comúnmente se actúa con lesiones graves y con la aceleración temprana del regreso a las competencias que pueden traer graves consecuencias. Además, los deportistas no reciben ganancias adicionales por peligrosidad, por trabajo nocturno, jubilación y tantos otros beneficios que son comunes en otras categorías profesionales. La invisibilidad y falta de protección legal resulta en diferentes impactos, ya sean económicos, sociales o de salud, contribuyendo a la relación de dependencia y explotación con clubes, inversores, propietarios de gimnasios y empresarios en general (Camilo & Rubio, 2020).

A pesar de ser los actores principales del espectáculo, los atletas son invisibilizados y desprotegidos por diferentes políticas públicas. Así, parece impensable plantearse los contratos de trabajo o la inscripción en una tarjeta profesional, la regulación o el reconocimiento de la propia profesión, el seguro de vida o la atención médica especializada, el salario mínimo y, obviamente, la jubilación. Es importante decir que, esporádicamente, algunos deportistas firman contratos con los eventos en los que participan o con los clubes que representan, redactados de forma unilateral y con cláusulas protectoras para los contratistas (Camilo & Viana-Meireles, 2022).

Aliado a esta realidad, la falta de regulación e inspecciones en el contexto brasileño ha llevado a quejas de trabajo en condiciones similares a la esclavitud. Por lo tanto, para poner este debate en el campo de trabajo, exploraremos los matices de dos casos identificados por el

Ministerio Público brasileño, en el año 2022 (el año de la Copa Mundial de Qatar).

2. OBJETIVO

Debatir el trabajo análogo al de esclavo a partir de dos casos identificados en el contexto del deporte en Brasil en 2022.

3. METODOLOGIA

Se trata de un estudio con abordaje cualitativo, naturaleza aplicada, objetivo descriptivo y procedimiento de estudio de caso.

4. RESULTADO Y DISCUSIÓN

En primer lugar, se presentará una descripción de los casos con el fin de explicar el trabajo en el contexto del deporte que fue comprendido como similar a la esclavitud en Brasil. Es importante señalar que los datos presentados se refieren a la descripción obtenida por lo fue difundido por los medios en Brasil con datos del Ministerio Público del Trabajo (MPT). Así, se identificarán las principales características contextuales que han estado presentes en este caso y se discutirá las estrategias de enfrentamiento que están en curso en el país.

DESCRIPCIÓN DEL CASO 1 – LEVI FÚTEBOL CLUBE

Siete adolescentes y jóvenes fueron rescatados de un alojamiento en Teutônia, en el Valle de Tacuarí, en la provincia del Rio Grande do Sul, en Brasil, en condiciones análogas a la esclavitud. Este caso involucra a 7 jóvenes, entre 15 y 23 años, de familias pobres del interior de Brasil que fueron atraídos por “scouts” que prometieron oportunidades de entrenamiento y profesionalización en un club de fútbol: Levi Futebol Clube, ubicado en Teutônia. De acuerdo con la investigación de la Dirección Regional del Trabajo y la Fiscalía Laboral (MPT), los jóvenes llegaron de otros estados para convertirse en futbolistas en ese club, que no tenía jugadores profesionales.

Aquí es importante decir que en Brasil sólo el fútbol tiene su profesión jurídicamente regulada, garantizado por la denominada Ley Pelé (BRASIL, 1998), con el derecho a la seguridad social, seguro de accidentes, seguro de vida, entre otros. Esa ley fue creada con el objetivo de dar mayor transparencia y profesionalismo al deporte nacional, aunque su mayor fortaleza se ha aplicado en relación con los pases de deportistas entre clubes de fútbol. A través de esta ley, se instituyó la rendición de cuentas de los dirigentes de los clubes y la creación de ligas, federaciones y asociaciones de diversos deportes, siendo considerada decisiva en la profesionalización del deporte brasileño, fomentando la transformación de los clubes en empresas, además de la creación de programas para establecer fondos para el deporte olímpico y paralímpico.

Sin embargo, las experiencias vividas por los jóvenes futbolistas rescatados se ubican fuera de la ley. Las promesas recibidas incluían alojamiento, comida, estructura para el entrenamiento y participación en un expresivo campeonato de fútbol en Brasil. Sin embargo, además de tener que pagar una cuota al “scout”, para el club y los desplazamientos al municipio, los propios deportistas tenían que pagar dinero para financiar su alojamiento, alimentación y entrenamiento.

Los mayores de 18 años que no tenían condiciones económicas fueron enviados a trabajar en fábricas en la región. De acuerdo con el MPT, este fue el primer caso de rescate de trabajadores en condiciones análogas a la esclavitud que involucra al fútbol en el estado.

Además de lo anterior, la condición de trabajo esclavo se verificó por las condiciones degradantes en las que vivían los jugadores. La alimentación era inadecuada y preparada por los propios adolescentes, así como la limpieza del alojamiento. Cuando un atleta se lesionaba, tenía que asumir los costos del tratamiento médico (Sakamoto, 2023).

Según la Dirección Regional de Trabajo, Levi FC servía como cortina de humo para la trata de personas y el trabajo esclavo. La investigación señaló que el club se aprovechaba de la vulnerabilidad de los jóvenes para explotarlos. Los atletas se dieron cuenta, con el tiempo, de que el entrenamiento no era muy efectivo (Sakamoto, 2023).

La denuncia sobre el estado de salud de los jóvenes llegó a las autoridades a través de un repartidor de gas que tuvo sospechas. Según el testigo, la estructura era precaria para la cantidad de personas que había en el lugar (Rosa, 2022).

De los 7 rescatados, 4 regresaron a sus estados con viajes en avión pagados por la Federación de Fútbol de Rio Grande do Sul, que aseguró que el club no estaba afiliado y que nunca había oído hablar del Levi FC. La Dirección Regional de Trabajo multó a Levi FC con 38.000 reales. La supervisión de la auditoría laboral cerró el albergue a fines de noviembre de 2022 (Rosa, 2022).

DESCRIPCIÓN DEL CASO II – ESPORTE CLUBE JACOBINENSE

En junio de 2022, el Ministerio Público de Trabajo abrió la investigación de un caso de trabajo análogo a la esclavitud en el Esporte Clube Jacobinense, que involucró a 5 adolescentes. El club es propiedad de un ex congresista de la provincia de Bahia, donde también se ubicaba el club.

Los jóvenes estaban alojados y eran entrenados en el centro de entrenamiento del club, ubicado en el barrio de Cajazeiras en Salvador, y fueron rescatados luego de una inspección realizada por la Superintendencia Regional del Trabajo (SRT). El equipo de la SRT enmarcó la situación como trabajo esclavo y rescató a los jóvenes. De acuerdo con el MPT, la información preliminar indicó que no había contratos laborales para deportistas, ni los pagos obligatorios, además de no haberlos matriculado en una unidad escolar (Correio24horas, 2022).

Los adolescentes fueron alojados y realizaban su entrenamiento para la división juvenil de Jacobinense, que tenía su equipo principal compitiendo en la serie B (un segundo nivel) del Campeonato de Bahía. De acuerdo con el informe parcial de los auditores, se verificó una intensa carga de entrenamiento, alimentación y alojamiento inadecuado, además del impedimento de la libertad de desplazamiento (Metro1, 2022).

Las condiciones de trabajo de las adolescentes comenzaron a ser investigadas después de que un miembro del cuerpo técnico del Jacobinense Esporte Clube fuera detenido temporalmente, acusado de acoso sexual

a jóvenes en el centro de entrenamiento. Además, el entrenador no tenía las credenciales para ocupar el puesto, siendo también acusado de almacenar y compartir imágenes pornográficas que involucraban a adolescentes (Correio24horas, 2022). También se llevaron a cabo órdenes de allanamiento en la sede del equipo y en 3 viviendas de la región. En la casa del entrenador se incautó un ordenador portátil, dos teléfonos móviles y documentos. En el alojamiento de los jugadores se encontraron más documentos, preservativos y lubricantes sexuales (Correio24horas, 2022).

Tenemos aquí una grave violación del Estatuto del Niño y del Adolescente (Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA) (Brasil, 1990). El ECA fue implementado en Brasil en 1990, como un marco normativo legal, para asegurar garantías fundamentales a los niños, niñas y adolescentes, con prioridad absoluta, en materia de educación, salud, seguridad y todo lo que implique su protección integral (Brasil, 1990).

La violencia sexual contra niños y adolescentes es un problema grave en Brasil, y la mayoría de las víctimas de violación en el país son menores de edad (Fundação Feac, 2023) Para combatir esta violación de los derechos humanos, Brasil cuenta con varios marcos legales que tienen como objetivo proteger a los niños y adolescentes, entre ellos:

- Constitución Federal de 1988: establece que los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la protección integral, con prioridad absoluta (Brasil, 1988);
- Estatuto del Niño, la Niña y el Adolescente (ECA): prohíbe cualquier tipo de violencia contra niños, niñas y adolescentes, incluida la violencia sexual, y establece medidas para proteger y sancionar a los agresores (Brasil, 1990);
- El Código Penal brasileño tipifica diferentes formas de violencia sexual, incluyendo la violación, el acoso sexual, la violación sexual por fraude, entre otras. Con referencia específica a la violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes, el Código Penal tipifica el abuso sexual infantil como la violación de una persona vulnerable, tanto dentro como fuera de la

familia. Además, se tipifican otras prácticas de violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes, como favorecer la prostitución u otras formas de explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, el tráfico sexual y la pornografía infantil (Brasil, 1940).

Acerca del trabajo de los adolescentes, es importante decir que el ECA prohíbe cualquier tipo de trabajo a menores de 14 años, salvo en la condición de aprendiz, que se admite a partir de los 14 años. Esta norma protege el trabajo que realizan adolescentes entre 16 y 18 años, priorizando su educación integral y velando por su salud, seguridad y desarrollo moral, físico y psicológico. A partir de los 16 años se permite trabajar, pero con restricciones. La actividad por desarrollar no puede ser peligrosa, insalubre, dolorosa, realizada en horas de la noche, en un lugar que sea perjudicial para el desarrollo físico, psicológico, moral y social del adolescente, ni en un lugar u horario que impida la asistencia escolar.

El ECA también establece que la remuneración que recibe el adolescente por el trabajo realizado, o la participación en la venta de los productos, no debe desfigurar el carácter educativo. Además, los adolescentes tienen derecho a la profesionalización y protección en el trabajo, con sujeción, entre otros, a los siguientes aspectos: respeto a la condición peculiar de una persona en desarrollo y formación profesional adecuada al mercado laboral (Brasil, 1990).

5. CONSIDERACIONES FINALES

Aquí se destaca la importancia de las inspecciones en torno al trabajo en el contexto deportivo, realizadas por interventores laborales, por el Ministerio Público, con la participación de la sociedad. Estas inspecciones son fundamentales para que las autoridades puedan tomar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores y sancionar a los responsables.

Tal como un trabajador asalariado, un deportista, tiene su subjetividad gestionada y controlada por la organización en que actúa. Las prácticas de control y regulación se introducen a fin de maximizar el rendimiento, en las prácticas que involucran desde la educación física hasta la

psicología del deporte. En ese sentido, queda poco espacio para el miedo, para la derrota, para el rechazo de las prácticas propuestas. Se agrega a esto otra variable: la crisis económica y el aumento del desempleo en Brasil.

En la discusión presentada, vimos 2 casos de trabajo similar a la esclavitud en el contexto del fútbol en dos regiones diferentes del país (el primer caso en el sur y el segundo caso en el noreste). No constituyen casos aislados. Nos preguntamos si tales prácticas han ocurrido en otras regiones del país, con otras modalidades, sin que tengamos ninguna denuncia formal. En este sentido, romantizar el deporte, y la lógica meritocrática de que "si quieres ser ganador tendrás que someterte a lo que sea necesario", puede ser un factor de riesgo que dan pie a este tipo de prácticas. Como ocurre con otras categorías profesionales en el contexto del deporte, la maximización del desempeño y el temor a la falta de oportunidades de competir o tener un club para representar (equivalente al desempleo), generan también la sumisión a condiciones de trabajo degradantes (Camilo & Spink, 2018).

En la lógica meritocrática, si el joven realmente se aplica, con diligencia, determinación, enfoque, motivación, tendrá una carrera promisorio. Por supuesto, la derrota, la descalificación, el bajo "salario" son única y exclusivamente culpa de su desempeño, o como a muchos les gusta decir, de origen "psicológico". Embuidos en sus sueños, los jóvenes aceptan su condición, reclutados por un mundo de fantasía, lujo y dinero que solo será accesible para pocos deportistas, en modalidades muy específicas. Al cabo de un tiempo, se dan cuenta de que son trabajadores en un sistema perverso y que, si no responden día tras día al rendimiento deseado, serán rápidamente sustituidos, olvidados y arrojados a otros mercados laborales extremadamente competitivos que necesitan una formación específica. La descalificación del discurso de la subjetividad en el contexto del deporte, la intolerancia hacia el sufrimiento del deportista y el uso de sus límites de manera romantizada (como si fuera maravilloso que su cuerpo fuera llevado al extremo de la vida), contribuye a prácticas perversas en torno al deporte, entre ellas situaciones análogas a la esclavitud.

Aquí también es importante señalar que, como parecieron apuntar los informes analizados en los medios, todos los atletas rescatados eran personas de piel negra. Es fundamental analizar que la historia del trabajo esclavo está estrechamente relacionada con la historia del colonialismo, la esclavitud y la discriminación racial. La ausencia de un análisis global y multidisciplinario y el desprecio de las realidades históricas como exclusivamente relacionadas con su tiempo pueden ser factores que contribuyan a la ambigüedad en la definición de trabajo esclavo. Es importante abordar los problemas de raza y vulnerabilidad de las personas negras para entender cómo están expuestas de manera desproporcionada al trabajo esclavo. La concienciación y la acción conjunta de los gobiernos, las empresas y la sociedad en general son claves para erradicar esta práctica y garantizar la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su raza u origen étnico.

Los dos casos presentados apuntan también al importante papel de los auditores laborales y del MPT. Son estos organismos los que garantizarán la protección de los trabajadores, buscando aparatos públicos que ofrezcan asistencia médica, psicológica y social, además de garantizar el pago de salarios atrasados y otros derechos laborales. Con esta identificación, también será posible responsabilizar a los infractores, aplicando multas y otras sanciones previstas en la ley, además de remitir los casos al Ministerio Público para que se tomen las medidas judiciales pertinentes.

Es necesario que se hagan acciones para combatir la esclavitud en el contexto deportivo. Invocamos una legislación más rígida donde los gobiernos pueden combatir la esclavitud contemporánea a través de la legislación que penaliza a los empleadores y traficantes que explotan a trabajadores. Apoyamos una protección donde se puede proteger a las personas vulnerables a través de programas que les proporcionen educación, recursos y oportunidades de trabajo protegidas. La colaboración de los gobiernos, las organizaciones internacionales, y los activistas pueden colaborar para identificar y liberar a víctimas de la esclavitud contemporánea, brindándoles servicios de apoyo y asistencia legal. Y, por fin, penalizar a los responsables.

Es importante asimismo sensibilizar a la sociedad sobre la gravedad del trabajo en situaciones similares a la esclavitud y la importancia de combatir esta práctica. La divulgación de los casos identificados por la inspección ayuda a sensibilizar a la opinión pública y movilizar a la sociedad para hacer frente a este problema.

Para esto es fundamental ampliar las perspectivas sobre lo que significa ser trabajador en las diferentes realidades laborales que van más allá de los límites del trabajo regulado (aquellos con contratos formales). También implica darse cuenta de que el capital y los modos de producción van mucho más allá de los contextos tradicionales (fábricas, áreas de servicios, comercio, etc.), creando continuamente nuevas oportunidades de ganancias. En este sentido, señalamos aquí la necesidad de miradas de las ciencias del trabajo en relación con los hechos de los deportistas de alto rendimiento.

6. REFERENCIAS

- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Lei No 3.353, de 13 de maio de 1888., (1888).
- Brasil. Presidência da República. Decreto Legislativo N° 58.563, de 1 de junho de 1966., (1966).
- Brasil. Presidência da República. Decreto No 591, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas de 1966., (1992).
- Brasil. Presidência da República. Decreto No592, de 6 julho de 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos., (1992).
- Brasil. Código Penal. Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940.
- Brasil. Constituição Federal do Brasil., (1988). Brasília.
- Brasil. Lei no 8069, de 13 de julho de 1990. Estatuto da criança e do adolescente., (1990).
- BRASIL. Lei no 9.615/98 (Lei Pelé)., (1998).
- Camilo, J. A. de O., & Rubio, K. (2020). A naturalização do mal e os assédios no esporte de rendimento. In Trabalho e Esporte: invisibilidade e desafios (pp. 247–256). São Paulo: Laços.

- Camilo, J. A. de O., & Spink, M. J. P. (2018). Las Artes Marciales Mixtas (MMA): deporte, espectáculo y economía. *Revista de Artes Marciales Asiáticas*, 13(1), 20–34. doi: 10.18002/rama.v10i1.1635
- Camilo, J. A. de O., & Viana-Meireles, L. G. (2022). Atletas de Mixed Martial Arts (MMA): Trabalhadores Precários e Invisíveis. *Estudos e Pesquisas Em Psicologia*, 22(2), 566–586. doi: 10.12957/epp.2022.68636
- Correio24horas. (2022, May 19). Adolescentes são resgatados de trabalho análogo à escravidão em time baiano. Retrieved from <https://www.correio24horas.com.br/salvador/adolescentes-sao-resgatados-de-trabalho-analogo-a-escravidao-em-time-baiano-0622>
- Filgueiras, V. A. (2017). Trabalho análogo ao escravo e o limite da relação de emprego: natureza e disputa na regulação do Estado. In *A Universidade discute a escravidão contemporânea: Práticas e reflexões* (pp. 133–156). Rio de Janeiro: Mauad X Editora Ltda.
- Fundação Feac. (2023). Precisamos falar sobre abuso e violência sexual de crianças e adolescentes. Retrieved from <https://feac.org.br/precisamos-falar-sobre-violencia-sexual-de-criancas-e-adolescentes/>
- International Labour Organization. Co29 - Forced Labour Convention., (1930). Geneva.
- International Labour Organization. C105 - Abolition of Forced Labour Convention., (1957). Geneva.
- Metrol. (2022, June 16). MPT apura indícios de trabalho escravo em clube de futebol em Salvador. Retrieved from <https://www.metro1.com.br/noticias/cidade/124713,mpt-apura-indicios-de-trabalho-escravo-em-clube-de-futebol-em-salvador>
- Organização das Nações Unidas. (1948). Declaração Universal dos Direitos Humanos. In Onu. doi: 10.11606/issn.2316-9125.v0i3p13-17
- Rosa, V. (2022, December 23). Adolescentes e jovens em condições análogas à escravidão são resgatados em clube de futebol em Teutônia. Retrieved from <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2022/12/23/adolescentes-e-jovens-em-condicoes-analogas-a-escravidao-sao-resgatados-em-clube-de-futebol-em-teutonia.ghtml>
- Sakamoto, L. (2020). *Escravidão Contemporânea*. São Paulo: Editora Contexto.
- Sakamoto, L. (2023, November 1). Jovens são resgatados da escravidão em clube de futebol durante a Copa. Retrieved from <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2022/12/28/jovens-sao-resgatados-da-escravidao-em-clube-de-futebol-durante-a-copa.htm>

Tratado Internacional. Convenção Americana de Direitos Humanos. Convenção Americana de Direitos Humanos - Pacto São José da Costa Rica., (1930).

United Nations. (1972). Report of the United Nations Conference on the Human Environment. Stockholm. Retrieved from <https://www.un.org/en/conferences/environment/stockholm1972>

Walk Free. (2023). The Global Slavery Index 2023.

CONDICIONES DE TRABAJO Y LA DESPERSONALIZACIÓN DE BURNOUT, DOCENCIA UNIVERSITARIA

CRISTIAN GUZMÁN-TORRES

Universidad Técnica del Norte

VERÓNICA LEÓN-RON

Universidad Técnica del Norte

MIGUEL POSSO-YÉPEZ

Universidad Técnica del Norte

1. INTRODUCCIÓN

Para Carlotto & dos Santos Palazzo (2006) existen condiciones de trabajo que basadas en el modelo de la civilización industrial se clasifican en a) referente a su estabilidad socioeconómica, que determina su posición en la sociedad como docente y su reputación, aptitudes y b) actitudes dentro de su campo laboral que es lo que le caracteriza y las personas conocen.

El trabajo del docente es impartir la enseñanza, además de este rol, posee ciertos deberes que de manera obligatoria debe realizar, labores administrativas de su asignatura, carrera o curso donde se desenvuelva y en si está inmerso en consejos o es parte de la administración legal de la institución donde se desempeñe (Álvarez, 2012). Planificar clases, pruebas, exposiciones, realizar investigaciones que desarrolle su labor de manera práctica o profesional que sería la obtención de certificados o un título de mayor grado; orientar a los alumnos, ya sea en tutoría, asesoría en su materia aquí se lleva un proceso de documentación donde se realiza el proceso de un informe que avale su participación con los estudiantes (Sánchez-López y Martínez-Alcántara, 2014). En el caso de que existan dificultades o necesidades deberán ser notificadas de manera legal por documentos que son enviados al coordinador y a su

organismo superior (facultad y bienestar); o actividades extracurriculares como es una revisión de trabajos que sean su fuerte de conocimiento y sea pertinente la consultoría.

Existen dos factores considerados como antecedentes a la despersonalización de un docente, estos son situacionales e individuales. En los antecedentes situacionales tenemos como características el rol que presente en la institución educativa en el cual posee “demandas cuantitativas del trabajo: sobrecarga, presión de tiempo, demandas cualitativas del trabajo: conflicto y ambigüedad de roles, ausencia de recursos laborales: falta de apoyo social de supervisores y compañeros de trabajo, control y autonomía; características ocupacionales” (Mojsa-Kaja, Golonka, & Marek, 2015, p. 2). Los antecedentes individuales incluyen “variables demográficas (edad, sexo, estado civil, nivel de educación); actitudes relacionadas con el trabajo como las expectativas altas o poco realistas; y características de personalidad” (Mojsa-Kaja, Golonka, & Marek, 2015, p. 2).

La profesión de ser maestro es la que ha presentado más agotamiento en su trabajo, incluso más que las otras profesiones de servicios humanos, las condiciones que posee y percibe del ser maestro como el salario inadecuado y el bajo estatus de la profesión tipificado por la sociedad; conflicto y ambigüedad de roles; presión del tiempo; dentro del aula el mal comportamiento de los discentes; la relación con los superiores de la institución (Raineri, 2017); se puede mencionar las demandas emocionales que se suscitan el día a día dentro y fuera del aula de clase, al impartirla, además, la asesoría a los estudiantes, respectivamente; falta de recursos humanos y materiales; también se ha demostrado en investigaciones de burnout que los rasgos de personalidad son un factor para aumentar la vulnerabilidad de la psicopatología relacionada con el estrés laboral (Mojsa-Kaja, Golonka, & Marek, 2015; Freudenberg, 1974).

Para Puertas-Molero et al. (2018) en las condiciones de trabajo se presenta períodos de estrés, donde las glándulas suprarrenales liberan altos niveles de cortisol y adrenalina, siendo que la adrenalina es la que regula los niveles de glucosa en sangre y se eleva elocuentemente para proporcionar energía al cuerpo en el momento que se presentan factores estresores. Tomar en cuenta que, si esta situación se prolonga en el tiempo,

el resultado será el agotamiento corporal y psíquico que invade y altera la vida privada del individuo personal (Yorulmaz y Altinkurt, 2018).

El modelo de demandas y recursos es un exploratorio heurístico que explica las condiciones de trabajo y se puede correlaciona con el burnout y el engagement a partir de antecedentes organizacionales y laborales que pueden ser encontrados en cualquier contexto organizacional (Hernández y Oramas, 2018).

Este posee características como: Flexibilidad, Interacciones entre las demandas y los recursos laborales, Recursos personales, Job crafting (Bakker y Demerouti, 2013).

Este modelo examina según Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte y Lens (2008) las características positivas del trabajo con presencia de demandas laborales y estudia sus efectos en la mejora de la salud, asumiendo una amplia variedad de aspectos laborales relacionados con el bienestar de los empleados y la ausencia de recursos laborales que da como resultado el agotamiento, al contrario, la presencia de estos resulta el compromiso en el trabajo (Casanova, Mustelier y Casanova, 2019). Así plantean que las dentro del contexto laboral existen dos categorías amplias donde se abordan características que acontecen durante el tiempo de trabajo, estas son: demandas laborales y recursos laborales. A continuación, se definirán cada una de ellas.

Las demandas laborales son todos aquellos aspectos del trabajo, tanto físicos, psicológicos, sociales y organizacionales, que requieren de un esfuerzo físico y/o psicológico sostenido en el tiempo. Pueden convertirse en estresores cuando la persona no consigue recuperarse del esfuerzo adecuadamente (Hernández y Oramas, 2018). Así plantean Akkermans et al. (2013) que estas demandas laborales emplazan que las capacidades personales se pongan a prueba en los empleados, en efecto, esto se llega asociar con la estabilidad psicológica y fisiológica. A pesar de que no necesariamente deben ser negativas, los excesos de estas demandas pondrán a prueba la habilidad de adaptación del profesional (Gullqui & López, 2022).

En cuanto a los recursos laborales, son aspectos físicos, sociales u organizacionales del trabajo que reducen tanto las demandas laborales

como sus costos fisiológicos y psicológicos; además estimula a objetivos laborales, el crecimiento, el desarrollo personal y el aprendizaje. Actúan como motivadores intrínsecos y extrínsecos (Hernández y Oramas, 2018). Además, Akkermans et al. (2013) consideran que los recursos laborales son los que mejoran el bienestar de los empleados, de manera que estos promueven el compromiso laboral de los profesionales dentro de su campo y también son los que previenen el burnout cuando existen un balance con estos medios que se trabaja y produce la satisfacción laboral (Tomás, Santos y Fernández, 2019).

En los años setenta se dio a conocer el Síndrome de Burnout por Freuderberger (1974) y lo definió como una condición en la que los profesionales de distintas áreas presentan una combinación de fatiga corporal, cansancio emocional crónico, falta de interés en función al desempeño laboral, baja realización personal, desinterés en el cuidado personal.

Maslach (1982) define el burnout como un síndrome psicológico que presenta un trabajador de extenuación emocional, despersonalización y falta de logro personal en la zona de trabajo, y este aparece como la respuesta a factores estresantes crónicos interpersonales que vive día a día.

Según Carlotto & dos Santos Palazzo (2006) el burnout es un “tipo de estrés de larga duración ligado a situaciones laborales, resultante de una presión emocional constante y repetitiva asociada a una implicación intensa con las personas durante largos periodos de tiempo” (p. 2). Se genera una tensión emocional crónica por consecuencia de interrelaciones con los estudiantes, docentes y personas del campo educativo. En efecto es un fenómeno psicosocial que está relacionado directamente con la situación laboral, que en los docentes el ambiente afecta e interfiere en la consecución de los objetivos pedagógicos (Mondragón, Rivera y López, 2022); llevando a esos profesionales a un proceso de alienación, deshumanización y apatía, provocando problemas de salud, ausentismo e intención de dejar la profesión por factores de estrés (Romero, Concepción, Ramos, Sánchez y González, 2019).

Por lo tanto, si el desajuste es mayor en su práctica laboral en la relación persona y trabajo, la probabilidad de generar el síndrome de burnout aumenta y afecta a su desempeño laboral y personal (Torres y Cantú, 2020).

Maslach y Schaufeli en 1993 determinaron Burnout enfocándose en las condiciones mentales o conductuales con síntomas como el cansancio mental y emocional, fatiga y depresión, y que algunos docentes no hayan manifestado esta psicopatología con anterioridad. También menciona que es un síndrome clínico y laboral y se produce en un ambiente que tenga una mala adaptación al empleo, produciendo una depreciación del rendimiento laboral y una baja autoestima (Maslach, Jackson, y Leiter, 1997).

El autor propone tres factores: despersonalización, realización personal y agotamiento emocional (Vercambre et al., 2009). En esta investigación se analizó como las condiciones de trabajo predicen la despersonalización de los docentes o cinismo como suelen llamarlo otros autores.

La despersonalización se refiere a una respuesta defensiva neurobiológica hacia las personas que están dentro de su entorno, manifestada por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas limitantes e insensibles con sus compañeros del trabajo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001), produciendo que el desempeño en el trabajo no sea eficiente, por lo que la realización personal como una dimensión de autoevaluación disminuye, surgiendo el estrés crónico en el ámbito laboral donde el profesional conlleva relaciones con el grupo de personas de su campo de trabajo (Pérez, 2021). En efecto, produce un mecanismo adaptativo por pérdida de autocontrol en el que la experiencia emocional se minimiza el desempeño laboral, es decir, una disociación que presenta el docente con el cuerpo que evocan síntomas como la distorsión de la experiencia del tiempo o auto apreciación intensificada en las actividades laborales (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Marsollier, 2013). Podemos manifestar que este factor emite una cierta respuesta funcional que, con la intensidad y permanencia del mecanismo, se transforme en un fenómeno psicopatológico disfuncional y persistente, haciendo que el docente subsista en el estado de burnout (Galeano, 2021).

Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) plantean que el Síndrome de Burnout se desarrolla de manera evolutiva tres etapas.

ETAPA 1: PRODUCE UN ESTRÉS PSICOSOCIAL EN EL QUE SE PRODUCE Desequilibrio en la demandas y recursos laborales.

ETAPA 2: ES LA MANIFESTACIÓN DE TENSIÓN PSICOFÍSICA EN LA PERSONA.

ETAPA 3: APARECEN TRASTORNOS EN LA CONDUCTA DEL INDIVIDUO.

En esta investigación estudiaremos la Etapa 1 que mide el desbalance del empleado de las demandas y recursos laborales en el área que se desenvuelve, y que su percepción y asimilación afecta a la estabilidad psicológica y emocional del sujeto. Es así, que este fenómeno está estrechamente relacionado con profesiones de servicios humanos, en el cual los entornos educativos son una base para producirse el burnout por el sistema de trabajo que amerita. Por lo que en la actualidad la enseñanza exige de más tiempo, recursos y energía del profesor (Bazarrá, Casanova, y García, 2020); adicional a eso encontramos que una desvalorización con su desempeño que aporta en la sociedad, característica que dentro de la realización personal limita que su desempeño y mejora continua en su ámbito sea condicionada y no se evoque un sentimiento de superación (Vercambre et al., 2009).

Las demandas laborales se convierten en factores estresantes y llegan a provocar el burnout cuando la adaptación a estas no se ha regulado con éxito, es así como, si existen “interrupciones de tareas, carga de trabajo, interferencia entre el trabajo y el hogar, cambios organizacionales y disonancia emocional” es muy probable que el sujeto caiga en Burnout (Akkermans et al., 2013, p. 2). Por otro lado, de manera positiva tenemos que las demandas laborales si son controladas en el contexto laboral, es posible que se reduzca el impacto perjudicial para la salud; también son prácticas para organizar y proponer metas laborales; y según su capacidad de organización de tiempo y espacio, tanto de manera profesional como en su vida, serán capaces de estimular el crecimiento personal, el desarrollo en sus roles y la superación en su carrera profesional implementando nuevos estudios y superación académica como un título de nivel superior (Zambrano-Guzmán, Meda-Lara, y Lara-García, 2005; Chiriboga-López, 2014).

En los recursos laborales encontramos si existe una proporcionalidad de recursos laborales y el tiempo de trabajo, varios estudios han demostrado que los recursos laborales se relacionan negativamente con el agotamiento y el cinismo y se relacionan positivamente con el trabajo

(Bada, Salas, Castillo, Arroyo y Carbonell, 2020). Además, investigaciones recientes han encontrado que los recursos laborales no solo se asocian simultáneamente, en este sentido Sarthou (2014) nos plantea a la promoción de méritos y logros en la práctica docente y es necesario que todo el personal de la institución esté familiarizado. Asimismo, la población investigada se encuentra en evaluación desde la percepción del estudiante, propuesto desde el objetivo de medir el desempeño como docente y con un propósito de mejora en la práctica profesional (Martínez, Moya, Nieva, y Cañabate, 2019). En síntesis, tenemos que los recursos laborales son “oportunidades para la utilización de habilidades, apoyo del supervisor, recompensas financieras y oportunidades profesionales” (Akkermans et al., 2013, p.2).

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación de las condiciones de trabajo en la docencia universitaria y el nivel de despersonalización docente en los profesores de la Universidad Técnica del Norte visto desde el síndrome de Burnout.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar cuáles son las condiciones de trabajo de los docentes de la universidad.
- Identificar el nivel de despersonalización de los docentes.
- Relacionar estadísticamente las condiciones de trabajo y el nivel de despersonalización de los docentes universitarios.

3. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE

El estudio se lo realizó con enfoque cuantitativo, el propósito fue medir y analizar datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Universidad

Técnica del Norte, de esta manera, se midieron las condiciones de trabajo en las que se encuentran durante un período semestral de clases, también se evaluó la dimensión despersonalización del Maslach Burnout Inventory (MBI). Para observar estos fenómenos en su forma natural, tal y como ocurren se lo realizará durante se realizan actividades académicas con los estudiantes en el semestre en curso (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

3.2. DISEÑO

El estudio realizado tiene un diseño no experimental, donde los datos se obtienen de manera directa de los docentes de la Universidad Técnica del Norte en el periodo semestral de clases. Sus variables serán observadas por parte de los investigadores a través de las respuestas al cuestionario por medio de la plataforma institucional, estas se cuantificarán sin manipulación o intervención intencional (Agudelo-Viana, y Aignerren-Aburto, 2008).

Es de corte transversal en el que los datos obtenidos fueron receptados en el período académico septiembre 2022-marzo 2023 para definirlo con precisión y teniendo como propósito el describir las variables y analizar su relación predictiva, en este caso, las demandas y recursos laborales con la despersonalización docente (Rodríguez, & Mendivelso, 2018).

Con la evaluación de las características de las variables independientes, las Condiciones de Trabajo y la variable dependiente, la Despersonalización del síndrome de Burnout, se pretende establecer un alcance predictivo que hay entre ellas en la población estudiada (Arias-González y Covinos-Gallardo, 2021).

3.3. POBLACIÓN

La población de estudio consistió en 296 docentes de la Universidad Técnica del Norte, los criterios de inclusión fueron: docentes con nombramiento o contrato, otro criterio fue que estos docentes tengan en su distributivo horas asignadas para docencia e investigación, en el grupo encontramos 159 hombres y 137 mujeres.

3.4. INSTRUMENTOS

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Este cuestionario es utilizado en diferentes campos laborales, por lo que presenta una validez para nuestro estudio, el MBI mide 3 aspectos, Agotamiento Emocional con 9 ítems, Despersonalización que consta con 5 ítems y la Realización Personal conformado de 8 ítems que evalúan las actitudes, percepciones y sentimientos del profesional en su trabajo. Es así, que se empleó este instrumento para medir la Despersonalización en los docentes de la Universidad Técnica del Norte. Por este motivo, no se toman particularmente ítems de Agotamiento emocional o de Realización personal.

En una prueba piloto que se realizó previo a la aplicación del cuestionario, en los 5 ítems de la variable de Despersonalización se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,713, determinando una buena consistencia interna para el estudio, y se puede plantear que los resultados obtenidos son confiables.

Cuestionario de Condiciones de trabajo con el modelo teórico de Demandas y Recursos

Se elaboró el cuestionario en base al modelo de exigencias laborales (JD-R), a partir de antecedentes organizacionales y laborales que pueden ser encontrados en cualquier contexto organizacional (Hernández y Oramas, 2018). Este instrumento consta de 26 ítems, de los cuales 12 están dirigidos a Demandas de Trabajo, para este conjunto de ítems el Alfa de Cronbach es igual a 0,83 reflejando una confiabilidad alta para el estudio; para Demandas de Recursos, los 14 ítems restantes arrojan un Alfa de Cronbach de 0,73, siendo una escala confiable.

Observamos en la tabla 1 que los docentes alcanzan una Media de 44,65 y una desviación de 10,38 en este sentido, la percepción en cuanto a la demanda de recursos que poseen los sujetos alcanza un nivel medio, esto quiere decir que si bien no poseen todas las herramientas para que se desarrolle su práctica docente, tienen las elementales para trabajar con los estudiantes, compañeros de trabajo y atender las solicitudes de

la institución en el contexto laboral (Hernández y Oramas, 2018), al contrario, la vulnerabilidad del sujeto precede a la Despersonalización como variable estresor y desestabilizador del docente en su labor profesional (Akkermans et al., 2013).

3. RESULTADOS

TABLA 1. Estadísticos descriptivos Demanda de Recursos, Demanda de trabajo y Despersonalización

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Demanda de recursos	296	24	70	44,65	10,380
N válido (por lista)	296				
Demanda de trabajo	296	13	57	33,01	8,965
N válido (por lista)	296				
Despersonalización	296	5	19	7,73	2,882
N válido (por lista)	296				

La población estudiada refleja que algunos docentes no son invitados a involucrarse en proyectos o la elaboración de nuevas propuestas institucionales que la universidad desarrolla (Álvarez, 2012). Otro factor es que la promoción de planes institucionales por méritos y logros alcanzados no se llevan a cabo en el sentido, que todos conozcan qué es y cómo ejecutarlo si el docente posee los requisitos para aplicar a estas acciones (Sarhou, 2014). Se reflejó que los docentes consideran que el control biométrico esporádicamente es funcional y flexible para las actividades de investigación, prácticas pre profesionales y vinculación (Gabino-Candia, 2016). Finalmente, los resultados de la percepción de los docentes es que no están correctamente informados si existe un plan de acompañamiento para mejorar los resultados del desempeño después del proceso de evaluación docente (Zambrano-Guzmán, Meda-Lara, y Lara-García, 2005). En conclusión, los recursos que poseen los docentes en la Universidad Técnica del Norte permiten el desempeño docente, sin embargo, es necesario proveer otros recursos inestimables que permitirán trabajar de manera ergonómica en cuanto a los espacios

físicos y otros elementales para sus actividades específicas como docencia e investigación. Similar a esto Chiriboga-López (2014) manifiesta que los espacios físicos como la oficina del docente y el lugar que se desarrolla la clase existe una baja que se acerca a la insatisfacción en cuanto a las características que poseen y no se adaptan a los requerimientos necesarios para la comunidad universitaria.

En la tabla 1 en la Demanda de Trabajo podemos ver que los docentes alcanzan una Media de 33,01 y una desviación de 8,96 por lo que su percepción nos indica que los maestros sienten que la carga de trabajo asignada es alta en relación al tiempo que se le da para que las realice, la solicitud de trabajo de manera urgente y poco anticipada es otro factor que se considera en los puntajes obtenidos. Es decir, las demandas de trabajo que tiene el docente y la presencia de la Despersonalización se producen cuando la carga laboral no se compensa al horario de trabajo y en ocasiones los estudiantes se presentan a tutorías fuera de este tiempo (Gaviria-Rodríguez, Arango-Arango, Valencia-Arias, y Bran-Piedrahita, 2019). Adicional a esto la gestión, investigación científica, vinculación, prácticas, preparación de clases, capacitaciones o reuniones se llevan a cabo dentro de este horario por lo que preparación de clases, calificación o planes de mejora se desarrollan fuera del tiempo establecido (Triana y Valencia 2019). Como último, en el análisis del tiempo, algunos docentes han indicado que en ocasiones se solicitan tareas de ejecución inmediata a último momento. Los factores descritos pueden convertirse en estresores cuando la persona no consigue recuperarse del esfuerzo adecuadamente (Hernández y Oramas, 2018). En resumen, se plantea en la población indagada la Demanda de Trabajo en los docentes se desenvuelve en las instancias adecuadas, sin embargo, existe una tendencia a puntajes altos, por lo tanto, algunos comportamientos de las autoridades en cuanto a la demanda de trabajo que tienen hacia los docentes deben ser modificados en pro de mejora para que se refleje progresos significativos en la percepción sobre esta variable.

Además, la Despersonalización tiene una Media de 7,73 y una Desviación de 2,88, demostrando que el nivel de la variable dependiente se manifiesta en niveles bajos en los docentes de la Universidad Técnica del Norte. Así, se demuestra que las relaciones con los compañeros,

estudiantes y con el compromiso organizacional de la institución está en un rango de satisfacción laboral estable, sin embargo, la distorsión de la experiencia del tiempo y la apreciación intensificada en las actividades laborales, alteran esta estabilidad que se lleva a cabo, por lo que conlleva a la pérdida de motivación (Pérez, 2021; Marsollier, 2013). Es por eso, la Despersonalización se ha desarrollado por las condiciones de trabajo que demandan un esfuerzo y tiempo extra al que se estima dentro del horario laboral.

TABLA 4. *Correlación de Demanda de Recursos y Despersonalización*

			Demanda de recursos	Despersonalización
Rho de Spearman	Demanda de recursos	Coefficiente de correlación	1,000	-,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	296	296
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	296	296

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al realizar el análisis de las correlaciones en la tabla 4, podemos observar que la Demanda de Recursos y la Despersonalización alcanzan un $r=-0,53$ y un valor $p=0,000$ es decir, existe una relación lineal negativa entre las variables, además, esta es estadísticamente significativa. Estas condiciones en la Demanda de Recursos muestran valores predictivos para la Despersonalización, es decir a mayor disponibilidad de recursos, menor será la Despersonalización en los docentes universitarios y viceversa (Akkermans et al., 2013; Herzberg, 1966).

El análisis de las correlaciones de la Demanda de Trabajo y la Despersonalización, en la tabla 5, se observa que poseen un $r=0,59$ y un valor $p=0,00$ por lo tanto, tiene una relación lineal positiva y estadísticamente significativa entre las dos variables, por lo que a mayor Demanda de trabajo influyen significativamente en la Despersonalización que se presente en los docentes universitarios.

TABLA 5. *Correlación de Demanda de Trabajo y Despersonalización*

			Demanda de trabajo	Despersonalización
Rho de Spearman	Demanda de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	296	296
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	296	296

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

5. DISCUSIÓN

La satisfacción en el trabajo es la actitud en función de las actividades y factores que asocian al rendimiento del docente en el campo laboral y que conlleva al desarrollo, responsabilidad con su rol y a la posibilidad de crecimiento en más ámbitos, y si estas características no se ejecutan de manera estable en consecuencia tendremos la insatisfacción, esta dependerá del ambiente de trabajo, con los estudiantes y la relación entre colegas.

Los instrumentos Maslach Burnout Inventory y el cuestionario en base al modelo de Demandas y Recursos, han sido aplicados de manera satisfactoria, poseen un excelente nivel de confiabilidad por la robustez de sus resultados, dando como resultado información válida del estado de los sujetos en cuanto a la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo.

La Demanda de Recursos y Despersonalización tienen una relación negativa medianamente significativa, es decir, si la Demanda de Recursos no es satisfactoria en las organizaciones laborales o los incentivos no representan beneficio al docente, estas condiciones predicen un mayor índice de Despersonalización como respuesta psicológica y somática y por ende los docentes universitarios poseerían el Síndrome de Burnout.

Condiciones laborales en las que la Demanda de Trabajo sobrepasa las capacidades de los docentes en tiempo para ejecutarlas o son demasiado desgastantes en función del rol educativo, determinan una correlación

positiva con la Despersonalización, dando como resultado a que a mayor demanda de Tareas con condiciones en las que no se podrían ejecutarlas, se presentará en mayor grado la Despersonalización en la población estudiada y viceversa.

Para que los docentes universitarios puedan encontrar mayor satisfacción laboral deben contar con mejores condiciones, espacios adecuados en el lugar de trabajo, tener las herramientas necesarias para que hagan sus tareas y el tiempo asignado debe ser el suficiente para desarrollar sus labores, además, un mayor reconocimiento posibilita una mayor participación e involucramiento de estos ya que el salario no necesariamente es causa de una insatisfacción laboral cómo se podría haber pensado.

No obstante, de los aspectos negativos de la enseñanza que se han expuesto, cabe mencionar que hay un gran número de docentes que están comprometidos y motivados con sus labores y que encuentran en su trabajo momentos gratificantes y satisfactorios que hacen que su rol de profesor sea un aporte a la sociedad para la enseñanza de los estudiantes universitarios, futuros profesionales de tercer nivel.

6. CONCLUSIONES

Los docentes son profesionales que cumplen un rol muy importante para la sociedad, aportando a la educación que se necesita para lograr la superación personal y académica de los individuos que conforman la sociedad, en la universidad se convierten en el guía para la formación de futuros profesionales de tercer y cuarto nivel. Se considera que esta responsabilidad de gestión y la participación no sólo es con los estudiantes y con su profesionalismo, sino también con la institución, en este caso con la Universidad Técnica del Norte. Este rol tan complejo dentro de la dinámica social, en el transcurso del tiempo podría resultar desgastante física y emocionalmente, sobre todo si las condiciones laborales no son satisfactorias.

Condiciones de trabajo desfavorables generan en el docente conflictos por toda la carga que esto conlleva, donde el tiempo sobrepasa de las horas laborales en muchos casos, por ejemplo, calificar tareas, revisar ensayos, desempeño escolar individual y general en un curso.

Asimismo, aportaciones que corresponda realizar en su institución y el asistir a cursos o talleres que favorezcan su desarrollo y su realización laboral con el fin de lograr constante ampliación de su profesionalismo.

7. REFERENCIAS

- Agudelo-Viana, L. G. y Aignerren-Aburto, J. M. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf
- Akkermans, et al. (2013). The role of career competencies in the Job Demands - Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356–366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>
- Álvarez, C. C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133.
- Arias-González, J. L. y Covinos-Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Bada, O. F., Salas, R. M., Castillo, E. F., Arroyo, E. M. y Carbonell, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Bazarra, L., Casanova, O. y García, J. (2020). Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio. Vol. 1. Narcea Ediciones. <https://bit.ly/3LJINdK>
- Carlotto, M. S. & dos Santos Palazzo, L. (2006). Factors associated with burnout's syndrome: An epidemiological study of teachers | Síndrome de burnout e fatores associados: Um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saude Publica*, 22(5), 1017–1026. <https://doi.org/10.1590/s0102-311x2006000500014>
- Casanova, C. L., Mustelier, M. y Casanova, T. (2019). Manifestaciones del Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. *Conrado*, 15(66), 91-97.

- Chiriboga López, L. S. (2014). Estudio de pre-factibilidad para mejorar la infraestructura física y tecnológica de apoyo a la población vulnerable de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Central del Ecuador.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*.
- Gabino-Candia, J. A. (2016). Software de control biométrico mediante huella digital, para verificar la identidad de un actor de la UNSCH. http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/1741/1/TESIS%20SIS35_Gab.pdf
- Galeano, S. E. (2021). Agotamiento emocional en docentes de la educación escolar básica de la escuela n 435 “San Blas” de la ciudad de ypacarai-2021, en tiempo de pandemia. Universidad Tecnológica Intercontinental. <https://www.utic.edu.py/repositorio/Tesis/Grado/Ciencias%20de%20la%20Salud/Psicolog%C3%ADa/Tesis%20Sandra%20Galeano.pdf>
- Gaviria-Rodríguez, D., Arango-Arango, J., Valencia-Arias, A., y Bran-Piedrahita, L. (2019). Percepción de la estrategia aula invertida en escenarios universitarios. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(81), 593-614.
- Gullqui, C.P. y López, A. C. (2022). Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
- Hernández, L. y Oramas, A. (2018). Factores laborales relacionados con el Work-Engagement desde el modelo de demanda-recursos laborales en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182c.pdf>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York, NY: Thomas y Crowell.
- Martínez, L., Moya, L., Nieva, C. y Cañabate, D. (2019). Percepciones de estudiantes y docentes: evaluación formativa en proyectos de aprendizaje tutorados. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 59-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6908771>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol* 52,397-422.
- Maslach, C., Jackson, SE y Leiter, MP (1997). *Inventario de Burnout de Maslach: Tercera edición*. En CP Zalaquett & RJ Wood (Eds.), *Evaluación del estrés: un libro de recursos* (págs. 191–218). Educación del espantapájaros.

- Marsollier, R. G. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. <http://hdl.handle.net/11336/7382>
- Mojsa-Kaja, J., Golonka, K. & Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers - Worklife Areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), 102–119.
<https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00238>
- Mondragón, Y. D., Rivera Aldana, E., & López, A. V. (2022). Factores psicosociales que afectan a docentes de instituciones en los últimos cinco años. *Revisión de reflexión*. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2407>

SECCIÓN III

SEGREGACIÓN LABORAL Y GÉNERO

LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR RAZONES DE GÉNERO EN EL EMPLEO REGISTRADO DEL SECTOR PRIVADO DE ARGENTINA (1996-2022)

EUGENIO ACTIS DI PASQUALE

Universidad Nacional de Mar del Plata

JULIA VICTORIA SAVINO

Universidad Nacional de Mar del Plata

1. INTRODUCCIÓN

La segregación ocupacional se define como el fenómeno social a partir del cual mujeres y varones se incorporan laboralmente en diferentes sectores de la economía (Wainerman, 1996; Cárdenas, Correa y Prado, 2014). Tal como se pone en evidencia en diversos estudios, las mujeres enfrentan mayores dificultades que los varones a la hora de insertarse a determinadas ocupaciones y puestos de trabajo específicos (Ibañez Pascual, 2008). De hecho, la distribución social de tareas continúa estando determinada por el género, donde se jerarquizan las actividades vinculadas a la producción y se coloca en un lugar secundario a las tareas de reproducción. De esta forma, la división sexual del trabajo asigna a los varones el rol de proveedores del hogar y a las mujeres las tareas domésticas y de cuidado (Vozzi y Lafuente Duarte, 2017). Con la incorporación de las mujeres al mercado laboral se produjo un desplazamiento de la división sexual desde el ámbito privado estas tareas hacia la esfera pública del trabajo, reproduciendo mecanismos de subordinación de las mujeres (Benería, 2019).

Existen dos tipos de segregación ocupacional. Por un lado, está la segregación horizontal (SH), que hace referencia al reparto diferencial de ocupaciones entre mujeres y varones por sector de actividad. De esta forma, las mujeres permanecen concentradas en unas pocas ramas de actividad donde los niveles salariales son inferiores (Wainerman, 1996;

Anker, 1997; Amarante y Espino, 2004). A este fenómeno también se lo suele llamar paredes de cristal, ya que hace referencia a que las mujeres están “encerradas” en límites invisibles, en determinadas áreas y sus posibilidades de movilidad son escasas.

Por otro lado, la segregación vertical (SV) se produce cuando, dentro de una misma rama de actividad, las mujeres ocupan las posiciones de menor nivel jerárquico viéndose limitadas a alcanzar los puestos superiores, ocupados por varones (Wainerman, 1996). Para definir este fenómeno se suele acudir a las nociones de “techo de cristal” y “suelo pegajoso”, haciendo referencia a las dificultades a las que se suelen enfrentar las mujeres ya sea para alcanzar los cargos más altos en la pirámide de jerarquía o bien para escapar de los puestos más bajos, respectivamente.

En este trabajo nos ocuparemos de estudiar únicamente la segregación horizontal, particularmente la que ocurre en el empleo registrado del sector privado de Argentina incluyendo también a la modalidad de asalariadas de casas particulares, por ser un grupo que nuclea una alta proporción de mujeres y que presenta ciertas particularidades respecto no solo a las legislaciones que la afectan y/o regulan sino también a su relación con el ciclo económico. El análisis realizado permite determinar si la evolución de la segregación se corresponde con una modificación de la estructura ocupacional de asalariados registrados o bien, por cambios en la composición por sexo de las ocupaciones es decir, dentro de cada una de las ramas de actividad.

Si bien la segregación horizontal ya ha sido estudiada en nuestro país (Castillo et al., 2008; López, 2006; Actis Di Pasquale y Lanari, 2015; Vozzi y Lafuente Duarte, 2017; Actis Di Pasquale y Savino, 2019; Savino, 2022), estas investigaciones tienen la particularidad utilizan datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares, fuente que incluye todas las categorías ocupacionales distinguiendo entre quienes realizan aportes a la seguridad social (registrados) y quienes no o hacen (no registrados). En esta ponencia utilizaremos como fuente de datos las estadísticas que surgen de registros administrativos, en particular la población que trabaja en relación de dependencia en forma registrada en

el sector privado y en casas particulares, tal como se detalla en la sección de metodología.

El trabajo está dividido en secciones. En la siguiente se presentan los objetivos. Luego la metodología, que incluye la referencia a las fuentes de datos utilizadas y los indicadores calculados. Luego se presentan los resultados y en forma conjunta la discusión de los mismos. Finalmente una conclusión.

2. OBJETIVOS

El objetivo general es caracterizar la evolución de la segregación ocupacional por razones de género y su relación con la evolución de la participación femenina en el empleo registrado en Argentina entre 1996 y 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. FUENTES DE DATOS

En este trabajo utilizamos fuentes secundarias de información estadística. Por un lado, aquella proveniente de los registros administrativos, en particular del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Por otro lado, se trabajó con la serie de Producto Bruto Interno elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

Los registros administrativos fueron creados para obtener datos que se necesitan para gestionar algún tema específico dentro de la administración del Estado. Sin embargo, a partir de su procesamiento es posible utilizarlos como fuente de información de estadísticas (Actis Di Pasquale, Fernández Massi y Capuano, 2022). En este sentido, estos registros presentan múltiples ventajas, entre las que se pueden mencionar: la cobertura exhaustiva de la información relevada, la reducción de costos en la recolección de datos y la posibilidad de construir información con mayores niveles de desagregación geográfica. Además, al utilizar la información de registros como base o información complementaria en los operativos de encuestas, mejora la calidad de los datos relevados, al mismo tiempo que disminuye la carga sobre las personas encuestadas y

permite estimaciones para poblaciones pequeñas a un costo más bajo (INDEC, 2016; Brackstone, 1987). Sin embargo, también poseen algunas limitaciones, debido a que se refieren únicamente a eventos o poblaciones declaradas, por tanto, no se relevan situaciones que estén por fuera de la normativa.

En Argentina, la principal fuente de información administrativa sobre la dinámica del empleo es aquella que recoge el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). En este trabajo utilizamos los datos del SIPA que procesa la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Esto nos permitió incorporar a la población asalariada de casas particulares, modalidad que tiene un peso relativamente alto dentro del empleo femenino y que al poseer su propio régimen de Seguridad Social no se encuentra entre las tradicionales ramas de actividad del sector privado. Su incorporación resulta fundamental para el análisis de la segregación ocupacional por razones de género. Asimismo, el periodo de análisis que utilizamos es desde el primer trimestre de 1996 hasta el tercer trimestre de 2022.

3.2. ESTRATEGIA EMPÍRICA

A partir de esta información se estimaron series de datos de la cantidad de asalariados y asalariadas por rama de actividad. Esto nos permitió calcular el índice de feminización (IF) por rama y total, es decir, el grado de concentración de las mujeres por ocupación laboral. Se calcula como la división entre el número de mujeres pertenecientes a una rama de actividad determinada, sobre la cantidad de varones ocupados en esa misma rama. Un índice igual o cercano a uno representaría la igualdad perfecta en la participación entre mujeres y varones. Cuanto mayor sea el valor del índice, más feminizada se encontrará la rama laboral, es decir, mayor cantidad de mujeres se encontrarán trabajando en la misma en relación a la cantidad de varones. Asimismo se calcularon variaciones porcentuales interanuales y coeficientes de correlación de Pearson, para medir el grado de asociación lineal entre dos variables.

Luego se calculó el índice de disimilitud (ID) de Duncan y Duncan (1955), que se define como:

$$ID = \frac{\sigma_{\frac{v_i}{m_i}} - \sigma_{\frac{v_i}{m_i}}}{2}$$

Donde v_i es el porcentaje de varones trabajando en la rama de actividad i y m_i es el porcentaje de mujeres trabajando en la rama de actividad i . Este índice varía entre cero y uno. Toma el valor cero cuando la distribución ocupacional de varones y mujeres es idéntica y uno, cuando varones y mujeres no se superponen en ninguna ocupación, es decir, que existe una segregación ocupacional total. Este índice suele interpretarse como la proporción de mujeres (o varones) ocupadas que sería necesario cambiar de ocupación para lograr la perfecta integración.

De acuerdo a Amarante y Espino (2004), una de las limitaciones del ID es que sus variaciones pueden deberse tanto a los cambios en la estructura ocupacional de la fuerza de trabajo como a los cambios en la composición por sexo de las ocupaciones. Para aislar estos dos efectos se suele descomponer la variación del ID en el componente que refleja la modificación estructural en las ocupaciones (efecto ocupación) y en el que muestra las variaciones en la composición por sexo de las ocupaciones (efecto composición). Estos dos efectos sumados a un término residual que mide la interacción entre ambos, dan como resultado la variación del ID.

Para calcular el efecto ocupación, se consideran los porcentajes de varones y mujeres del año base con la estructura ocupacional del año final. De esta manera, se simulan los cambios en la estructura ocupacional dejando constante la composición por sexo en las ramas de actividad:

$$Ocup = \frac{1}{2} \left[\sum_i \left| \frac{v_{i2} * T_{i2}}{\sum_i v_{i1} * T_{i2}} - \frac{m_{i2} * T_{i2}}{\sum_i m_{i1} * T_{i2}} \right| - \sum_i \left| \frac{v_{i1} * T_{i1}}{\sum_i v_{i1} * T_{i1}} - \frac{m_{i1} * T_{i1}}{\sum_i m_{i1} * T_{i1}} \right| \right]$$

Para calcular el efecto composición, se consideran los porcentajes de varones y mujeres del año final con la estructura ocupacional del año base. Así, se simulan los cambios en la composición por sexo en las ramas de actividad dejando constante la estructura ocupacional:

$$Comp = \frac{1}{2} \left[\sum_i \left| \frac{v_{i2} * T_{i1}}{\sum_i v_{i2} * T_{i1}} - \frac{m_{i2} * T_{i1}}{\sum_i m_{i2} * T_{i1}} \right| - \sum_i \left| \frac{v_{i1} * T_{i1}}{\sum_i v_{i1} * T_{i1}} - \frac{m_{i1} * T_{i1}}{\sum_i m_{i1} * T_{i1}} \right| \right]$$

Tanto en uno como el otro caso, v_{it} es el porcentaje de varones en la ocupación i en el momento t , m_{it} es el porcentaje de mujeres en la ocupación i en el momento t y T_{it} es el número total de trabajadores en la ocupación i en el momento t .

Sin embargo, esta descomposición tiene como limitación que la variación total del ID además de ser la suma del efecto ocupación y composición también incluye un término residual. Si bien se podrían realizar algunas correcciones adicionales, se optó por considerar este valor como aquel que mide la interacción entre ambos efectos.

$$\Delta ID = \text{Efecto Ocupación} + \text{Efecto Composición} + \text{Efecto Residual}$$

Cabe aclarar que se hicieron dos estimaciones del ID que difieren en el número de ramas utilizadas para su cálculo, siempre a partir de las clasificaciones del CIIU (Código Industrial Internacional Uniforme) revisión 3. Uno a nivel de letra (14 ramas más Casas particulares) y el otro a 2 dígitos (57 ramas más Casas particulares), lo cual permite analizar a distinta escala el grado de concentración en las ocupaciones.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Esta sección se divide en dos partes. En la primera se analiza la evolución del empleo registrado por sexo, destacando las ramas de actividad que explican la mayor parte de esos cambios y el efecto sobre la feminización. En la segunda parte, se estima el Índice de Disimilitud y su descomposición en los efectos ocupación y composición.

4.1. EL INCREMENTO DE LA FEMINIZACIÓN

El crecimiento del empleo registrado a lo largo del periodo se puede dividir en cuatro etapas:

- 1996-2002: fue el momento en que se encontraban vigentes las leyes y decretos que flexibilizaron las relaciones laborales. En ese contexto, a partir de la recesión de 1998 comienza a caer la cantidad de asalariados registrados varones, alcanzando su mínimo durante la crisis económica y social de 2001-

2002 (Gráfico 1). En el caso de las mujeres, el impacto del inicio de la recesión fue menor al de los varones, sumado al hecho que en el año 1999 con la ley 25239 se implementó un Régimen de Simplificación Registral para que las trabajadoras de casas particulares de menor dedicación horaria puedan ser incluidas en el sistema de protección social. Todo esto generó que la feminización en el sector privado se haya incrementado a un ritmo elevado, tanto por reducción de asalariados varones como por aumento de la cantidad de asalariadas registradas en esa modalidad en particular.

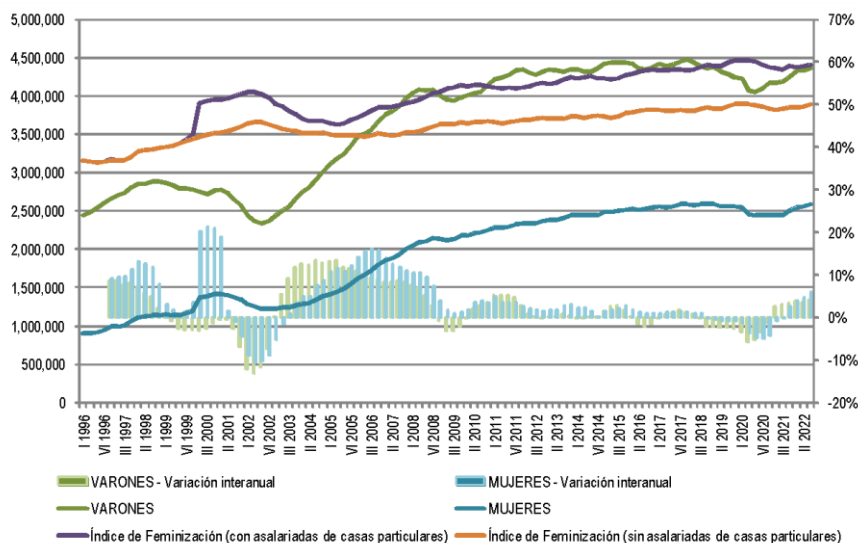
- 2002- 2008: es la única etapa donde se dieron las tasas de crecimiento de asalariados registrados más altas y sostenidas, tanto para varones como para mujeres, en un contexto de crecimiento económico que fuera interrumpido únicamente por la crisis económica mundial de 2008. En el caso de las asalariadas, el mayor crecimiento se dio en la modalidad de casas particulares, a partir del establecimiento de la Ley 26.063 del año 2005, mediante la cual se dispuso la deducción de ganancias de los importes pagados por parte de los empleadores al personal de servicio doméstico. Esto generó que de poco menos de 70 mil asalariadas que se encontraban aportando aumento en un año a casi el doble. En 2006, el crecimiento de asalariadas de esta modalidad representó el 45% del incremento del total de asalariadas. Mientras que para los varones, el mayor crecimiento se dio tanto en la rama Construcción (pasando de poco más de 100 mil trabajadores en 2002 a alrededor de 400 mil en 2008) como también en Industria manufacturera (de casi 600 mil a cerca de 1 millón de trabajadores). En conjunto estas dos ramas explican el 45% del crecimiento del empleo asalariado de los varones. Esta dinámica implicó un descenso de la feminización al comienzo de la etapa y un posterior incremento a partir de 2005.
- 2008-2015: una vez superada la crisis, la cantidad de varones y mujeres que trabajan en relación de dependencia en un empleo registrado continuó incrementándose aunque a un ritmo

menor que en la etapa previa. No obstante, como las tasas de variación fueron superiores para ellas, la feminización continuó en aumento. En esta etapa, la modalidad asalariadas de casas particulares continuó explicando parte de la feminización del trabajo registrado. Por un lado, por efecto de la Ley 26.063/2005, ya que en 2012 se llegó a 335 mil asalariadas de casas particulares. Por otro lado, en 2013 se creó el Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844), lo cual alentó a incorporar 45 mil asalariadas más al régimen.

- 2016-2019: en esta etapa se produjeron oscilaciones en el total de asalariados registrados, habiendo disminuciones para varones desde el comienzo de la etapa y, para ambos sexos, a partir de la recesión de 2018. Esta dinámica generó un incremento de la feminización. En el caso de ellos, la rama más perjudicada fue Industria manufacturera, con 48 meses continuos de descensos interanuales. En cambio, para las mujeres la modalidad de asalariadas de casas particulares tuvo incrementos interanuales en casi los cuatro años, dinámica que operó como respuestas de la oferta y demanda de trabajo en un contexto de aumento de la desigualdad distributiva (GrET, 2017). Por ende, este incremento puede ser explicado, en cierta medida, por la transferencia de ingresos hacia los sectores de mayor poder adquisitivo que generaron las políticas económicas del período.
- 2020-2022: la crisis de la pandemia afectó tanto a mujeres como varones, aunque la reinserción laboral pospandemia fue más lenta para ellas. Las razones detrás de este fenómeno se pueden encontrar en dos aspectos. Por un lado, la suspensión de clases presenciales implicó un aumento del tiempo dedicado al cuidado por parte de las mujeres. Por otro lado, y sumado a lo anterior, las pérdidas de empleo se concentraron mayormente en sectores de alta empleabilidad femenina, como hoteles y restaurantes, comercio y servicio doméstico. De hecho, esta última rama de actividad aún no ha recuperado los niveles de empleo prepandemia, lo cual se ve reflejado en

la diferente evolución del Índice de Feminización con y sin asalariadas de casas particulares.

GRÁFICO 1. Cantidad de varones y mujeres asalariados (eje izquierdo); Índice de feminización y variación porcentual interanual de asalariados y asalariadas (eje derecho). Argentina, primer trimestre 1996 al segundo trimestre 2022.



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del SIPA suministrados por la Secretaría de Seguridad Social del MTEySS.

En síntesis, la evolución diferencial del empleo asalariado registrado de mujeres y varones generó un incremento del índice de feminización, pasando de un valor de 0,37 en 1996 hasta 0,60 en 2022, valor que resulta inferior si excluimos a asalariadas de casas particulares (0,50 en 2022) (Gráfico 1). Durante algunos años hubo mayores tasas de incremento de la feminización que como fuimos indicando se puede deber a al menos uno de estos fenómenos: disminuciones del empleo de varones y/o incrementos del empleo de mujeres explicados principalmente por asalariadas de casas particulares. La determinación de esos momentos en la serie de datos nos servirá como ejes temporales para el análisis de la segregación que se realiza en el próximo apartado.

Uno de esos momentos es a partir de 1999 y principalmente en el año 2000, donde se conjugan ambos fenómenos (impacto de recesión en

varones, Régimen de Simplificación Registral para asalariadas de casas particulares).

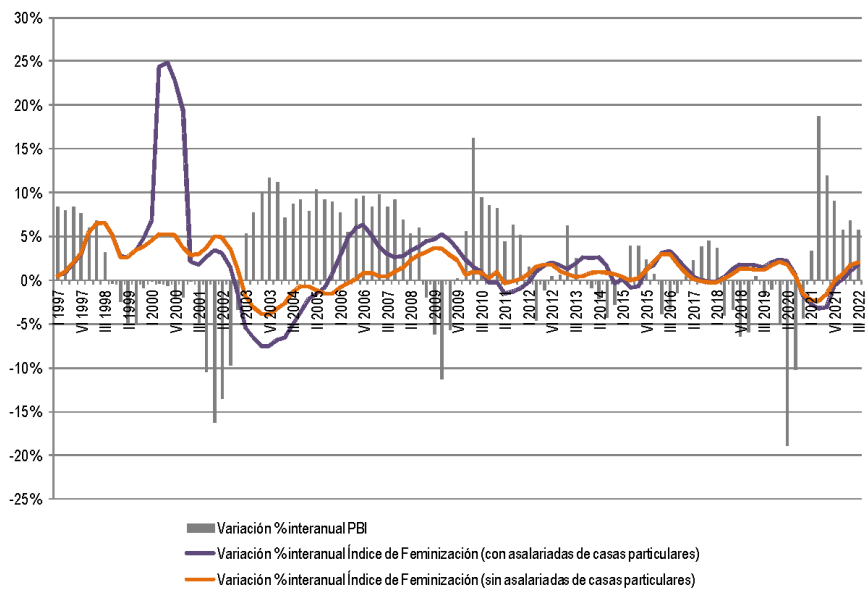
El siguiente fue en 2005, donde hubo un punto de inflexión y comienza a recuperarse la feminización, principalmente por asalariadas de casas particulares, debido al establecimiento de la Ley 26.063 que permitía la deducción de ganancias a empleadores. Como se pudo observar, durante la crisis mundial 2008 hubo impacto negativo únicamente sobre el empleo de varones, por eso la feminización también se incrementa.

Luego, la feminización continuó creciendo con oscilaciones a tasas bajas, menores al 3%. No obstante, con la finalidad de tomar años de referencia para el análisis de la segregación consideraremos: 2012 para demarcar el antes y después del Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844), aunque su impacto haya sido moderado; 2019, que da cuenta de los valores alcanzados prepanemia; y 2022, último dato disponible y como indicador de la pospanemia.

Como indicamos, estos años de referencia los retomaremos en el análisis del siguiente apartado, donde se estudia la evolución de la segregación a la luz del aumento de la feminización.

Por otra parte, esta evolución del índice de feminización tiene una asociación negativa con la variación interanual del Producto Bruto Interno (PBI), siendo más acentuada en algunos años si se incluye a asalariadas de casas particulares (Gráfico 2): durante la crisis 2001-2002 el PBI cae y la feminización se incrementa; en la recuperación económica de 2003, cae la feminización; en la crisis 2008-2009 vuelve a aumentar la feminización; algo similar ocurre en la recesión 2018-2019 y en la crisis por la pandemia; finalmente, cuando se recupera el PBI a inicios de la postpandemia, la feminización cae. Esta dinámica pone en evidencia una relación contracíclica entre la actividad económica y la feminización del empleo registrado, que como se observa en el Gráfico 1, se debe a disminuciones del empleo de varones y/o incrementos del empleo de mujeres explicados principalmente por asalariadas de casas particulares.

GRÁFICO 2. Variación porcentual interanual del PBI y variación porcentual interanual del Índice de Feminización (con y sin asalariadas de casas particulares). Argentina, primer trimestre 1996 al segundo trimestre 2022



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del SIPA suministrados por la Secretaría de Seguridad Social del MTEySS y Cuentas Nacionales del INDEC.

El grado de asociación entre la evolución del nivel de actividad económica y los cambios generados en la feminización se puede estimar a través del coeficiente de correlación entre la variación interanual del PBI y la variación interanual de: i) la cantidad de asalariadas por rama de actividad, ii) la cantidad de asalariados por rama de actividad y iii) del índice de feminización (Tabla 1). Para los varones asalariados la correlación es positiva y elevada (de 0,816), por ende, cuando el PBI aumenta el empleo de varones también y cuando disminuye lo mismo ocurre con el empleo. Esta asociación está explicada por las ramas de mayor peso en el empleo total y que están más asociadas con la evolución del PBI, tales como Industria manufacturera, Construcción, Comercio al por mayor y al por menor, Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler y Servicios comunitarios, sociales y personales.

En cambio, para el total de asalariadas el nivel de asociación es positivo pero bajo (0,487), principalmente por la casi nula asociación de

Asalariadas de Casas Particulares (-0,067). De hecho, al realizar el cálculo excluyendo a esa población, el coeficiente de correlación arroja un valor positivo y alto (0,706). Como analizamos anteriormente lo que ha motivado los distintos incrementos de esta modalidad han sido las modificaciones en las normativas de 1999, 2005 y 2012, independientemente del ciclo económico. Sin embargo, en la tercera etapa y al final de la cuarta etapa esta modalidad tuvo un efecto contracíclico. Entre las mujeres, las ramas de actividad con mayor asociación con la evolución del PBI son las mismas que en el caso de los varones, excepto Comercio que es un poco más baja.

TABLA 1. *Correlación de Pearson entre la variación porcentual interanual del PBI y la variación porcentual interanual de la cantidad de asalariadas y asalariados por rama de actividad y del índice de feminización. Argentina, primer trimestre 1996 al segundo trimestre 2022.*

Rama de actividad	Mujeres	Varones	Feminización
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,639**	0,672**	0,369**
Pesca y servicios conexos	-0,081	0,133	-0,205*
Explotación de minas y canteras	0,377**	0,608**	-0,239*
Industria manufacturera	0,782**	0,789**	0,088
Electricidad, gas y agua	0,384**	0,448**	-0,236*
Construcción	0,720**	0,794**	-0,746**
Comercio al por mayor y al por menor	0,665**	0,728**	0,255**
Hotelería y restaurantes	0,566**	0,579**	0,211*
Transporte y almacenamiento	0,478**	0,645**	0,009
Intermediación financiera	0,486**	0,493**	0,349**
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	0,736**	0,800**	-0,121
Enseñanza	0,302**	0,358**	0,220*
Servicios sociales y de salud	0,439**	0,444**	-0,188
Servicios comunitarios, sociales y personales n.c.p.	0,718**	0,772**	-0,051
Sin sector definido	-0,092	0,096	-0,320**
Casas particulares	-0,067	-0,069	-0,108
TOTAL (con asalariadas de casas particulares)	0,487**	0,816**	-0,279**
TOTAL (sin asalariadas de casas particulares)	0,706**	0,815**	-0,523**

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del SIPA suministrados por la Secretaría de Seguridad Social del MTEySS y Cuentas Nacionales del INDEC

Por último, la correlación entre PBI e índice de feminización da cuenta de la relación inversa entre ambos debido a la dinámica analizada. Tal como ya habíamos anticipado en la descripción del Gráfico 2, el coeficiente de correlación difiere si se incluye o excluye a asalariadas de casas particulares. En el primer caso, la asociación es menor (-0,279) que en el segundo, donde la correlación es moderada y negativa (-0,523). Resulta llamativa la asociación significativa, alta y negativa (-0,746) entre los cambios en la feminización de la rama Construcción y la variación del PBI. Esto implica que cuando el PBI aumenta, la feminización en esa rama disminuye y viceversa.

4.2. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y LA DESCOMPOSICIÓN DEL ÍNDICE DE DUNCAN

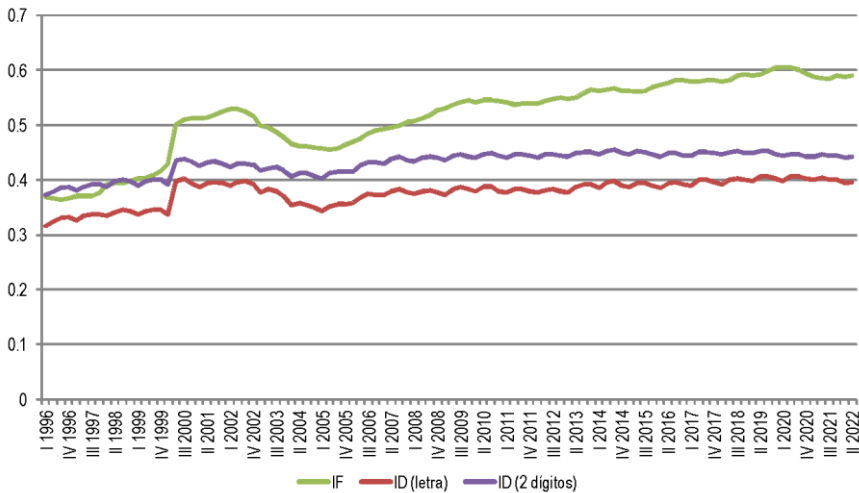
El Índice de Disimilitud de Duncan (ID) lo calculamos nivel de letra en el clasificador de ramas de actividad (16 ramas) y a nivel de 2 dígitos (58 ramas). Esto nos permite comparar la diferencia en las estimaciones con diferentes grados de desagregación. Es decir, con el cálculo a 2 dígitos, el ID es mayor al que se obtiene si lo estimamos a nivel de letra. Esto se debe a que las mujeres se encuentran concentradas en un grupo reducido de ocupaciones. Es decir, mientras más específica se defina la rama en la cual se determinan las diferencias entre mujeres y varones, mayor será la cantidad de ramas para sumar diferencias en el cálculo, lo cual puede redundar en un mayor ID si es que se presenta una concentración de mujeres en sólo algunas de esas divisiones. En el único caso en que pueden coincidir ambas estimaciones es cuando al momento de dividir una determinada rama a nivel de letra en sus componentes a dos dígitos, mujeres y varones estuvieran igualmente distribuidos en cada una de esas subramas que componen a la principal.

Por otra parte, también realizamos el cálculo del ID con y sin la modalidad asalariadas de casas particulares. En este sentido, la evolución del ID para el total de la población asalariada difiere del que excluye a la modalidad de casas particulares, siendo este último menor. Esta diferencia da cuenta del efecto que tiene esta modalidad sobre la segregación ocupacional al ser un sector que concentra una gran proporción de mujeres.

Por último, cotejamos la evolución de los distintos ID con la del índice de feminización (IF) ya analizado previamente. Recordemos que a principio del período el IF fue de 0,37, mientras que para el último dato disponible de 2022 fue de 0,60 para el total de la población asalariada y 0,50 excluyendo quienes trabajan en la modalidad de asalariadas en casas particulares.

Los resultados dan cuenta de que la tendencia del ID total (a nivel de letra y dos dígitos) es creciente a lo largo del período, aunque en menor proporción al aumento del IF. El ID (a nivel de letra) pasó de 0,317 a 0,394, siendo el mayor crecimiento entre 2005 y 2012, cuando llegó a 0,376. Mientras que el IF, tal como hemos explicado anteriormente, comenzó a crecer a una tasa mayor a partir del año 2005, coincidentemente con el establecimiento de la Ley 26.063 del año 2005, mediante la cual se dispuso la deducción de ganancias de los importes pagados por parte de los empleadores al personal de servicio doméstico (Gráfico 3). En este sentido, el menor impacto sobre el ID podría estar asociado con un aumento o mantenimiento de la feminización en ramas de actividad con preeminencia de varones.

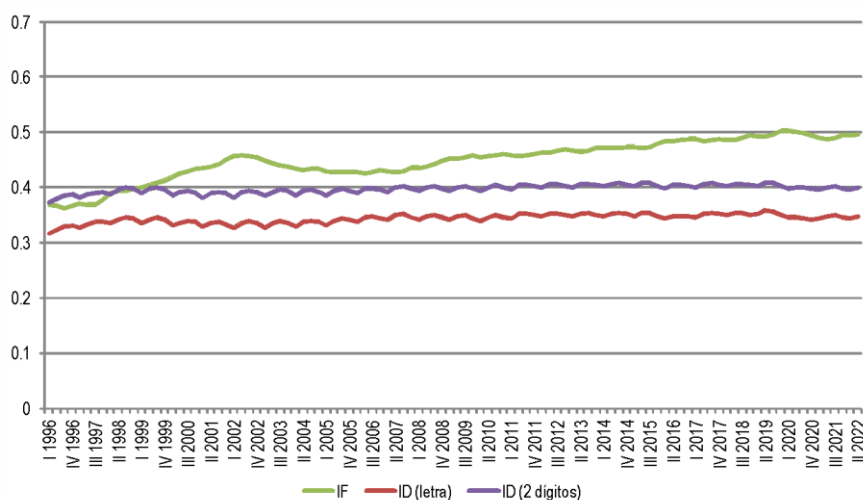
GRÁFICO 3. Evolución del Índice de Feminización (IF) y el Índice de Disimilitud de Duncan (ID) a nivel letra y 2 dígitos. Argentina, primer trimestre 1996 al segundo trimestre 2022.



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del SIPA suministrados por la Secretaría de Seguridad Social del MTEySS y Cuentas Nacionales del INDEC

En cambio, los resultados del ID (a nivel de letra y dos dígitos) que excluyen servicio doméstico, evidencian un leve aumento a fines de 1990 y una reducción en la crisis 2001-2002, esto último en consonancia con lo analizado en el Gráfico 1 donde se venía con un crecimiento de la cantidad de mujeres asalariadas y en la crisis el impacto negativo fue peor para los varones. Por lo tanto, esa caída del empleo se dio en ramas feminizadas y masculinizadas. Superada la crisis, mientras el IF crece paulatinamente los ID que excluyen servicio doméstico aumentan levemente hasta el final del período, incluso disminuyen entre 2019 y 2022 (Gráfico 4). Por lo tanto, la mayor empleabilidad de mujeres en ramas de actividad diferentes a servicio doméstico se dio manteniendo casi inalterados los mismos patrones de concentración por género en el empleo, con lo cual la segregación ocupacional casi no se ha modificado en los últimos 26 años (el ID a nivel de letra pasó de 0,316 a 0,345, siendo el mayor crecimiento hasta el año 2000 cuando llegó a 0,332).

GRÁFICO 4. Evolución del Índice de Feminización (IF) y el Índice de Disimilitud de Duncan (ID) a nivel letra y 2 dígitos (sin Asalariadas de casas particulares). Argentina, primer trimestre 1996 al segundo trimestre 2022.



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del SIPA suministrados por la Secretaría de Seguridad Social del MTEySS y Cuentas Nacionales del INDEC

En este sentido, mediante la comparación de los Gráficos 3 y 4 se puede determinar que la incorporación de mujeres en el sector de casas particulares tuvo un fuerte impacto sobre el total del empleo registrado privado y la segregación ocupacional.

No obstante, para determinar qué factores explican los cambios en la segregación calculada a través del ID, es necesario realizar la descomposición del mismo. Esta estimación la realizamos únicamente con las ramas definidas a nivel de letra, nuevamente diferenciando los resultados que incluyen a la modalidad servicio doméstico (Tabla 2) o que la excluyen (Tabla 3). Para ello, consideramos el primer trimestre de los años de referencia que ya indicamos y fundamentamos luego del Gráfico 1: años 2000, 2005, 2012, 2019 y 2022. Adicionalmente se realizó el cálculo de la diferencia entre el primer y el último año, para estimar la variación del total del período analizado.

En el caso del total de la población asalariada, el ID tiene variación positiva en todos los períodos excepto el último. Entre 1996 y 2000 y entre 2005 y 2019, el aumento del ID fue explicado principalmente por el efecto ocupación. Esto significa que la mayor parte del aumento en la segregación se explica por los cambios ocurridos en la estructura ocupacional (es decir, como se distribuye la población ocupada en la estructura general de ramas de actividad) y en menor medida por la composición por sexo de las ocupaciones (proporción de mujeres y varones por rama). En cambio, entre 2000 y 2005 el efecto composición fue el que más explicó el aumento, es decir, el ID aumentó a partir de mayor concentración de mujeres en ramas feminizadas y de varones en ramas masculinizadas. Por último, entre el 2019 y el 2022 se observa la única variación negativa del índice, explicada casi en su totalidad por el efecto ocupación. En todos los años, el valor del efecto residual podría estar indicando que hubo efectos combinados.

TABLA 2. Variación del Índice de Disimilitud de Duncan y su descomposición (16 ramas). Argentina, primeros trimestres de 1996, 2000, 2005, 2012, 2019 y 2022.

Índice de Duncan	1996-2000	2000-2005	2005-2012	2012-2019	2019-2022	1996-2022
Diferencia	0,0195	0,0075	0,0322	0,0225	-0,0050	0,0767
Efecto composición	0,0089	0,0066	0,0153	0,0010	0,0008	0,0327
Efecto ocupación	0,0130	0,0055	0,0358	0,0254	-0,0058	0,0849
Residual	-0,0024	-0,0046	-0,0190	-0,0039	0,0000	-0,0409

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del SIPA suministrados por la Secretaría de Seguridad Social del MTEySS.

Al analizar la descomposición de los efectos, sin tener en cuenta el sector de trabajadoras de casas particulares, nuevamente se observan algunas diferencias. Para la mayoría de los períodos (excepto el último) se observa un aumento del ID, aunque como ya explicamos fue de menor cuantía respecto al del cálculo del ID con asalariadas de casas particulares. En la mayor parte de los años, predomina el efecto ocupación, aunque los resultados no totalmente concluyentes: por ejemplo, entre 2000-2005 y entre 2012-2019 es casi totalmente contrarrestado por el residual. De hecho, si se considera todo el periodo, ambos efectos explican en casi la misma cuantía los cambios que se produjeron en el ID, siendo el residual de un valor muy elevado. Esto implicaría que al considerar las 15 ramas de actividad del sector privado y no incluir a la modalidad de casas particulares, las razones del leve aumento en la segregación ocupacional son combinadas entres los cambios en la composición por sexo en cada una de las ramas de actividad y las variaciones que se produjeron en la estructura coupacional, siendo difusa la participación de uno u otro efecto. Únicamente entre 2005 y 2012 resulta claro la mayor participación del efecto composición.

TABLA 3. Variación del Índice de Disimilitud de Duncan y su descomposición (15 ramas, sin asalariadas de casas particulares). Argentina, primeros trimestres de 1996, 2000, 2005, 2012, 2019 y 2022.

Índice de Duncan	1996-2000	2000-2005	2005-2012	2012-2019	2019-2022	1996-2022
Diferencia	0,0151	0,0003	0,0155	0,0052	-0,0080	0,0317
Efecto composición	0,0089	0,0070	0,0160	0,0002	-0,0029	0,0339
Efecto ocupación	0,0146	-0,0872	-0,0020	0,0157	-0,0034	0,0309
Residual	-0,0084	0,0806	0,0015	-0,0107	-0,0016	-0,0331

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del SIPA suministrados por la Secretaría de Seguridad Social del MTEySS

5. CONCLUSIONES

A lo largo del período analizado se observa un aumento en el índice de feminización en el trabajo registrado en Argentina y al mismo tiempo, un aumento en el nivel de segregación. Al estudiar la evolución diferencial respecto de incluir o no a las trabajadoras de casas particulares, se pudo determinar que al excluir este sector la feminización y la segregación aumentaron a un ritmo menor. De hecho, al descomponer el índice de Duncan se observa que la determinación del efecto predominante resulta más clara y precisa cuando se consideran todas las ramas de actividad, siendo el efecto ocupación el que explica la mayor proporción de los cambios. En cambio, sin Asalariadas de casas particulares los resultados dan cuenta de la presencia de efectos combinados.

Si bien estos ejercicios de simulación parten de ciertos supuestos simplificadores, lo cierto es que nos permitieron detectar dos aspectos sustantivos: por un lado, el rol y la dinámica relativa de la modalidad Asalariadas de casas particulares respecto al resto de las ramas y a lo largo de todo el período; por otro lado, que si bien ha habido un incremento de la participación femenina en el empleo registrado, éste ha sido en ramas de actividad femeninas y por ende, ha profundizado la segregación ocupacional existente. Por lo tanto, resulta perentoria la búsqueda de soluciones a través de políticas integrales que permitan deconstruir los roles socialmente asignados a mujeres y varones con la finalidad de conseguir una mayor igualdad en la inserción laboral, lo que redundaría en una reducción de la brecha salarial y por ende, en una mejor calidad de vida.

7. AGRADECIMIENTOS/APOYOS

Un especial agradecimiento a gestores y técnicos de la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina por responder en un breve periodo tiempo al pedido de procesamiento de las bases del SIPA, lo que nos permitió tener los datos necesarios para elaborar este capítulo.

8. REFERENCIAS

- Actis Di Pasquale, E.; Fernández Massi, M. y Capuano, A. (2022). Las estadísticas de empleo en la Argentina: límites y potencialidades de los registros administrativos. En E. Chávez Molina y S. Carpenter (Comps.), Empleo y previsión social. Problemáticas en Argentina y en el mundo (pp. 307-338). CLACSO (Grupos de trabajo).
- Actis Di Pasquale, E. y Savino, J. V. (2019). Más continuidades que rupturas: un estudio sobre la inserción laboral diferencial de mujeres y varones en Argentina entre 2003 y 2017. *Revista de Investigación SIGMA*, 6(2), 7-24.
- Actis Di Pasquale, E. & Lanari, M.E. (2015). El mercado laboral, escenario de desigualdades persistentes. Las brechas abiertas de Argentina. En: M. E. Lanari y C. Hasanbegovic (Comps.) *Mujeres de Latinoamérica. El presente en veintidós letras* (pp. 213-270). Eudem, UNMdP.
- Amarante, V., y Espino, A. (2004). La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados, 1990-2000. *Desarrollo Económico*, 44(173), 109-129.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Benería, L. (2019). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Revista de Economía Crítica*, 28, 130-152.
- Brackstone G.J. (1987). Issues in the use of administrative records for statistical purposes, *Survey Methodology*, 13(1), 29-43.
- Cárdenas, A., Correa, N. y Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis* 38, 1-18. <https://bit.ly/3FJWpQR>
- Castillo, V., Esquivel, V., Rojo, S., Tumini, L. y Yoguel, G. (2008). Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006. En: M. Novick, M.S. Rojo y V. Castillo (Comps.) *El trabajo femenino en la post convertibilidad: Argentina 2003-2007* (pp. 21-43). CEPAL.
- Duncan O. y Duncan B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210-217.
- Grupo Estudios del Trabajo (GrET) (2017). Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon, num 17. <https://nulan.mdpc.edu.ar/id/eprint/2674/>
- Ibañez Pascual, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 87-122.

- INDEC (2016). Estadísticas de registros laborales Aspectos conceptuales para la medición de la evolución de puestos de trabajo, remuneraciones y costo salarial. Metodología INDEC Número 18. <https://bit.ly/46Zth4c>
- López, G. (2006). Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género. Estudio para el período 1998-2003. (Informe final del Programa Regional de Becas CLACSO). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Savino, J. V. (2022). Efectos de la dinámica laboral sobre la segregación ocupacional entre mujeres y varones en Argentina (2011-2020). [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Mar del Plata]. Repositorio institucional Nülan. <https://bit.ly/4alSyrr>
- Vozzi, F. y Lafuente Duarte, R. (2017, 2 - 4 de agosto). Desigualdad de género en el mercado laboral argentino actual [ponencia]. 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.
- Wainerman, C. (1996). ¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. Boletín Informativo Techint, 285, 59-75.

EL ESTUDIO DE LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN EL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA CUANTITATIVA Y MULTIDIMENSIONAL

SANDRO GIACHI

Universidad de Cádiz, España

1. INTRODUCCIÓN

La discriminación social se define como una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable (o favorable) a causa de prejuicios negativos (o positivos), generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Se trata de un problema social bien conocido y de gran relevancia, que puede ser abordado desde perspectivas diferentes. El presente estudio se centra en el caso de la discriminación por sexo en el entorno laboral, una de las formas de discriminación social más difundidas y percibidas en la sociedad. Como se comenta a continuación, se aborda este problema desde un punto de vista multidimensional y empleando una metodología de tipo cuantitativo.

El presente estudio defiende que los entornos laborales constituyen un ámbito especialmente sensible al problema de la discriminación social. Esto sería especialmente cierto para el caso de la discriminación por razones de sexo o género. Por ejemplo, algunas encuestas llevadas a cabo por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en España así lo confirman, ya que la mayoría de las personas entrevistadas indican haber observado o experimentado casos de discriminación en el ámbito laboral con más frecuencia que en otros ámbitos, como el acceso a los servicios públicos, la atención y el trato por parte de la Administración Pública o con la policía, el acceso a la vivienda, en los servicios privados, en la calle, etc. (ver estudios n. 3000 de 2013 y n. 3150 de 2016 del CIS).

1.1. LA PERSPECTIVA CUANTITATIVA

Si se hace referencia al problema de la discriminación de género en el trabajo, se observa que la evidencia empírica disponible al respecto ha aumentado considerablemente en los últimos años. En concreto, este problema social ha pasado de ser objeto principalmente de estudios de caso o únicamente de tipo conceptual, a ser objeto de estudios de corte más cuantitativos y estructurales, incluyendo distintas formas de modelización matemática de los datos.

Esto ha permitido disponer con cada vez más frecuencia y precisión de cifras que permitan estimar la magnitud, el alcance y la diversidad de las dimensiones que conforman este problema. Por ejemplo, el estudio de Escot Mangas et al. (2006) aplicó el método de descomposición de Oaxaca-Blinder en dos ecuaciones de salarios a los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea, corrigiendo los sesgos de la muestra con el estimador consistente de Heckman. Esto les permitió estimar que la discriminación salarial de las mujeres en el mercado laboral español para el año 2000 se situaría entre el 15 % y el 20 %.

Por otra parte, se ha observado también que la discriminación salarial de las mujeres constituye un problema conectado con otros factores de desigualdad, como la pobreza de los hogares (Del Río et al., 2008), mientras que la existencia de prejuicios y estereotipos de género obstaculiza el ascenso profesional de las mujeres (Heilman, 2001). Estos hallazgos recuerdan la naturaleza multidimensional de los problemas sociales asociados a la discriminación por sexo y género.

1.2. LA PERSPECTIVA MULTIDIMENSIONAL

En esta línea, cada vez más estudios apuntan hacia la necesidad de emplear enfoques teóricos de tipo interseccional en la investigación (Crenshaw, 1990) o, por lo menos, de considerar la naturaleza múltiple o compuesta de los factores de discriminación (Sheppard, 2011; Wright et al., 2011) que afectarían a la desigualdad por sexo o género en el ámbito laboral.

El concepto de discriminación múltiple se ha consolidado recientemente en las ciencias sociales y también en las políticas públicas

(Makkonen, 2002; Ruwanpura, 2008; Valles Martínez et al., 2017; Jiménez Rodrigo, 2022), como testificado por un conocido informe de la Comisión Europea (Bielefeldt, 2007). De hecho, esta perspectiva reflejaría una perspectiva más realista de las formas y las dinámicas de los procesos de discriminación que se dan en el ámbito laboral.

Al respecto, Makkonen (2002) recuerda la necesidad de diferenciar entre el concepto de discriminación múltiple, compuesta (*compound*) e interseccional, ya que no se refieren exactamente a lo mismo. Mientras que la primera se refiere a la existencia de distintos factores o razones de discriminación, la segunda se refiere a su presencia conjunta en un determinado momento, individuo, proceso o contexto social. Finalmente, la discriminación interseccional no se refiere únicamente a la presencia simultánea de diferentes ejes de desigualdad, sino a la forma única de experimentar o representar cada combinación concreta de factores de discriminación, así como los diferentes efectos que genera. Por ejemplo, la discriminación que sufren las mujeres racializadas de clase baja en el trabajo sería distinta en formas, intensidad y manera de vivirla si se compara con el tipo de discriminación que sufren las mujeres “blancas” de clase media o alta.

La aplicación de este enfoque al estudio de la discriminación sexual o de género (por ejemplo, en el ámbito laboral) permite alcanzar un mayor entendimiento de las distintas formas de discriminación, de las interacciones entre diferentes factores discriminatorios y sus consecuencias para la vida de las personas y el contexto social. En particular, una de las principales implicaciones de la aplicación del enfoque interseccional para el estudio de la discriminación por sexo o género se refiere a la necesidad de formular e implementar políticas y prácticas de intervención específicas, orientadas hacia los colectivos más problemáticos (Jiménez Rodrigo, 2018; 2022).

Sin embargo, para poder definir y diseñar acciones específicas, así como para identificar los colectivos “más problemáticos”, se advierte la necesidad de estimar el tamaño y el nivel de incidencia de la discriminación en cada colectivo minoritario objeto de discriminación, este último definido a partir de la combinación de dos o más factores distintos de discriminación. No se trata de priorizar algunos colectivos a

expensa de otros: más bien, de conocer mejor la naturaleza y el alcance de los problemas tratados, para evitar caer en banalizaciones o valoraciones erróneas fruto de percepciones anecdóticas, sesgadas o ingenuas. Para ello, necesitamos de estimaciones sistemáticas con bases de datos estructurales y estudios que ahonden en las interacciones entre las diferentes dimensiones que conforman la discriminación laboral, incluyendo una perspectiva estadística y econométrica para el estudio de la discriminación múltiple (Ruwanpura, 2008) y de las desigualdades de género en general (Seoane Vázquez, 2010).

En esta línea, existen diversas evidencias empíricas que derivan de estudios cualitativos o de caso (a modo de ejemplo: Nogueira Domínguez y Zalakain Hernández, 2015; Dotta Brenes, 2017), mientras que escasean las estimaciones cuantitativas y los análisis multivariantes de la discriminación múltiple o compuesta. Una excepción es el estudio cuantitativo de Malo Ocaña y Pagán Rodríguez (2007) quienes, empleando los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea referidos al caso de España en el periodo 1995-2001, muestran que la discriminación salarial por sexo alimenta la discriminación por discapacidad, y que la discriminación sexual es mayor entre las mujeres discapacitadas. Otro ejemplo de referencia, aunque con varias limitaciones, es el estudio de Grabowska y Węziak-Białowolska (2011) quienes, analizando datos de encuesta referidos a la población trabajadora en el continente europeo, encuentran una correlación entre la discriminación étnico-racial y por nacionalidad, si bien no encuentran correlaciones entre la discriminación por sexo y otros factores de discriminación en el trabajo.

2. OBJETIVOS

El problema tratado en el presente estudio se refiere a la necesidad de conocer y medir los distintos tipos de discriminación que sufren simultáneamente las mujeres trabajadoras, empleando enfoques cuantitativos. Superar estas limitaciones ayudaría a enfocar el fenómeno con más precisión y constituiría un paso previo a la formulación de hipótesis acerca de cómo la discriminación múltiple, compuesta o interseccional

afecta el acceso al mercado laboral y a las condiciones trabajo de las mujeres.

LOS OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN SON DOS:

- Identificar cuáles son las razones de discriminación en el trabajo que se dan con más frecuencia en España, así como su evolución reciente.
- Averiguar si la discriminación por sexo en el trabajo tiende a presentarse en concomitancia con otros factores habituales de discriminación.

Se ha realizado un análisis exploratorio a partir de un acercamiento cuantitativo y multidimensional al fenómeno de la discriminación por sexo en ámbito laboral. El ámbito de la investigación se refiere a España y a las últimas tres décadas.

3. METODOLOGÍA

Consistentemente con los objetivos y el enfoque de la investigación, en el presente estudio se emplea una metodología de tipo cuantitativo. Debido a la dificultad de encontrar registros administrativos u oficiales que contuvieran datos sobre la discriminación múltiple en el trabajo, se han empleado datos de encuestas generados a partir de preguntas sobre la percepción y la experiencia de la discriminación laboral.

Se analizan datos procedentes de la serie de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (*European Working Conditions Survey*, EWCS) realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975, cuya función es proporcionar conocimientos para contribuir al desarrollo de mejores políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo. Esta encuesta se realiza regularmente cada cinco años, si bien la situación ocasionada por la pandemia de la Covid-19 ha obstaculizado la realización de la última entrega. Por esta razón, la última encuesta incluida en el análisis se refiere al 2015.

Se analizan los datos de cuatro oleadas: 2000, 2005, 2010 y 2015, con el objetivo de disponer de un conjunto consistente y constante de indicadores. Se han seleccionado únicamente los datos relativos a España. La muestra es representativa de la población de personas trabajadoras por cuenta propia o ajena, y asciende a unas 3.000 personas entrevistadas por año.

Se han seleccionado siete indicadores que se refieren a la experiencia de la discriminación en el trabajo. A cada persona entrevistada se ha preguntado si en los últimos 12 meses se ha sentido discriminada por cada una de estas razones (respuesta “Sí” o “No”):

- Edad
- Sexo
- Nacionalidad
- Etnia
- Religión
- Discapacidad
- Orientación sexual

El resultado es un conjunto homogéneo de siete indicadores dicotómicos de discriminación en el trabajo que se mantiene constante con el paso del tiempo. El análisis se centra en la exploración descriptiva y multivariante de estos indicadores: descriptiva, en cuanto se analiza la distribución de frecuencia de cada factor de discriminación con el paso del tiempo; y multivariante, en cuanto se analiza la estructura de correlaciones (o, más propiamente, de asociaciones estadísticas) entre los indicadores dicotómicos referidos a los distintos factores de discriminación.

Para este último fin, se ha empleado la técnica estadística del análisis de componentes principales para variables categóricas (conocida con el acrónimo CATPCA, por sus siglas en inglés), una adaptación del análisis clásico de componentes principales (PCA) para su aplicación a indicadores de tipo binario o dicotómico. La lógica de funcionamiento y análisis de la CATPCA es análoga a la de la PCA, aunque no se pueden interpretar las correlaciones entre los indicadores en términos literales, en cuanto se basan en una transformación cuantitativa de indicadores binarios o dicotómicos.

La finalidad de la CATPCA es identificar la estructura multidimensional subyacente a un conjunto de datos a partir de la matriz de

correlación entre los indicadores. Esta estructura está compuesta por una o más dimensiones que surgen de una asociación estadística elevada entre dos o más de los indicadores analizados y representan dimensiones relevantes para la interpretación teórica de los datos.

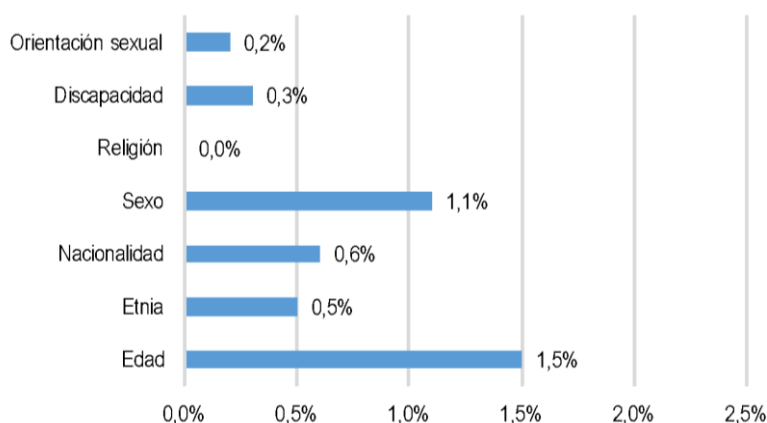
En este caso, la finalidad es identificar qué formas de discriminación tienden a darse en concomitancia, y con qué frecuencia, para identificar algunas dimensiones subyacentes que podrían ayudar a “mapear” las distintas formas de discriminación múltiple que se dan en el ámbito laboral, prestando especial interés al caso de la discriminación por sexo y su interacción con otros factores de discriminación.

4. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Se ha analizado la distribución de frecuencias por cada factor de discriminación en cada año. Cada porcentaje se refiere a la proporción de personas entrevistadas que declara haberse sentido discriminada en el trabajo debido a aquel factor en concreto. Se observa que, en el 2000, los factores más frecuentes fueron la edad (1,5 %) y el sexo (1,1 %), seguidos por la nacionalidad (0,6 %) y la etnia (0,5 %), mientras que los factores restantes tuvieron poco peso (Gráfico 1).

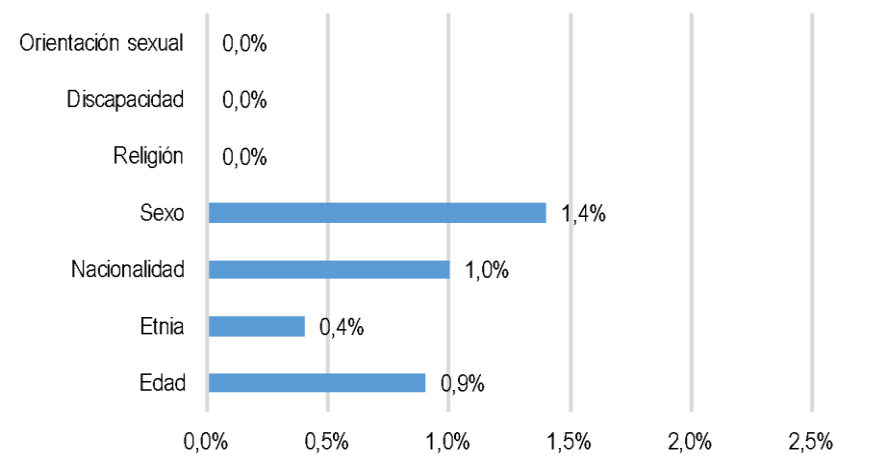
GRÁFICO 1. *Peso de distintos factores de discriminación en el trabajo (año 2000)*



Fuente: EWCS (2000). Elaboración propia

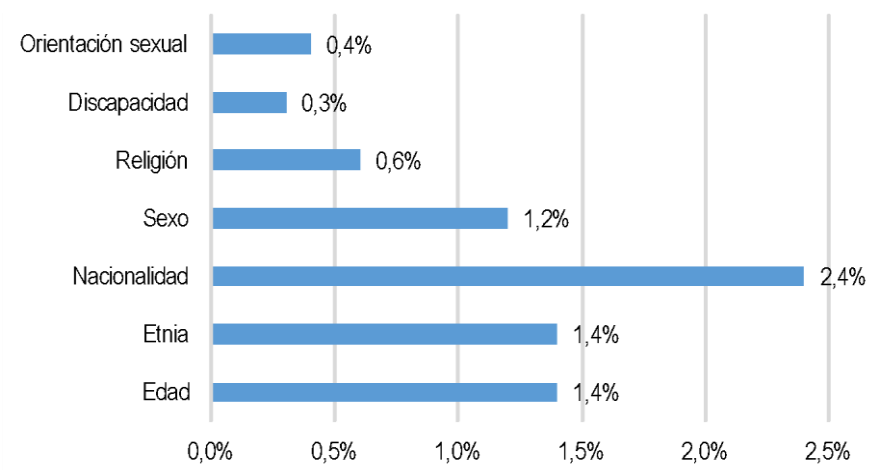
En 2005 se dio un patrón parecido: el sexo fue el factor más frecuente (1,4 %), seguido por la nacionalidad (1 %), la edad (0,9 %) y la etnia (0,4 %). Para el resto de los factores, no hubo respuestas (Gráfico 2).

GRÁFICO 2. *Peso de distintos factores de discriminación en el trabajo (año 2005)*



Fuente: EWCS (2005). Elaboración propia

GRÁFICO 3. *Peso de distintos factores de discriminación en el trabajo (año 2010)*

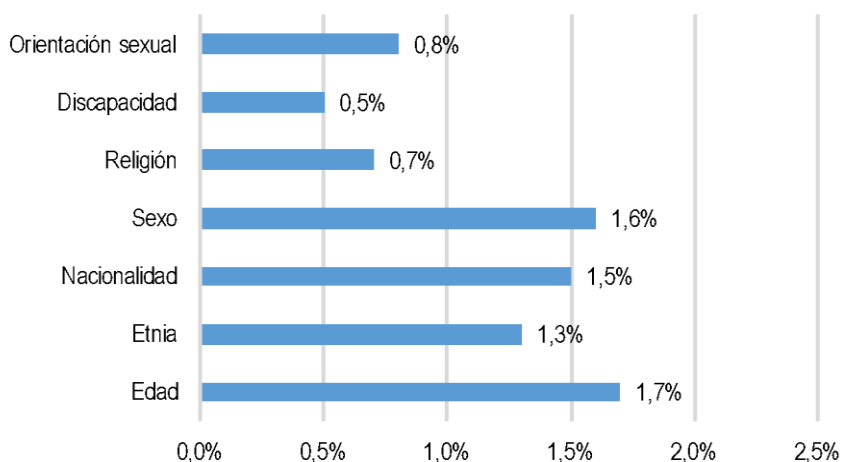


Fuente: EWCS (2010). Elaboración propia.

Finalmente, en 2015 la edad (1,7 %) y el sexo (1,6 %) vuelven a ocupar las primeras posiciones y crecen ligeramente, aunque la nacionalidad (1,5 %) y la etnia (1,3 %) siguen ocupando un peso relevante, mientras que la orientación sexual, religión y discapacidad siguen ocupando una posición secundaria (Gráfico 4).

En 2010 tuvieron más peso los factores relativos a la nacionalidad (que asciende hasta el 2,4 %) y la etnia (1,4 %), aunque tanto la edad (1,4 %) como el sexo (1,2 %) mantienen su importancia. Los factores restantes (religión, orientación sexual y discapacidad) vuelven a aparecer en la distribución de frecuencias, es decir, que se dieron algunos casos (Gráfico 3).

GRÁFICO 4. *Peso de distintos factores de discriminación en el trabajo (año 2015)*



Fuente: EWCS (2015). Elaboración propia

En resumen, el análisis descriptivo muestra que la edad y el sexo serían los factores de discriminación que se dan con más frecuencia y que se mantienen relativamente constantes a lo largo del tiempo (aproximadamente entre el 1,0 % y el 1,7 % de las personas entrevistadas). Este hallazgo es consistente con los resultados de estudios previos y con opiniones recurrentes en el debate público, que denuncian el edadismo y el sexismo como formas de discriminación laboral.

A estos factores, siguen en orden de importancia la discriminación debida a la nacionalidad o a factores étnicos-raciales. La importancia de estos factores parece haber aumentado a lo largo del tiempo, pasando de ubicarse alrededor del 0,5 % a comienzos de siglo hasta llegar a atestarse alrededor del 1,5 en los últimos años. Un discurso análogo se puede hacer para la discriminación por sexo y edad, así como para el resto de los factores, cuyo peso ha aumentado ligeramente a lo largo de los últimos años. En cualquier caso, hay que destacar que, para la discriminación por religión, orientación sexual o discapacidad, se registran cifras relativamente bajas en comparación con el resto de los factores.

4.2. ANÁLISIS MULTIVARIANTE

Se ha realizado un análisis CATPCA de los siete indicadores de discriminación por cada año disponible de la encuesta. Para el 2000, se han obtenido dos componentes, que en conjunto explican el 62,8 % de la varianza común (Figura 1). El indicador de discriminación por religión, al presentar un valor del 0,0 % para este año, no ha sido incluido en el análisis. El primer componente (32,0 % de la varianza) agrupa a cuatro indicadores (orientación sexual, discapacidad, sexo y edad), pero la contribución de cada indicador al componente no es elevada. En cambio, el segundo componente (30,7 % de la varianza) muestra una fuerte asociación entre la discriminación por etnia y nacionalidad, y ambos indicadores aportan una contribución elevada al componente. Por lo tanto, este segundo componente (factor étnico-nacional) constituye una dimensión teórica de interés.

El análisis de los datos del 2005 arroja un resultado parcialmente diferente (Figura 2). Esto es debido a que, en ese año, tres indicadores presentaron un valor nulo (Gráfico 2). Por lo tanto, el análisis se ha realizado sobre los cuatro indicadores restantes, que se agrupan en dos componentes que, en conjunto, explican el 73,3 % de la varianza común (Figura 2). El primer componente vuelve a agrupar a etnia y nacionalidad (40,1 % de la varianza), aunque en este caso la asociación parece ser algo inferior. El segundo componente agrupa a la discriminación por edad y por sexo (33,2 % de la varianza).

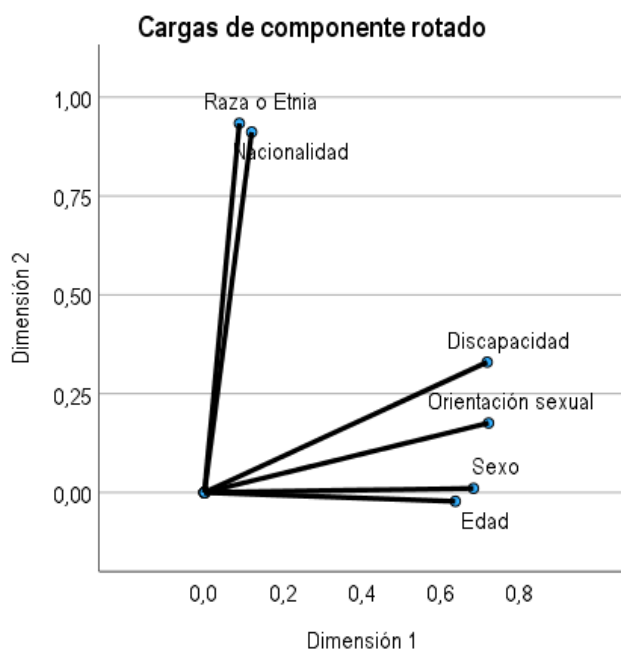
FIGURA 1. Análisis de componente principales para variables categóricas para el año 2000

Resumen del modelo rotado^a

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza contabilizada para	
		Total (autovalor)	% de varianza
1	,622	1,922	32,035
2	,602	1,843	30,720
Total	,881 ^b	3,765	62,755

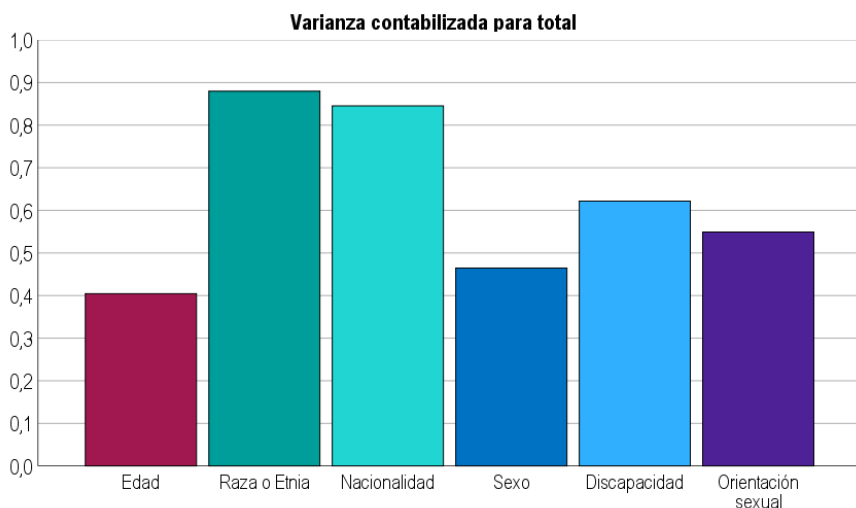
a. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

b. Se utiliza el total de alfa de Cronbach en el autovalor total.



Normalización de principal de variable.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.



Fuente: EWCS (2000)

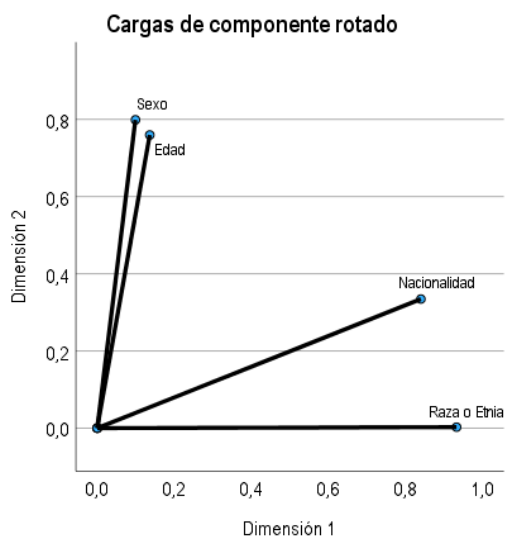
FIGURA 2. *Análisis de componente principales para variables categóricas para el año 2005*

Resumen del modelo rotado^a

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza contabilizada para	
		Total (autovalor)	% de varianza
1	,567	1,604	40,096
2	,439	1,327	33,166
Total	,878 ^b	2,930	73,261

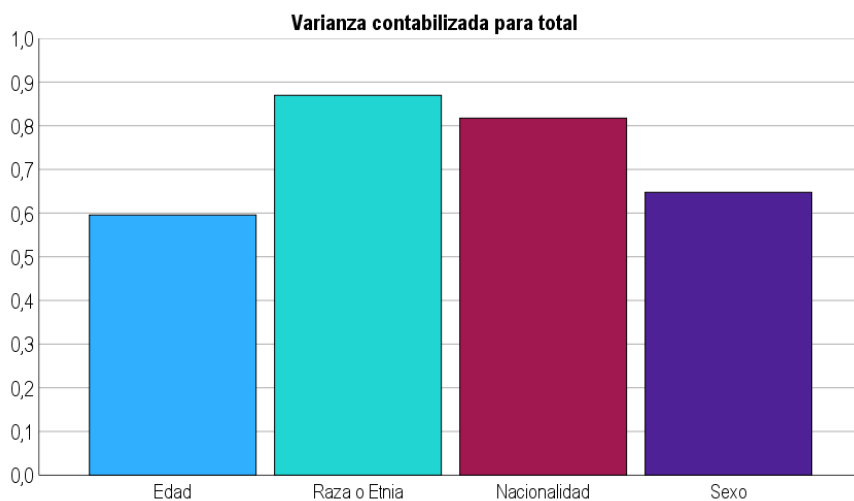
a. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

b. Se utiliza el total de alfa de Cronbach en el autovalor total.



Normalización de principal de variable.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.



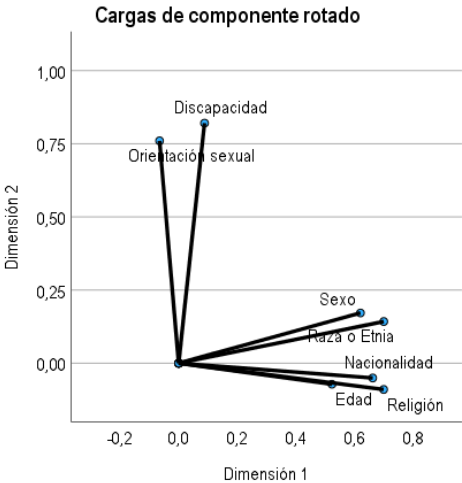
Fuente: EWCS (2005)

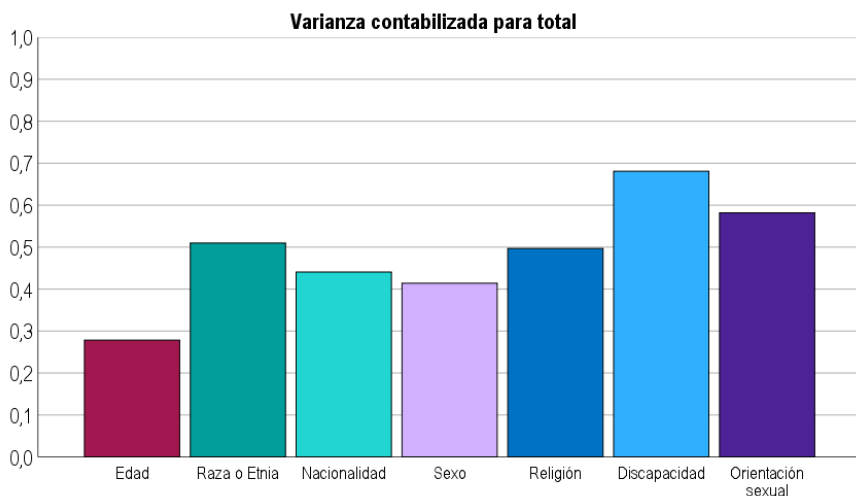
Para 2010, se pueden incluir todos los indicadores en el análisis, y el resultado es distinto de los anteriores. Se obtienen dos componentes que en conjunto explican solamente el 48,6 % de la varianza (Figura 3). El primero está formado por cinco indicadores (religión, etnia, nacionalidad, sexo y edad) que se agrupan sin un patrón muy claro y con contribuciones moderadas al componente (29,8 % de la varianza). El segundo componente asocia la discriminación por discapacidad con aquella por orientación sexual, con una mayor contribución de los indicadores al componente (18,8 % de la varianza).

FIGURA 3. Análisis de componente principales para variables categóricas para el año 2010

Resumen del modelo rotado ^a			
Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza contabilizada para	
		Total (autovalor)	% de varianza
1	,609	2,086	29,804
2	,285	1,316	18,802
Total	,824 ^b	3,402	48,605

- a. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.
 b. Se utiliza el total de alfa de Cronbach en el autovalor total.





Fuente: EWCS (2010)

Finalmente, para el año 2015, se incluyen todos los indicadores en el análisis. El resultado es parecido al del 2000 (Figura 1). Se obtienen dos componentes que en conjunto explican el 64,3 % de la varianza común (Figura 4). El primero, una vez más, agrupa a cinco indicadores (discapacidad, orientación sexual, religión, sexo y edad) sin un patrón muy claro y con contribuciones moderadas de cada indicador al componente (35,8 % de la varianza). El segundo componente vuelve a asociar etnia y nacionalidad, esta vez de manera muy contundente, y con contribuciones elevadas de cada indicador al componente (28,6 % de la varianza). Este es el modelo que presenta la mejor bondad de ajuste de los cuatro presentados, si miramos al valor del Alfa de Cronbach (Figuras 1-4).

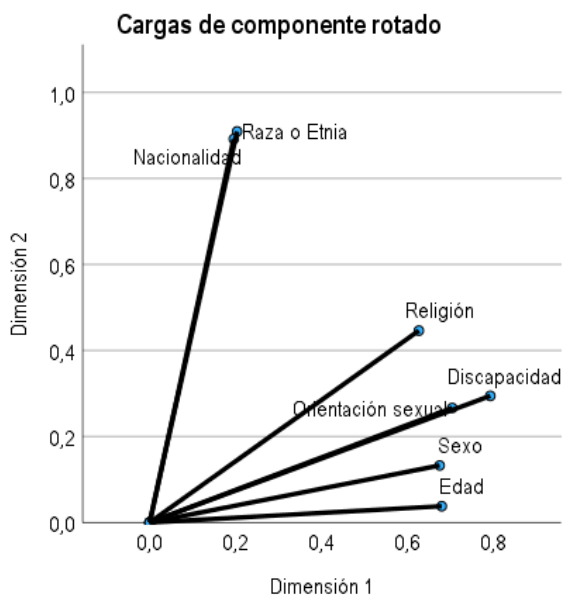
FIGURA 4. Análisis de componente principales para variables categóricas para el año 2015

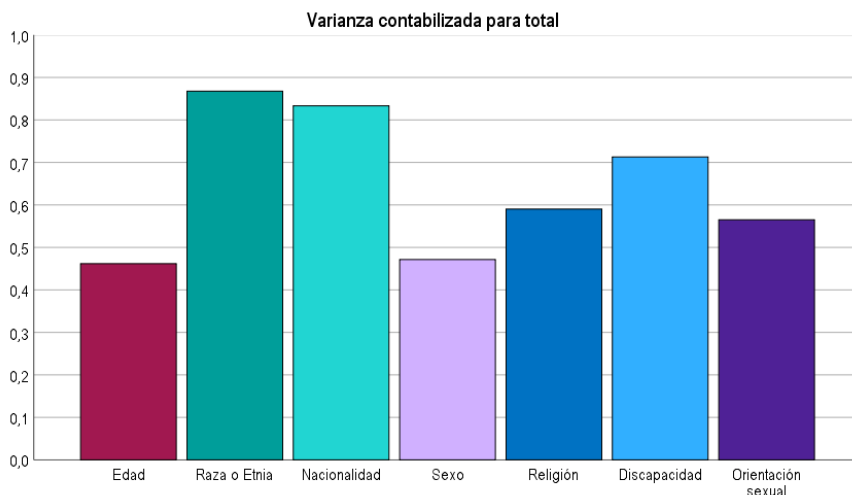
Resumen del modelo rotado^a

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza contabilizada para	
		Total (autovalor)	% de varianza
1	,785	2,505	35,787
2	,732	1,997	28,531
Total	,908 ^b	4,502	64,319

a. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

b. Se utiliza el total de alfa de Cronbach en el autovalor total.





Fuente: EWCS (2015)

También se ha realizado un análisis adicional, agrupando los datos relativos a todas las oleadas (periodo 2000-2015). Los resultados, que no se presentan aquí por motivos de espacio, no son sorprendentes, como era de esperarse. Se obtienen dos componentes (59,4 % de la varianza común): el primero agrupa cinco indicadores (discapacidad, orientación sexual, religión, sexo y edad) sin un patrón muy claro y con contribuciones moderadas al componente (33,3 % de la varianza); el segundo componente asocia de forma clara a etnia y nacionalidad, con contribuciones elevadas de cada indicador al componente (26,1 % de la varianza). Este modelo es bastante parecido al que se ha obtenido para el 2015 (Figura 4).

5. DISCUSIÓN

A través del análisis descriptivo, se ha visto que la proporción de personas que afirman haber experimentado discriminación por motivos étnicos, raciales o de nacionalidad ha aumentado con el paso del tiempo (Gráficos 1-4). Es probable que el aumento del peso de estos factores de discriminación esté relacionado con el progresivo aumento de la inmigración en España en las últimas tres décadas y, en particular, el aumento de la inmigración extracomunitaria y de su peso en el mercado

laboral y en los lugares de trabajo. Asimismo, podría corresponder con una mayor toma de conciencia por parte de los colectivos discriminados (principalmente, inmigrantes y trabajadores de origen extracomunitario) de sus derechos laborales y ciudadanos.

En cuanto a los porcentajes relativamente bajos de personas que manifiestan haber experimentado discriminación por motivos de religión, orientación sexual o discapacidad (Gráficos 1-4), esto podría depender más del tamaño inferior (en términos de número de individuos) de los colectivos susceptibles de este tipo de discriminación, más que de una menor incidencia o importancia del problema.

En general, hay que destacar también que la proporción de personas que manifiestan haber experimentado algún tipo de discriminación es (o parece ser) relativamente baja (ninguna supera los 3 puntos porcentaje) probablemente porque se trata de un problema que depende, en larga medida, del grado de (auto)conciencia y percepción de las personas afectadas, y del instrumento empleado para registrar los datos (encuesta). Al mismo tiempo, puede ser una señal (positiva) de que la extensión del fenómeno dentro de la población trabajadora no es demasiado elevada, al menos en términos cuantitativos.

Pasando a la interpretación del análisis multivariante, se observa lo siguiente: pese a que la discriminación por sexo o edad constituyan el tipo que se da con más frecuencia, no se ha encontrado ningún patrón de correlación claro o repetido en el tiempo. Los indicadores referidos a sexo y edad se asocian en algún momento con cualquiera de los otros indicadores, según patrones distintos o en momentos diferentes (Figuras 1-4). Quizá, precisamente, el hecho de ser la forma más frecuente de discriminación hace que la discriminación por sexo o edad no tienda a coincidir con algún otro tipo de discriminación en concreto, sino potencialmente con cualquiera. Esto sería consistente con quienes afirman que el sexismo constituiría un fenómeno *mainstream* en el estudio de la desigualdad social; y un discurso análogo se podría hacer para el edadismo. Se trataría, pues, de factores “transversales” de desigualdad y discriminación.

Por otra parte, también se ha encontrado un patrón de asociación recurrente entre la discriminación por motivos étnico-raciales y por nacionalidad (Figuras 1-4). Esta asociación estadística tiende a diferenciarse de la discriminación por sexo, edad o el resto de los factores, lo que permite considerarla como un hallazgo específico. Es posible que esta relación tenga que ver con la similitud semántica entre los ítems empleados por la pregunta del cuestionario y su percepción o entendimiento por parte de la persona entrevistada. En ambos casos, se trata de un patrón claro que señala cómo los motivos étnico-raciales y de nacionalidad tienden a presentarse en concomitancia como factores de discriminación. En este sentido, se confirma el hallazgo del estudio econométrico de Grabowska y Węziak-Białowolska (2011). Estas autoras emplearon también los datos de la encuesta EWCS de Eurofound y técnicas análogas a aquellas empleadas en el presente trabajo, aunque el alcance de la investigación se refería a la suma de todos los países europeos que han participado en la encuesta.

Finalmente, destaca la asociación estadística que se ha detectado en 2010 entre la discriminación por discapacidad y por orientación sexual (Figura 3). Si bien se trate de una correlación moderada, apunta a la existencia de alguna forma de concomitancia entre estos motivos de discriminación, al menos desde la percepción de la persona entrevistada. Si se considera que estos dos indicadores forman parte del mismo componente también con los datos del 2000 (Figura 1) y 2015 (Figura 4), se concluye que podría tratarse de un resultado que merezca algún tipo de investigación adicional.

6. CONCLUSIONES

A través de la interpretación y discusión de los resultados, se ha mostrado que el sexismo y el edadismo parecen ser las formas más frecuentes de discriminación laboral en España y que se trataría de factores “transversales” que se pueden presentar potencialmente en concomitancia con cualquier otro motivo de discriminación, como la religión, la orientación sexual o la discapacidad.

Asimismo, se han mostrado las ventajas (y los inconvenientes) de un acercamiento cuantitativo y multidimensional al estudio de la desigualdad de género y de la discriminación múltiple en el trabajo. El uso de datos de encuestas repetidas en el tiempo permite alcanzar una cuantificación del fenómeno que, si bien limitada, permite formular afirmaciones con un mayor nivel de generalización y fundamentadas en evidencias empíricas que son más fáciles de contrastar.

Asimismo, la metodología empleada permite averiguar si algunos tipos de discriminación se dan en concomitancia, como es el caso de la discriminación por motivos étnico-raciales y por nacionalidad, o de la discriminación por discapacidad y por orientación sexual. Una vez identificadas estas asociaciones estadísticas recurrentes, se trataría de profundizar en el estudio de los casos y los contextos donde se dan estas formas de discriminación, así como sus causas y sus implicaciones.

De esta manera, la investigación cuantitativa puede servir como orientación para la investigación cualitativa: identificar problemas sociales frecuentes que pueden ser difícil de identificar a partir de la observación cotidiana o ingenua, como paso previo a un estudio cualitativo en profundidad. Para este fin, la falta de bases de datos o evidencias cuantitativas de carácter sistemático para el estudio de problemas como la discriminación de género en el trabajo o la discriminación múltiple e interseccional ha de ser suplida por un uso más sofisticado, creativo o ingenioso de las bases de datos o de las técnicas de análisis disponibles.

A modo de conclusión, es conveniente señalar que el presente estudio presenta al menos dos limitaciones importantes. En primer lugar, hay que tener en cuenta que pueden existir sesgos debido a la selección de la muestra. Si bien la muestra para España de la encuesta EWCS tiene un tamaño muy superior a las muestras del resto de países, no es representativa de absolutamente todo el mercado laboral, sino únicamente de la población que trabaja por cuenta ajena o cuenta propia. A esto hay que añadir, además, las limitaciones habituales que caracterizan a la representatividad muestral en este tipo de estudios. Por lo tanto, es probable que los datos de la encuesta EWCS no capturen del todo los tipos y los procesos de discriminación que se dan a la hora de acceder a un empleo o de perderlo.

Sin embargo, una limitación todavía más importante se refiere a la propia naturaleza de los datos empleados. Como ya se ha mencionado, se trata de datos de autopercepción de la discriminación. Por ello, se ven influidos por los sesgos y el grado de (auto)conciencia de la persona entrevistada con respecto al problema de la discriminación laboral y sus múltiples formas, un problema ya señalado por Grabowska y Węziak-Białowolska (2011). Esto lleva a una reflexión final alrededor de la pregunta: ¿qué se está midiendo? ¿Se está midiendo la experiencia de la discriminación, o más bien el grado de (auto)conciencia de la población trabajadora acerca de la discriminación social y laboral? Para contestar a esa pregunta, es preciso ampliar el enfoque de la investigación y considerar también los resultados arrojados por estudios especializados de tipo metodológico y comparativo, así como los estudios que tienen en cuenta la dimensión cognitiva y cultural de la discriminación en el trabajo.

7. REFERENCIAS

- Bielefeldt, H. (2007). Tackling multiple discrimination: practices, policies and laws. Office for Official Publications of the European Communities.
- Crenshaw, K. (1990). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- del Río, C., Lago, C., Cantó, O. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. *Hacienda pública española*. 184, 67-98.
- Dotta Brenes, A. (2017). La invisibilización como forma de discriminación múltiple: Personas adultas mayores LGBT en Costa Rica. *Revista Costarricense de trabajo social*, 32, 30-46.
- Escot Mangas, L., & Fernández Cornejo, J. A. (2006). Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 7, 321-368.
- Grabowska, I., & Węziak-Białowolska, D. (2011). Discrimination at the Workplace-Findings from the European Working Condition Survey: Types of Discrimination Practices and their Characteristics. *Ekonometria*, 31(194), 202-216.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues*, 57(4), 657-674.

- Jiménez Rodrigo, M. L. (2018). El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(3), 196-228.
- Jiménez Rodrigo, M. L. (2022). Políticas de igualdad de género e interseccionalidad: estrategias y claves de articulación. *Convergencia*, 29, 1-24.
- Makkonen, T. (2002). Multiple, compound and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore. Ministry for Foreign Affairs of Finland/Åbo Academy Institute for Human Rights, Report, 11(02).
- Malo Ocaña, M. Á., & Pagán Rodríguez, R. (2007). ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España?: Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares. *Moneda y Crédito*, 225, 7-42.
- Nogueira Domínguez, J., & Zalakain, J. (2015). La discriminación múltiple de las mujeres extranjeras que trabajan en servicios domésticos y de cuidados a dependientes en Euskadi. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria: Revista de servicios sociales*, 60, 143-162.
- Ruwanpura, K. N. (2008). Multiple identities, multiple-discrimination: A critical review. *Feminist Economics*, 14(3), 77-105.
- Seoane Vázquez, M. D. P. (2010). La importancia de medir y comparar. Conciliación e Indicadores laborales de género. II Curso Género y Políticas Públicas. El presupuesto con perspectiva de género, Universidad de Murcia.
- Sheppard, C. (2011). Multiple discrimination in the world of work. International Labour Organization, Global Report on Equality at Work.
- Valles Martínez, M. S., Cea D'Ancona, M^a. Á., & Domínguez Alegría, G. (2017). "Discriminación múltiple" e inmigración: huellas de discurso institucional, académico y de la población. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 159, 135-150.
- Wright, T., Conley, H., & Moore, S. (2011). Addressing discrimination in the workplace on multiple grounds: the experience of trade union equality representatives. *Industrial Law Journal*, 40(4), 460-465.

EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL EN LAS OCUPACIONES MASCULINIZADAS: LA OCUPACIÓN DE MECÁNICA EN LOS TALLERES DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS

MARÍA DEL MAR MAIRA-VIDAL
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (ESPAÑA)

INTRODUCCIÓN

Tanto en la Unión Europea como en España los índices de segregación ocupacional horizontal de género apenas han variado en las últimas décadas. El aumento de la tasa de ocupación de las mujeres ha tenido lugar fundamentalmente en los trabajos feminizados y de manera muy escasa en los que están masculinizados (Ibáñez *et al.*, 2017). En España, el 90,5% de los trabajadores del sector de construcción son varones, el 72% de los del sector de industria y el 84% de los del subsector de venta y reparación de vehículos a motor en 2022. De acuerdo con los datos de los censos de 2001, 2011 y 2021 las ocupaciones con un amplio porcentaje de varones son la mayor parte de las existentes, solo una de cada cuatro ocupaciones es neutra y el 50% de las trabajadoras se concentran en trece de las ciento sesenta y nueve ocupaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO11).

Por consiguiente, hay muchas menos ocupaciones feminizadas que masculinizadas y las féminas tienen menos oportunidades que los varones en el mercado de trabajo. Las trabajadoras afrontan muchas más barreras a la hora de acceder, mantener y promocionar en una ocupación masculinizada que los varones en las feminizadas (Maira, 2015; Maira & Ibáñez, 2016; Ballesteros, 2016; Ibáñez *et al.*, 2017). Esto es de la mayor relevancia, puesto que algunos estudios concluyen que el principal

factor explicativo de la brecha salarial entre mujeres y varones es la segregación ocupacional horizontal de género (Blau & Kahn, 2000).

Así, hay que hacer hincapié en que la noción de ocupaciones feminizadas y masculinizadas que surgió en el siglo XIX sigue existiendo en cierta forma en nuestras sociedades. Muchas ocupaciones feminizadas tienen cierta relación con el trabajo desempeñado en el ámbito doméstico y de los cuidados, que fueron asignados socialmente a las mujeres entonces de acuerdo con una supuesta naturaleza femenina. Estas serían ocupaciones que implican el trato con usuarios o clientela, los cuidados, la limpieza, etc. (Maruani, 2002; Gardey, 2000; Burchell, Fagan, O'Brien & Smith, 2007; Kmec, McDonald, & Trimble, 2010). Hay por tanto estereotipos y prejuicios que funcionan como barrera para que las trabajadoras no accedan a los oficios masculinizados: la supuesta escasa fuerza física para desempeñarlos; de aptitudes para trabajar con máquinas y tecnología; y el rechazo a ensuciarse por razones estéticas, entre otros. No obstante, existen asimismo otro tipo de barreras tanto en el acceso a este tipo de oficios como en su mantenimiento y en la promoción como son el acoso por razón de género y el acoso sexual.

Los proyectos de investigación “Mujeres en Mundos de Hombres: Barreras a la entrada y estrategias de superación” (REF. MICINN-12-FEM2011-25228) (2012-14) y Mujeres en mundos de hombres: socialización, organización laboral e imagen (CSO2014-54339-P) (2015-2019), de cuyos equipos de investigación formé parte, tuvieron como objeto analizar las trayectorias laborales y las barreras que afrontan las trabajadoras en ocupaciones masculinizadas en España. En estos proyectos de investigación se examinaron las trayectorias laborales de mujeres en varias profesiones muy masculinizadas: mecánicas de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor; pintoras de obra blanca en el sector de construcción; informáticas de reparación de ordenadores (hardware); pilotas de avión; maquinistas de tren; estibadoras; policías nacionales; técnicas de iluminación y sonido; y reporteras de guerra. Como parte de las investigaciones se realizaron más de ochenta entrevistas en profundidad a trabajadoras, trabajadores, jefas, jefes, empresarias y empresarios.

De acuerdo con los datos de los Censos de Población de 2001, 2011 y 2021 del Instituto Nacional de Estadística menos del 5% de los/as mecánicos/as y ajustadores/as de maquinaria y los/as jefes/as de talleres de vehículos han sido o son mujeres en nuestro país. Por tanto, este es un subsector productivo muy masculinizado (si exceptuamos los puestos de administrativo/a) en el que las mujeres están prácticamente ausentes. En este capítulo nos vamos a centrar en el estudio del acoso por razón de sexo y el acoso sexual como barreras a la entrada, el mantenimiento y promoción en la ocupación de mecánica/o de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor.

1. OBJETIVOS

- Profundizar en las experiencias vitales y laborales de las mecánicas que trabajan en talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor.
- Detectar los casos de acoso por razón de género y acoso sexual y analizar de qué manera se presentan y de qué manera funcionan como barreras en el acceso, mantenimiento y promoción de las mecánicas en los talleres de mantenimiento y reparación de vehículos.
- Analizar el papel jugado por las instituciones educativas y, en concreto, de los directores, los profesores y los compañeros de estudios en los centros educativos con relación a las situaciones de acoso por razón de género o acoso sexual.
- Estudiar el papel jugado por los agentes sociales y en concreto las empresas, los empresarios, gerentes, jefes, compañeros de trabajo y clientela en los centros de trabajo con relación al acoso por razón de género o acoso sexual.

2. METODOLOGÍA

Este capítulo se apoya en el análisis de distintas fuentes secundarias y primarias. Por un lado, en la Labour Force Survey de EUROSTAT, la

Encuesta de Población Activa, los Censos de Población de 2001, 2011 y 2021 y el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE. Por otro, en el de trece entrevistas semiestructuradas a mecánicas; mecánicos; propietarios, gerentes y jefes de talleres; una gerenta, una jefa de un taller y mecánica; otra jefa de un taller; una ingeniera técnica industrial con la especialidad de mecánica que era inspectora en una ITV; una chapista y pintora; y una comercial de productos de venta en talleres. El trabajo de campo se llevó a cabo en microempresas (compañías con menos de diez trabajadores) en el municipio de Madrid (España) entre diciembre de 2012 y julio de 2017. Nos centramos en el estudio de microempresas porque, de acuerdo con los datos del DIRCE, estas constituyen un 97% de las compañías del subsector, la gran mayoría.

TABLA 1: Entrevistas realizadas como parte del trabajo de campo

Entrevistas realizadas	Sexo	Edad	Categoría más alta alcanzada
E1: Mecánica, jefa de taller y gerenta	Mujer	62 años	Jefa de taller y Gerenta
E2: Jefa de taller	Mujer	37 años	Jefa de taller
E3: Mecánica	Mujer	20 años	Ayudante de mecánico
E4: Mecánica	Mujer	21 años	No ha conseguido ningún empleo como mecánica
E5: Mecánica	Mujer	20 años	Ayudante de mecánico sin contrato (en negro)
E6: Chapista y pintora	Mujer	40 años	Oficial de 1ª
E7: Dos mecánicos	Varones	32 años 22 años	Oficial de 3ª y Aprendiz
E8: Mecánico	Varón	28 años	Oficial de 1ª
E9: Propietario, gerente y jefe de taller	Varón	47 años	Jefe de taller y Gerente
E10: Propietario, gerente y jefe de taller	Varón	50 años	Jefe de taller y Gerente
E11: Cooperativista y gerente de taller	Varón	50 años	Gerente
E12: Comercial de productos de venta en talleres	Mujer	40 años	Comercial
E13: Ingeniera técnica industrial. Especialidad de mecánica en ITV	Mujer	38 años	Ingeniera e inspectora técnica

Fuente: Elaboración propia

El análisis de las entrevistas semiestructuradas nos permitió detectar qué factores funcionan como barrera a la hora de que las mecánicas

accedan, mantengan y promocionen en la ocupación en los talleres de mantenimiento y reparación de vehículos a motor. Tal y como ya hemos mencionado, algunas de estas barreras son el acoso por razón de género y el acoso sexual, en cuyo estudio nos vamos a centrar en este capítulo.

3. RESULTADOS

Hay que destacar que las mecánicas se adaptan al concepto de “token” acuñado por Kanter hace décadas. De acuerdo con Kanter, los/as “token” (personas del género femenino, personas racializadas, LGTBIQ+, con diversidad funcional, etc.) son aquellas minorías que difieren de los demás miembros de un grupo social, de aquellos que predominan y son dominantes en el mismo. Los “token” tienen, por lo general, características físicas que son claramente perceptibles (aunque no siempre) y se les adscriben especificidades muy cargadas simbólicamente relativas a su comportamiento, habilidades, etc.

Los/as token suelen ser objeto de una atención desproporcionada por parte del grupo sobre lo que hacen y cómo lo desempeñan. También se suelen exagerar o distorsionar sus diferencias con respecto a los demás integrantes del grupo (Kanter, 1977). Asimismo, las/os token también son objeto de distintas formas de acoso en muchas ocasiones. Las mujeres “token” suelen ser víctimas de acoso por razón de género o acoso sexual por parte de directivos, profesores y/o demás estudiantes en centros educativos y por parte de jefes, compañeros y/o clientela en centros de trabajo. Estas dos formas de acoso suelen suponer una pauta, una conducta que se prolonga en el tiempo. En este sentido, hemos detectado distintos casos de acoso en las mecánicas, las jefas de taller y la gerenta y propietaria de un taller entrevistadas, casos que han sido relatados por ellas mismas, aunque también algunos son narrados por propietarios, gerentes y jefes de taller varones.

En lo que respecta al ámbito educativo, este está también muy segregado por género tanto en la formación profesional como en la universidad. Hay que señalar que sólo eran mujeres menos de un 4% de los estudiantes matriculados en la Formación Profesional de Grado Medio y Grado Superior en Mantenimiento de vehículos autopropulsados en

el curso 2012-13 en España. Y el porcentaje ha incluso descendido en los últimos años, en el curso 2020-21 eran menos, por debajo de un 3%. A partir de las entrevistas semiestructuras llevadas a cabo hemos podido comprobar que las estudiantes afrontan dificultades o barreras importantes a la hora de cursar dichos estudios, entre otras el acoso por razón de género y el acoso sexual. Es de la mayor relevancia señalar que los problemas de acoso por razón de género y acoso sexual comienzan en esta etapa.

Es destacable el acoso por razón de género y sexual que sufren un alto porcentaje de estas estudiantes por parte de algunos directores de centros educativos, profesores y compañeros. En esta línea, ambos tipos de acoso suponen una barrera bastante habitual. Algunas de las entrevistadas que cursaron los estudios de formación profesional en mecánica comentaron haber sufrido aislamiento social por parte de los compañeros varones; no haber recibido la información, conocimientos, ayuda o apoyos necesarios por parte de estos y/o el profesorado; que les han minusvalorado de manera reiterada sin que hubiese un reconocimiento de sus logros; etc. Algunas mecánicas relataron en las entrevistas con toda suerte de detalles cómo había profesores que les comentaban, enfrente de toda la clase, que las mujeres no tenían por naturaleza habilidades para desempeñar dichos estudios y trabajo y que estaban perdiendo el tiempo. Otra se refiere también, por ejemplo, a cómo el director del centro le intenta convencer para que abandone los estudios y se matricule en la Formación Profesional en Peluquería y Estética. Y otras narran como sus compañeros varones apenas les dirigían la palabra, no les ayudaban cuando tenían dudas o problemas (mientras sí lo hacían entre ellos) y solo les prestaban atención con el objetivo de intentar entablar relaciones sexuales o hacerles comentarios de tipo sexual. Se describen también situaciones que tuvieron como consecuencia que algunas compañeras de estudios abandonasen la formación y sus aspiraciones laborales.

E3 (Mecánica, 20 años): “Yo me cabreeé y me puse a discutir con el director (del Centro Educativo), porque me querían meter en Peluquería. Y yo no quería.

Entrevistadora: ¿El director del Centro te quería meter en Peluquería?

E3: Que me metían en Peluquería y que después si me gustaba más Peluquería me quedaba y si no me hacían un hueco en Mecánica. Me vio que era una chica y vio que Peluquería era mejor (...).

E3 (Mecánica, 20 años) “Pero después de los problemas que he tenido fuera del instituto (en el trabajo) lo del instituto me parece que hasta lo echo de menos... Los juegos que tenían, las manías, me sacaban motes de todos los sitios... Pues como chicos, a lo mejor me decían que les enseñara los pechos (...).

E: ¿Por qué te decían que si les enseñabas los pechos?

E3: Yo qué sé, estaban obsesionados... Son hombres de esa edad (...) No le daba mayor importancia. Porque tampoco lo llegaron a decir en serio. Cómo van a pensar que lo haga en serio si nos vamos a ver todos los días. En qué cabeza cabe que yo voy a llegar y yo les voy a enseñar...”.

E5 (Mecánica, 20 años): “Al principio fue un poco duro (en la Formación Profesional de Electromecánica de Automóviles). Ya sabes, en los colegios y los institutos está el grupo de los macarrillas guaperas que son los mejores, los repetidores y luego están los raritos. Con los raritos enseguida hice amistad (...). Los raritos son la típica gente que discriminan, bajito, con gafitas y tiene a lo mejor una peca muy grande en la frente, yo qué sé, no te hacen ni puñetero caso, había un chico que era moro y era muy tímido (...) Yo hice amistad con ellos y los demás nos miraban mucho...”.

En esta línea, es relevante señalar lo que Kanter denominó el “efecto demostración”, que las estudiantes o trabajadoras “token” tienen que esforzarse el doble o el triple que sus compañeros varones con el fin de visibilizar su desempeño o rendimiento (Kanter, 1977). Una mujer que fue mecánica, jefa de taller y gerenta y propietaria de un taller (ocupaciones que fue desempeñando desde que comenzó a trabajar en los años 60) mencionaba en la entrevista que hacerse valer como profesional supuso un proceso complicado y muy largo:

E1 (Propietaria, gerenta, jefa de taller y mecánica, 62 años): “Era a la hora de yo ponerme a trabajar, de meter mano a un coche, pues claro, no podía estar el cliente encima, pues claro “¿cómo va a arreglar el coche una mujer?” Y para demostrar que yo podía hacer eso me ha costado mucho. A que el dueño del coche admitiese que yo podía hacérselo como podía hacérselo un hombre, pues me ha costado, me ha costado, no ha sido fácil, no ha sido fácil. Al final lo he conseguido, claro, lo conseguí, pero no fue nada fácil.

Entrevistadora: ¿Al principio se escondía que tú arreglabas el coche para que el cliente no lo supiese?

E1: Sí, sí. De hecho, me quedaba yo, cerraba el taller y yo me quedaba haciendo chapuzas hasta las doce, la una de la noche (...).

En este sentido, las mujeres que estudian o trabajan en el ámbito de la mecánica de vehículos a motor suelen dedicar bastante tiempo y energías a intentar solventar distinto tipo de situaciones conflictivas, lo que puede tener como consecuencia problemas de salud como el estrés, la ansiedad, el insomnio, etc. Tanto la ingeniera técnica industrial con la especialidad de mecánica entrevistada, que trabajaba como inspectora en una ITV, como una mecánica que trabajó unos meses en un taller, entre otras entrevistadas, mencionaron distintos problemas de salud:

E13 (Inspectora e ingeniera técnica industrial con la especialidad de mecánica, 38 años): “El otro día me tuve que meter en el cuarto de baño a llorar (Se echa a llorar) (...) ¿Cómo he llegado yo a esta situación? “como todo lo haces mal, esto no está bien hecho, es que aquí te has vuelto a equivocar, es que tenías que haber preguntado, esto no me lo preguntes que has de saberlo”, llega un momento que te van pisoteando, te van pisoteando, pisoteando, pisoteando (...) Me despierto a las dos, a las tres de la mañana dándole vueltas a la cabeza (...) Fui a la médica de cabecera a pedirle si hay alguna pastilla que pueda tomar para dormir, y me ha dicho que no, que en un momento dado me da la baja... (...) Me lo están haciendo pasar muy mal en el trabajo”.

E3 (Mecánica, 20 años): “Al mes o así me dio un ataque de ansiedad. Yo salía llorando de allí, una angustia..., a mí me hacían sentir que no valía nada, que lo que yo hacía no tenía ningún mérito, que todo me lo estaban regalando. Me llegué a plantear si en realidad yo servía o no. La última frase de mi jefe fue “¿te has planteado dejar el oficio?” (...) Luego llegas a casa y piensas “si una persona que entiende te dice eso...”.

Para estas entrevistadas el acoso por razón de género supuso la pérdida del trabajo como inspectora en la ITV y mecánica respectivamente. En el caso de la inspectora renunció a su puesto de trabajo, como consecuencia de los problemas de salud derivados del acoso, para buscar uno como administrativa; y en el de la mecánica su jefe le engañó para que firmara la renuncia voluntaria (le dijo que estaba firmando una baja por enfermedad común) y no volvió a conseguir un trabajo como mecánica, comenzó a trabajar como camarera. El acoso por razón de género funcionó en ambos casos como barrera en el mantenimiento del empleo y la ocupación.

Hay que señalar aquí que, de acuerdo con la VIII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 en España, las manifestaciones de corte sicosomático son significativamente mayores en los trabajadores y trabajadoras expuestos a conductas violentas en el trabajo que en quienes no lo son. Los trabajadores que están expuestos a conductas violentas se quejan de dolor de cabeza, problemas para conciliar el sueño y estrés, ansiedad o nerviosismo en muchos más casos que aquellos que no lo están (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015).

En ocasiones, para intentar evitar estas situaciones de acoso, las mecánicas intentan no llamar demasiado la atención, lo que puede provocar un menor rendimiento laboral. Esto puede desembocar en una importante sensación de frustración. Hay que destacar que los varones mecánicos piensan en ocasiones que ellas están accediendo a un espacio que no les corresponde, que esto además va a suponer más competencia y una mayor tasa de desempleo en la ocupación. Asimismo, son trabajadores que crean en parte su identidad de género en contraposición al femenino y en torno al trabajo que llevan a cabo. Así, en algunos casos sienten que su identidad se tambalea si las mujeres acceden a la ocupación y se muestran reacios, o incluso agresivos (Akerlof y Kranton, 2000; Dainty *et al.* 2004).

No obstante, hay que hacer hincapié en que la mayor parte de estas trabajadoras no tenían o tienen conciencia alguna de haber sufrido acoso por razón de género o acoso sexual y de que estos constituyen un delito que se puede denunciar. En la mayoría de los casos quitan importancia a las situaciones experimentadas o incluso las justifican haciendo alusión a una supuesta naturaleza masculina agresiva o irrefrenable. Ninguna de las entrevistadas que sufrió acoso por razón de género y/o acoso sexual ejerciendo como mecánica, jefa o gerenta de un taller denunció la situación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Es importante llamar la atención también sobre la escasa conciencia existente en muchas empresas españolas con relación a las situaciones de acoso por razón de género o sexual y sus consecuencias. España se encuentra entre los estados miembros de la Unión Europea en los que la violencia y el acoso sexual o por razón de género en el trabajo no son considerados un asunto de máxima relevancia por los agentes sociales.

En esta línea, España está entre los estados miembros en los que menos procedimientos y protocolos hay en las empresas al respecto y menos denuncias por acoso sexual o por razón de género se interponen (Maira, 2020; EUROFOUND, 2015).

El Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2013 especifica que sólo hubo 294 actuaciones por acoso discriminatorio por razón de género y 681 por acoso sexual en todos los sectores productivos a nivel estatal en todo el año. Tal y como se puede comprobar en la siguiente tabla, el número de infracciones y requerimientos a las empresas fue muy bajo, las infracciones fueron dos y ocho respectivamente (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2013).

TABLA 2: *Número de actuaciones, infracciones y requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por acoso discriminatorio para razón de sexo y acoso sexual en 2013*

	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos
Acoso discriminatorio por razón de sexo	294	2	54
Acoso sexual	681	8	160

Fuente: Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2013

No obstante, es importante resaltar que los datos del Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2021 indican, ocho años más tarde, que hay una cada vez mayor conciencia social sobre el tema. Hubo 2.138 actuaciones por acoso discriminatorio por razón de sexo y 1.803 por acoso sexual en todos los sectores productivos a nivel estatal en todo el año. El número de infracciones y requerimientos subió también de forma notable, las infracciones fueron 163 y 114 respectivamente. Hay que señalar sin embargo que los casos denunciados, detectados o sancionados por la Inspección constituyen solamente la punta del iceberg.

TABLA 3: *Número de actuaciones, infracciones y requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por acoso discriminatorio para razón de sexo y acoso sexual en 2021*

	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos
Acoso discriminatorio por razón de sexo	2.138	163	991
Acoso sexual	1.803	114	234

Fuente: Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021

4. CONCLUSIONES

El estudio de los casos de acoso por razón de género o sexual en los centros educativos y de trabajo del subsector estudiado nos permite concluir que estos constituyen una importante barrera a la hora de que las mujeres accedan, mantengan y promocionen en la ocupación de mecánica en los talleres de mantenimiento y reparación de vehículos a motor. Este es un problema, y un delito, de importante magnitud que hay que atajar de manera eficaz y rápida. Es imperativo que la legislación vigente en la materia se cumpla y que las instituciones públicas y los agentes sociales garanticen el principio de igualdad de oportunidades de género en el sistema educativo y el ámbito laboral. Es preciso desarrollar políticas y medidas de prevención, diagnóstico y actuación en caso de ambos tipos de acoso en todo el tejido empresarial, muy en especial en lo que concierne a las microempresas. Hay que intentar evitar de manera importante que el acoso se produzca.

Es fundamental informar, formar y sensibilizar a los empleadores y las plantillas, así como a los directivos y profesores de los centros educativos, sobre la obligación de cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad con el fin de que se eviten las situaciones de acoso y sean capaces de identificarlas, prevenirlas y denunciarlas. Es necesario que sean conscientes de las consecuencias negativas que suponen para las estudiantes y las trabajadoras y para la propia empresa en términos de pérdida de productividad y talento.

Asimismo, es necesaria la intervención de los agentes sociales en la materia. En España, existen convenios en el subsector que abordan la igualdad en el trabajo y la no discriminación por razón de género, como el Convenio Colectivo del sector Compraventa y/o Reparación del Automóvil, Reparación y Venta de Motocicletas del Principado de Asturias, con vigencia desde 2020, o el Convenio Colectivo del Sector de automoción de Málaga, con vigencia desde 2022 (los anteriores convenios colectivos de este sector en ambas provincias ya abordaban el tema). Sin embargo, estos convenios, abordan la cuestión de forma excesivamente general y no hacen referencia al acoso por razón de sexo o el acoso sexual ni a actuaciones específicas en caso de que tengan lugar.

Sería deseable que los convenios incluyan protocolos de prevención de la discriminación y el acoso y la tipificación de faltas, sanciones y acciones correctoras de la discriminación por razón de género, el acoso por razón de género y el acoso sexual. Es de la mayor relevancia además que, con respecto al acoso sexual, se especifiquen faltas y sanciones con una gradación con el objeto de impedir que se sancionen nada más las agresiones sexuales físicas directas.

5. REFERENCIAS

- Aguado, Empar y Ballesteros, Esmeralda (Ed.) (2018) Segregación ocupacional: participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina (pp.79-95). València: Editorial Tirant lo Blanc.
- Akerlof, G. and Kranton, R. (2000) Economics and Identity. *Quarterly Journal of Economics*, CXV, 3, 715-753.
- Andrew R., Dainty, R., Neale, B. and Bagillhole, M. (1999) Women's careers in large construction companies: expectations unfulfilled? *Career Development International*, 4, 7, 353-357.
- Anker, R. (1997) La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116, 3, 343-370.
- Ballesteros, E. (2016) Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 121, 119-139.
- Ballesteros, Esmeralda y Maira Vidal, María del Mar (2019). Explorando las barreras de la segregación ocupacional. Un estudio comparativo entre mujeres maquinistas de tren y mecánicas de vehículos de automoción. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 37, Nº1, pp. 113-133
- Baron, J.N., Hannan, M.T., Hsu, G. and Koçak, Ö. (2007) In the Company of Women Gender Inequality and the Logic of Bureaucracy in Start-up Firms. *Work and Occupations*, 34, 1, 35-66.
- Byrne, J., Clarke, L. and van der Meer, M. (2005) Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison. *Construction Management and Economics*, 23, 10, 1025-1034.
- Cáceres, J., Escot, L., Fernández, J. and Saiz, J. (2004) La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid, 6. Available from: <http://eprints.ucm.es/6830/1/0406.pdf>

- Convenio Colectivo del sector Compraventa y/o Reparación del Automóvil, Reparación y Venta de Motocicletas del Principado de Asturias, Boletín Oficial del Principado de Asturias, nº15, 24 de enero de 2022.
- Dainty, A., Bagilhole, B., Ansari, K. and Jackson, J. (2004) Creating equality in the construction industry: An agenda for change for women and ethnic minorities. *Journal of Construction Research*, 5, 1, 75-86.
- Devine, F. (1992) Gender segregation in the engineering and science professions: A case of continuity and change. *Work, Employment & Society*, 6, 4, 557-575.
- DYNAMO (2007): Dynamics of national employment models. Final report 1, Synthesis Report. Duisburg, Institute for Work, Skills and Training at the University of Duisburg-Essen.
- England, P. (2010) The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender & Society*, 24, 2, 149-166.
- EUROFOUND (2015): Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies, Dublin.
- Ferguson, K. E. (1984) *The feminist case against bureaucracy*, Philadelphia: Temple Univ. Press.
- Fraser, N. (2007) Feminist politics in the age of recognition: A two-dimensional approach to gender justice. *Studies in Social Justice*, 1, 1, 23-35.
- Hegewisch, A. and Hartmann, H. (2014) *Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done*, Institute for Women's Policy Research –IWPR.
- Hegewisch, A., Phil, M., Liepmann, H., Hayes, J. and Hartmann, H. (2010): *Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap*, Institute for Women's Policy Research –IWPR–, Briefing Paper C377, 16 pp.
- Ibáñez, M. (2008) La segregación ocupacional por sexo a examen: características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 87-122.
- Ibáñez, M. (Coord.), *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp.161-190). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015) *VIII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 en España*.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2013) *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2013*.

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2021) Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2021.
- Jackson M., Roger, B. y Zenou, Y. (2015) The Economic Consequences of Social Network Structure, *Journal of Economic Literature*, 55, 49-95.
- Jacobs, J. A. (1989) *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Kanter, R. M. (1977) Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82, 5, 965-990.
- Kmec, J. A., McDonald, S. and Lindsey B. (2010) Making Gender Fit and "Correcting" Gender Misfits Sex Segregated Employment and the Nonsearch Process. *Gender & Society*, 24, 2, 213-236.
- Kreimer, M. 2004 Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour. *European Journal of Women's Studies*, 11, 2, 223-246.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L. and Cook, J. (2001) Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415-444.
- Maira- Vidal, M.M. (2020) La discrimination et le Harcelement sexistes ou sexuels dans les professions masculinisées: Le cas des femmes mécaniciennes en Espagne en Casse, C. y Troyer, M. (Coord.) "Genre, Conditions de Travail Et Santé. Qu'est-ce Qui a Changé?", Vol. 143, pp. 65-70, Bruselas (Bélgica), Institut Syndical Européen (ETUI).
- Maira-Vidal, M.M. (2018) Gender Barriers at Work: A Comparison Between Women Train Drivers and Women Garage Mechanics in Spain, *Cambio, Rivista Sulle Trasformazioni Sociali (Università Degli Studi Firenze-Italia)*, Vol. 8, Nº 86, pp. 167-181.
- Maira-Vidal, M. M. (2015) Mujeres en mundos de hombres: la segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor. *Economía y Sociología*, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social en España, 116, 105-134.
- Maira-Vidal, M.M. e Ibáñez, M. (2016). Mujeres en mundos de hombres: La primera oportunidad, en Barbera, María Caterina y Cruells, Marta (Coord.), *Igualdad de género y no discriminación en España: Evolución, problemas, perspectivas* (pp. 235-257). Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Marsden, D. (1999) *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford University Press, Oxford.

- Maruani, M. (1993) La cualificación, una construcción social sexuada. *Economía y Sociología del Trabajo*, 21-22, 41-50.
- Maruani, M. (2002) El trabajo y el empleo de las mujeres. Madrid, Editorial Fundamentos.
- Maruani, M. y Nicole, Ch. (1989): *Au Labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*. París, Syros-Alternatives.
- Pesce, A. (1988) Los conflictos de sexo en el trabajo: reflexiones a partir de una investigación empírica en Italia. *Sociología del Trabajo*, 3, 35-61.
- Taylor, C. J. (2010) Occupational Sex Composition and the Gendered Availability of Workplace Support. *Gender and Society*, 24, 189-212.
- Todaro, R., Godoy, L. and Abramo, L. (2001) Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Sociología del Trabajo*, 42, 33-64.
- Torre, M. (2014) The Scarring Effect of ‘Women’s Work’: The Determinants of Women’s Attrition from Male-Dominated Occupations. *Social Forces*, 93, 1, 1-29.
- Waite, L. and Berryman, S. (1985) *Women in Non traditional Occupations: Choice and Turnover*. Santa Monica, CA: Rand.

TRIUNFO DESDE LA PRECARIEDAD. INCURSIÓN ANTROPOLÓGICA EN EL FÚTBOL FEMENINO

EVELINA ZURITA MÁRQUEZ
Universidad de Málaga

1. INTRODUCCIÓN

El fútbol es un fenómeno social complejo, con muchas aristas. Es juego-deporte, pero también negocio. Es fiesta-celebración compartida y también espectáculo. De ahí, sus profundas contradicciones.

Si bien los jugadores y las jugadoras son los actores principales del fútbol, intervienen también muchos otros participantes, como empresas y empresarios, directivos de los clubes y de organismos que los agrupan, corporaciones audiovisuales y de prensa, marcas deportivas, peñas y asociaciones o la propia afición.

Aquí, focalizamos la atención en aspectos relacionados con el fútbol como medio de vida, sobre todo para las jugadoras, y como reflejo de desigualdades que pueden servir para desentrañar algunos mecanismos sociales. Este capítulo se basa en una indagación que parte del auge que ha tomado en los últimos años en nuestro país el fútbol denominado ‘femenino’.

Este florecimiento ha culminado con el triunfo de la selección española en uno de los torneos más importantes, el Campeonato Mundial de la FIFA, celebrado en agosto de 2023 en Australia y Nueva Zelanda.

Cuando preparaba este texto, y de forma inesperada, este triunfo se ha visto envuelto en unas circunstancias que, sorprendentemente, han dejado en segundo plano el propio triunfo y ha puesto el foco en hechos que, *a priori*, no parecían que iban a alcanzar la trascendencia que ha tenido en todo el mundo y que han traído como consecuencia un sismo

en la estructura del organismo del fútbol más importante en España: la Real Federación Española de Fútbol (RFEF).

En estos escasos meses desde el triunfo, la sacudida en el mundo del fútbol ha sido monumental y aún coletea. Al cierre de este texto, todavía siguen sucediendo (y sucederán) acontecimientos que cambiarán aspectos importantes de lo que tratamos, y así como no pudimos prever antes del Mundial lo que se avecinaba, tampoco ahora podemos anticipar con tino cierto lo que queda por llegar para las cuestiones que aquí se abordan.

2. OBJETIVOS

Diferenciamos en esta indagación entre objetivos generales y objetivos específicos.

Los objetivos generales han sido dos:

1. Acercarnos al fútbol como fenómeno social complejo desde el que analizar y comprender relaciones sociales.
2. Indagar en causas estructurales de las manifiestas desigualdades que encontramos en el fútbol femenino.

Como objetivos específicos hemos tenido los siguientes

1. Conocer formas de desigualdad que se presentan en el fútbol femenino.
2. Ahondar en el papel del triunfo de la selección española de fútbol femenino en la visibilización de desigualdades en este ámbito.
3. Comprender los procesos de transición de los que estamos siendo testigos en el fútbol femenino y las funciones y significaciones sociales a que están dando lugar.

3. METODOLOGÍA

A la antropología le interesan, fundamentalmente, las relaciones sociales teniendo como eje de nuestros análisis la cultura. Ahora bien, esta no la entendemos como un conjunto de rasgos, de costumbres o de tradiciones, es decir, una entidad fija y estable; tampoco como la cultura

en sentido pedagógico, que establece quién es culto o culta y quién no; ni tampoco como lo que podríamos llamar la ‘industria cultural’ (concepto de cultura extendido en los medios de comunicación, en el ámbito político e incluso en el académico). Entendemos por cultura un contexto en el que cobran sentido y significado los comportamientos humanos (Geertz, 1995).

Antonio Mandly (2017, p. 14), entiende que la cultura es «el modo como una comunidad elabora su experiencia histórica, construye sus relatos y se reconoce en diferentes memorias». Y este es el marco en el que nos situamos para indagar sobre el fenómeno social del fútbol, en general, y femenino, en particular. Las expresiones sociales complejas, como el fútbol, están atravesadas y atraviesan la vida del grupo, de lo común. Lo que llamamos realidad no es algo homogéneo ni está constituido por unas capas superpuestas que podamos analizar de forma fragmentaria, sino que, por el contrario, exige un acercamiento analítico onmicomprensivo y holístico.

La metodología más apropiada para los abordajes antropológicos es la cualitativa. En esta, se hace necesario tener en cuenta varios planos de la realidad para comprender los comportamientos sociales: lo que acontece (hechos y comportamientos) y lo que las personas piensan sobre lo que acontece y debiera acontecer (discursos y significaciones). En el marco de la metodología cualitativa, la incursión etnográfica se presenta como la más adecuada para poder abarcar lo expresado más arriba.

Las técnicas de investigación utilizadas han sido la observación sistematizada y no sistematizada en campos de fútbol, en conversaciones informales con aficionados y aficionadas, así como entrevistas en profundidad a jugadoras y entrenadoras de fútbol de primera y segunda división, a periodista deportivo de cadena nacional y a aficionados y aficionadas.

4. RESULTADOS

4.1. EL FÚTBOL COMO MODO Y MEDIO DE VIDA

El fútbol es un juego, un deporte, pero también es mucho más. Para el gran público, el fútbol profesional se presenta como un trabajo lucrativo

para los jugadores varones más célebres y de primera línea en este deporte-negocio-espectáculo.

Se presenta la cara más espectacularizada y espectacularizable de este ámbito profesional, pero la realidad es otra; esto solo se da en el fútbol europeo y anglosajón de élite. La gran mayoría de jugadores profesionales en el mundo (de primera y de segunda división) están sometidos a una inseguridad económica y contractual muy invisibilizada. Y se conoce, aunque no se tienen datos explícitos, que muchos de los jugadores se encuentran en situación de riesgo de abuso y explotación profesional (es más común en África, Europa del Este y América Latina, pero no solo en estos lugares).

El Informe de 2016 de FIFpro⁹⁴ (World Prayer’s Union), refleja datos muy interesantes: solo el 2 % de los jugadores ganaban más de 720. 000 dólares al año, el 47 % ganaba menos de 1 000 dólares al mes, y el 21 %, menos de 3 000 dólares al mes.

TABLA 1. *Sueldo de jugadores en el mundo*

Sueldos de jugadores de fútbol en el mundo		
(en dólares y tanto por cien)		
Porcentaje de jugadores por niveles de ingresos al mes		
Más de	60.000	2 %
Menos de	3.000	21 %
Menos de	1.000	45 %
De los que ganan menos de 1.000 dólares, porcentaje por áreas		
América	46,7 %	
Europa	32,2 %	
África	73,2 %	
Global	44,6 %	

Fuente: elaboración propia a partir del informe FIFpro (2016)

⁹⁴ FIFpro Player es la Federación Internacional de Futbolistas Profesionales y está centrada en el análisis de asuntos relacionados con jugadores y jugadoras de fútbol profesional.

Si en el fútbol (cuando no lleva adjetivo, refiere el fútbol jugado por varones) no es oro todo lo que reluce en cuanto a las condiciones de los jugadores, en el denominado fútbol ‘femenino’, la realidad se reduce. Según la plataforma de recogida de datos y análisis del fútbol profesional, es incluso complicado recoger datos completos y precisos referidos a información sobre fechas de partidos o minutos de juego ejecutados del fútbol femenino.

Existe una gran disparidad en distintas latitudes y países en cuanto a las estructuras organizativas y de funcionamiento de clubes de fútbol femenino. Por poner un ejemplo, las ligas de primera división de algunos países que participan en la FWWC (FIFA Women’s World Cup o Copa Mundial Femenina) solo tienen doce rondas mientras que en otros países un equipo puede jugar hasta treinta partidos en una misma temporada. Presenta también una gran disparidad en cuanto a la participación en competiciones internacionales de equipos de una zona a otra del planeta, en las condiciones de preparación y entrenamiento, en los sueldos, etc.

4.2. CIFRAS DE LA DESIGUALDAD

En nuestras sociedades de consumo, se pretende que el desarrollo, la igualdad, la democracia, la felicidad, incluso, sean susceptibles de medida en cifras. De modo que lo que no puede presentarse en datos y bajo categorías cuantificables con signos visibles queda excluido de lo que se construye como Realidad.

Teniendo esto presente, nos sometemos conscientemente al régimen de la cuantificación para presentar de forma somera algunos aspectos visibles e, incluso, espectacularizables de la desigualdad manifiesta en este fenómeno del que nos ocupamos. Pero subrayamos que no se manifiesta solo ‘en’ y ‘por’ las cifras, y aún más, diría que no fundamentalmente.

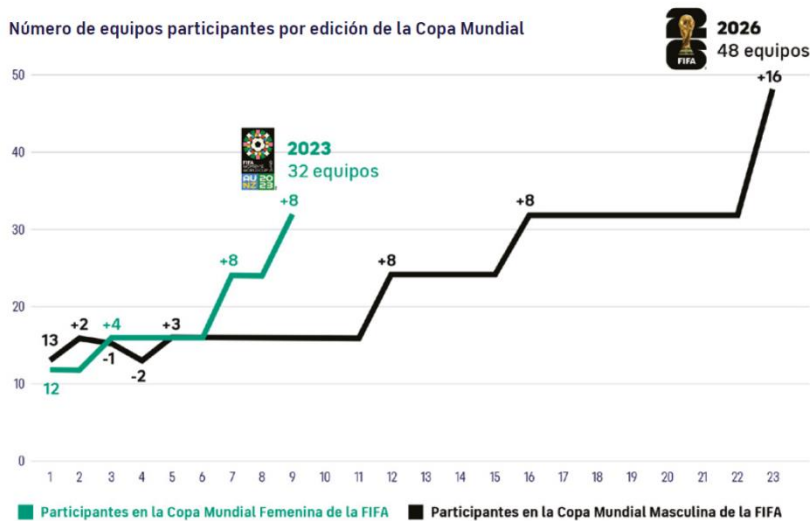
De los nueve mundiales de fútbol femenino organizados por la FIFA, España solo ha participado en los tres últimos y ha conseguido el título mundial en agosto de 2023.

Se compara constantemente fútbol masculino y femenino y se calculan proporciones cuantitativas que son las visibles, las medibles, las

positivizables y, por tanto, las que se instituyen en esta epistemología positivista de principios del siglo XX que es considerada el culmen de la cientificidad, de la objetividad y del progreso (como si los datos no estuvieran ‘cargados’ teórica y experiencialmente y como si hablaran por ellos mismos).

Se calcula que el torneo mundial masculino tardó unos 70 años en alcanzar la dimensión (cuantitativa proporcional) del femenino, mientras que este ha logrado en tan solo treinta y dos años, de 1991 a 2023, la participación de treinta y dos selecciones. La selección española femenina no participó en ninguna competición internacional en los primeros dieciséis años de ese período. En 2026, se calcula que intervendrán en el Campeonato Mundial masculino cuarenta y ocho selecciones. Cómo aumentará el femenino es aún un interrogante.

GRÁFICO 1. Participación de equipos masculinos y femeninos en los Campeonatos FIFA



Fuente: FIFpro 2023

Por primera vez en 2023, el Campeonato FIFA ‘femenino’ lo organizaron dos países, Australia y Nueva Zelanda, y los premios se elevaron a un total de 110 millones de dólares (triplica la cantidad destinada en el último mundial femenino, aunque está muy lejos de la cantidad

asignada al Campeonato del Mundo FIFA masculino, que superó en 2022 los 300 millones de dólares).

TABLA 2. Premios de los Campeonatos Mundiales FIFA

Concepto	MASCULINO		FEMENINO	
	2018	2022	2019	2023
Cuántía (millones de dólares)				
- Único	38 M		4 M	
- 1er. premio		42 M		4,3 M
- 2.º premio		30 M		3 M
- 3er. premio		27 M		2,6 M
- 4.º premio		25 M		2,5 M
Sede	Rusia	Qatar	Francia	Australia

Fuente: elaboración propia

No ocurre esto en otros deportes, como el tenis. En 1973, la exitosa tenista Bill Jean King, con treinta y nueve trofeos de Grand Slam a sus espaldas y una larga trayectoria reivindicativa por los derechos de las deportistas, amenazó con boicotear el US Open si no se equiparaban los premios del tenis profesional ‘masculino’ y ‘femenino’.

El US Open fue el primero que igualó los premios, pero, hasta 2007, tres décadas después de la reivindicación de King, no se sumaron otros tres Grand Slam del mundo (Australia, Francia y Wimbledon).⁹⁵

TABLA 3. Premios de campeonatos de tenis masculino y femenino

Competición	MASCULINO	FEMENINO
	Importe (M€)	
Roland Garros	2,5	2,5
US Open	2,6	2,3
Open Australia	2,9	2,9
Wimblendon	2,5	2,5

Fuente: elaboración propia

⁹⁵ *Eleconomista.com*, 8 de marzo de 2021.

Ha habido un fuerte incremento del fútbol femenino en la última década y, especialmente, en los últimos años. Sin embargo, el informe de la Asociación del Deporte Español (ADESP) indica que solo el 3 % de las mujeres ocupan presidencias en federaciones, el 35 % son miembros de juntas directivas, el 28 %, de comités federativos y el 32 %, de secretaria general. Del total de árbitros y entrenadores, el 24 % son árbitras y el 25 %, entrenadoras.

Verónica Boquete, en el programa *La Sexta Columna*, del 8 de septiembre de 2023, se pronunciaba sobre su sueño, de momento imposible:

Me gustaría entrenar en fútbol masculino porque quiero trabajar al máximo nivel y, de momento, este está en el fútbol masculino. Se trata de una motivación personal. Quisiera demostrar que tengo las mismas capacidades que un hombre para entrenar. (...) Ojalá pronto sea normal que entrenadores y entrenadoras pasen del fútbol femenino al masculino y viceversa.

En las entrevistas con jugadoras y entrenadoras de fútbol federadas, encontramos con frecuencia relatos referidos al modo tan desigual con el que son tratadas, no solo en la organización y proyección institucional del fútbol femenino en general, sino también en el día a día. Coinciden todas en que el fútbol femenino federado es tratado como lo último, se lo ha minusvalorado.

El triunfo de la selección española de fútbol femenino ha posibilitado visibilizar formas de desigualdad como que las bases de este deporte están construidas desde parámetros asociados al modelo de género masculino (fuerza, violencia, velocidad...), o el acceso desigual al juego-deporte para niños y niñas (no en todos los lugares hay equipos a los que se puedan incorporar chicas con las mismas oportunidades que los chicos).

Pero también que las condiciones de preparación y entrenamiento son muy desiguales para varones y mujeres. Nuestras informantes, incluso de primera división, relatan cómo, hasta hace poco, el entrenamiento de equipos de mujeres no se llevaba a cabo por profesionales sino por voluntarios. Las jugadoras de la selección española tenían como reivindicación fundamental en 2015, a la vuelta del Mundial de Canadá, que no se las entrenaba profesionalmente.

La jugadora Lola Gallardo, portera del Atlético, fue una de las quince jugadoras que se negaron a ser seleccionadas para el Mundial FIFA 2023 mientras no cambiaran las cosas. Decía en entrevista recogida en *Informe+* (2021): «nunca nos han tratado como a futbolistas profesionales». Verónica Boquete también se ha pronunciado en este mismo sentido:

No nos trataban como profesionales. Y no me refiero solo al trato. El hecho de que en cada concentración tuviéramos que estar peleando por mejorar las cosas... No era demasiado lo que pedíamos. Solo queríamos que nos dieran las comodidades necesarias para no tener que pensar en otra cosa que en jugar al fútbol. Eso en el fútbol masculino no pasa. Igual que con los resultados. Había una selección potente y no se ganaba. En el masculino se hubiesen tomado medidas, aquí nunca. (...) No pedíamos otro seleccionador, eso no era nuestra competencia. Nosotras pedíamos que, teniendo la selección que teníamos, tanto en la Eurocopa de Inglaterra como en el Mundial de Francia, hubiera más calidad en los entrenamientos. Un plan de acción, en definitiva. (Programa *La Sexta Columna*, 8 de septiembre de 2023. La Sexta).

El reportaje de Movistar Plus+ «Romper el silencio: la lucha de las futbolistas de la Selección» (2021) desvela vejaciones y comportamientos denigrantes hacia las jugadoras por parte del seleccionador que estuvo en este cargo durante más de veintisiete años (1988-2015). Este longevo seleccionador fue sustituido en 2015 por Jorge Vilda, después de serias y rotundas reivindicaciones del equipo de futbolistas.

Las reivindicaciones de la selección española de fútbol femenino incluían afirmaciones como: «No queríamos estar en la selección porque era muy difícil, no nos sentíamos bien en la selección. Había más cosas negativas que positivas. Sufríamos. No se nos trataba igual de profesional que se nos trataba en el club» (Aitana Bonmati, programa *Salvados*, La Sexta, 15 octubre de 2023.)

En la encuesta que realiza FIFpro a 362 futbolistas mujeres que participaron en la competición clasificatoria de la UEFA en 2023,⁹⁶ encontramos datos interesantes. Algunos de los resultados de esa encuesta fueron: al 70 % de las jugadoras no se les realizó chequeo coronario (ECG)

⁹⁶ FIFpro (2023). "Encuesta FIFpro entre jugadoras sobre las condiciones de clasificación para el Mundial femenino".

antes del torneo; el 66 % afirmaba que las instalaciones de recuperación no cumplían con los estándares de élite o, incluso, no existían; lo mismo opinaba el 70 % de las instalaciones de gimnasio; el 54 % no tuvo atención médica antes del torneo; el 29 % de las jugadoras no recibió compensación alguna por participar en la clasificación de la Copa Mundial; el 66 % se vio obligada a pedir permiso no retribuido o vacaciones en su trabajo para poder jugar con su selección nacional.

Los campos de entrenamiento o los estadios en los que se disputan partidos no se adecúan a los estándares de las diferentes categorías. Decía la jugadora Aitana Bonmati: «Hoy día, voy a campos y pienso cómo es posible que juguemos en estos campos en primera división profesional. Muchos son artificiales, en malas condiciones, y pienso en lesiones». (*Salvados*, La Sexta, 2023).

Nuestras informantes nos relatan que las instalaciones y los gimnasios no son los apropiados para equipos de las distintas categorías y que tienen que hacer uso de ellos en horarios intempestivos, cuando ya terminan de entrenar todos los grupos de varones. Incluso, tenían solo acceso a equipaciones que eran las desechadas por los equipos de varones que ni se adecuaban a su tallaje ni a su silueta. Apuntan que los equipos femeninos de primera división no juegan partidos los domingos (este día está reservado para los equipos de varones).

Estas condiciones profesionales no resultan comparables con las de los jugadores varones de primera división. Muchas de las jugadoras deben compatibilizar esta actividad con otros empleos. Nuestras informantes insisten en que se ven obligadas a renunciar a la maternidad si quieren participar en campeonatos importantes, pues no existen políticas de conciliación efectivas en el fútbol profesional, sino más bien obstáculos para ellas.

Los sueldos base para jugadores y jugadoras profesionales de primera división y de la selección española alcanzan diferencias que van hasta del 100 %.

TABLA 4. Sueldo base jugadores (1.ª y 2.ª división) y jugadoras (1.ª división), en España.

SALARIO ANUAL SEGÚN DIVISIÓN (€)		
	Jugadores	Jugadoras
Primera división	182.000,00 €	16.000,00 €
Segunda división	77.000,00 €	

Fuente: elaboración propia a partir de datos en programa *Salvados*, La Sexta, 15 de octubre de 2023

En septiembre de 2023, las jugadoras han sostenido una huelga en la que, entre otras reivindicaciones, reclamaban la subida de sueldo. Tras largas negociaciones, han logrado que el sueldo base suba de 16 000 a 21 000 euros al año (y que alcance en los próximos años los 25 000).

Aitana Bonmati recoge lo que hemos escuchado reiteradamente a jugadoras de primera división que han sido informantes de esta indagación: «No podemos ganar lo mismo que los hombres, pero pedimos un sueldo digno porque hacemos ganar dinero a los clubes» (*Salvados*, La Sexta, 15 de octubre de 2023).

Como apuntábamos más arriba, también la distancia en cuantía de los premios y primas a campeones y campeonas del fútbol masculino y femenino, incluso entre los de primer orden y organizados por la misma institución, es abismal.

5. DISCUSIÓN

5.1. DE LO EFÍMERO A LOS LOGROS DEL TRIUNFO

El fútbol llega a España en el siglo XIX a través de los ingleses y tiene en Andalucía dos focos principales: Huelva y Málaga. Si bien los equipos compuestos por mujeres no tardan en disponerse, su trayectoria histórica ha sido menos continua e intensa, debido, sobre todo, a la fuerte segregación que soportaron las mujeres que mostraron interés por este juego-deporte e, incluso, más tarde, como modo de vida. Esta segregación se dio desde sus inicios y, como se ha mostrado recientemente, aún persiste en nuestro país.

A pesar de ello, la selección española, en agosto de 2023, logra el trofeo del Campeonato Mundial FIFA. Esta circunstancia ha hecho posible que se visibilicen situaciones de las jugadoras y de los equipos de mujeres desconocidas para la sociedad en general e, incluso, para los seguidores y aficionados al fútbol.

Lo que aconteció al terminar el partido de la final de este Campeonato, las actitudes y comportamientos del presidente de la Real Federación Española de Fútbol, Luis Rubiales, y lo acontecido posteriormente (sus declaraciones en la asamblea convocada por el aún presidente de la Federación, su cese por la FIFA, las que han aparecido como presiones a la jugadora Hermoso y a su entorno, las declaraciones de seleccionadores de fútbol masculino y femenino, la denuncia al presidente, etc., hasta su dimisión en un programa de una cadena de televisión inglesa y el cese de algunos cargos de la Federación) ha sido denominado como «Caso Rubiales».

Este ‘caso’ ha venido no solo a quitar protagonismo al triunfo de las jugadoras españolas, sino que ha llegado casi a empañar e invisibilizar este triunfo deportivo a juzgar por la presencia en los medios. La noticia era el caso Rubiales, no el logro deportivo de las jugadoras. Los comentarios, presentados como análisis en las tertulias de programas deportivos, políticos, económicos y de corazón, se referían a esta cuestión.

Un informante se pronunciaba al respecto: «Se ha dado más protagonismo a un hecho que, siendo grave, no tendría que haber ocupado todo el espacio y los tiempos, pues hubiera podido caber todo, pero no se ha hablado de las jugadoras como campeonas del mundo como se merecían» (aficionado de cincuenta y ocho años).

O lo que afirmaba la jugadora que metió el gol en la final del Mundial 2023, Olga Carmona: «Es triste que sucediera algo histórico y que pasase a segundo plano» (*El Hormiguero*, Antena 3, 11 de septiembre de 2023). Otra jugadora de la selección española se pronunciaba en esos términos: «Nuestro Mundial ha quedado tapado pero, si sirve para dejar un legado para las nuevas generaciones [de jugadoras], habrá merecido la pena» (*Salvados*, La Sexta, 15 de octubre de 2023).

Estudios antropológicos de principios de siglo XX y principios del XXI apuntaban que el fútbol es un espacio donde investigar fronteras de diversos tipos (sociales, de género, de clase, territoriales, políticas, religiosas, etc.) así como procesos de fenómenos emergentes (Feixa, 2003). De ello estamos siendo testigos en las últimas décadas y, sobre todo, en los últimos años.

«Triunfo», «triunfar», significa ‘ganar o conseguir la victoria en una lucha o competición’. También, ‘tener éxito o conseguir unos objetivos que se habían propuesto’, ‘el resultado favorable que se consigue en un asunto de difícil consecución’. Y también, ‘abrirse paso’.

El triunfo deportivo de las jugadoras, su tesón, su determinación para reclamar sus reivindicaciones, poniendo incluso en juego su futuro como deportistas profesionales, han traído otros triunfos que hace solo meses parecían impensables. Decimos ‘triunfos’ porque, desde múltiples puntos de vista, son logros: exigir públicamente y conseguir que se las escuche; exigir que se las respete como deportistas; poner en evidencia formas de comportamiento de personas y equipos de trabajo del organismo más importante del fútbol nacional, la Federación Española, y conseguir que dimitan cargos que han tenido comportamientos, no solo poco profesionales, sino que podrían llegar a ser delictivos (en estos momentos se está dirimiendo judicialmente algunos de los casos); o conseguir subidas salariales y mejoras de las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol (aunque están muy lejos de alcanzar o equipararse a la de los jugadores).

Pero también se puede considerar una importante victoria la de poner de manifiesto formas de solidaridad desconocidas en el fútbol masculino, como las que se han producido en el llamado «caso Hermoso» o «caso Rubiales» y la capacidad de sobreponerse, reconocida mundialmente, de competir y ganar partidos, incluso tras situaciones de estrés y presión fortísimas.

Sin embargo, siguen permaneciendo ocultas lógicas de relación que son los cimientos de aquellas y otras formas de desigualdad.

Hay pocas referencias al magma que circula por debajo, a los mecanismos estructurales que favorecen esas formas visibles de desigualdad, pero cuyo calado es mucho más profundo dentro y fuera del fútbol.

5.2. MANDATO DE MASCULINIDAD Y DESIGUALDAD

Nos interesa poner sobre la mesa uno de los mecanismos a los que hacíamos alusión más arriba, que puede servir de eje desde el que analizar estas situaciones de desigualdad y la propia estructura del mundo del fútbol, pero también más allá de él. Nos referimos a cómo funciona, cómo circula y a las significaciones sociales del denominado «mandato de masculinidad».

Estimamos que los análisis de la antropóloga Rita Segato sobre las funciones sociales del «mandato de masculinidad» arrojan luz sobre aspectos desiguales invisibles que no deben dejarse de lado. De este mandato de masculinidad no son solo víctimas las mujeres, sino también, y en primera instancia, los varones, las instituciones y organismos, así como sus lógicas de relación.

Para Segato, el mandato de masculinidad se construye y alimenta de las posiciones psíquicas y sociales construidas para los modelos de género masculino (asociado a potencia económica, política, moral, sexual, etc.) y de género femenino (ligado al agrado, a la actitud y aptitud para la entrega a los otros, sostenimiento de la armonía del grupo, obediencia, sometimiento, etc.).

La economía simbólica que fluye por debajo de este modelo binario está atravesada por un eje vertical (centrado en la relación de los implicados en el proceso) y otro horizontal (orientado a la relación entre pares, entre los miembros de la fratría). Este último eje, según la antropóloga, es el que no suele tenerse en cuenta, pues es esta dimensión expresiva de la acción y el discurso desde la que se da cuenta ante los otros de que se es potente, buscando así el reconocimiento de estar cumpliendo con el mandato de masculinidad o lo que Bourdieu llamó ya a finales del siglo XX, «el esfuerzo desesperado y bastante patético que todo hombre debe realizar, en su triunfante inconsciencia, para

conformarse a la representación dominante del hombre» (Bourdieu y Wacquant, 1995, p. 124).

No podemos cerrar los ojos a las contradicciones detrás de la lógica competitiva que alienta a todo el deporte en general y, al fútbol, en particular. Pero también las contradicciones a que asistimos de la cruenta violencia en los partidos de élite con grupos ultras de por medio y la violencia sostenida de familiares hasta en los partidos de niños y niñas contra otros familiares del equipo rival, contra el árbitro, etc. Todo ello es un síntoma más de esto que venimos señalando.

La corporación se convierte en central en el mandato masculino. Esta es jerárquica y exige la lealtad de sus miembros. Las víctimas son las mujeres, pero también los hombres. La dominación entre los varones es el origen de la dominación de las mujeres (Segato, 2023; Izquierdo, 2020).

Por tanto, el fin último debería estar orientado a liberarse del mandato de masculinidad tanto varones como mujeres. El mandato de masculinidad exige que se esté probando de forma permanente. Es un estatus (Segato, 2018), una jerarquía de prestigio. No viene de nacimiento, es algo adquirido, aprendido y no se tiene de una vez por todas, debe ser constantemente probado, renovado y comprobada su vigencia (las acciones probatorias incluyen el riesgo, incluso formas de crueldad, y el desprecio de formas de relación vinculares).

La científica social María Jesús Izquierdo, en este mismo sentido, nos alerta de que no es conveniente obviar en los análisis lo siguiente:

La explotación en cuanto coste de la masculinidad no se puede considerar como el simple reflejo de la explotación en cuanto beneficio (...). Para la mayoría de los hombres, la posición masculina es dependiente de un trabajo remunerado; la masculinidad en su vertiente económica, conlleva adquirir y conservar un trabajo remunerado. Explotar económicamente a las mujeres en las relaciones personales, exige su propia explotación en las relaciones de mercado. Solo consiguen los recursos que permiten la relación de dependencia económica de las mujeres, sometiéndose a una explotación previa. (Izquierdo, 2020, p. 15).

La relación estructural se manifiesta en que «pueden explotar porque son explotados, los pueden explotar porque explotan» (Izquierdo, 2020,

p. 15). Considerar en los análisis e intervenciones este mecanismo estructural puede ayudar a permanecer alertas sobre acontecimientos, reivindicaciones y luchas venideras dentro del fútbol para no perder el horizonte de que la igualdad no puede alcanzarse desde un modelo social, político, económico y simbólico jerárquico que instituye como hegemónico ‘lo masculino’ (se adhieran a él varones o mujeres) frente al modelo de género femenino, más inclinado al fortalecimiento de relaciones vinculares y a lógicas del cuidado, tan olvidadas en el modelo estructural neoliberal (Fraser, 2023, p. 98).

5.3. NO GUETIFICACIÓN DEL ANÁLISIS DEL FÚTBOL

La «guetificación» como concepto analítico lo encontramos en la antropóloga Rita Segato (2023) cuando analiza el problema de la violencia de género. Con él alude a que estas cuestiones complejas no pueden ser tratadas como un asunto particular, de una especialidad, sino que debe ser abordadas en conexión con un pensamiento complejo, con el momento histórico, económico social y político.

Traemos a colación este concepto analítico para proponer que el fútbol denominado ‘femenino’ no debe abordarse de un modo guetificado, como si fuera un asunto que puede afrontarse encerrado en el fútbol mismo y como si lo que late detrás fuera solo una cuestión de desigualdades entre hombres y mujeres en general. Sin embargo, como dice Segato (2023), ya no es suficiente insistir en la desigualdad, sino que es necesario abrir el marco a qué papel tiene la lógica de la «dueñidad», pues las lógicas de relación macroeconómicas, macrosociales y macropolíticas tienen repercusiones directas en los espacios interpersonales e intergrupales.

Cuando se habla de la desigualdad en el fútbol, se está hablando, fundamentalmente, de la existente entre el fútbol denominado ‘masculino’ y el femenino; y no de otras que, incluso, son causa de estas.

En el abordaje de estas desigualdades en este ámbito, en el fondo, se piensa que se irán mitigando a medida que las condiciones y oportunidades en el fútbol femenino se vayan asemejando a las del fútbol llamado masculino.

Sin embargo, entendemos que este horizonte no solo no es suficiente, ni deseable, sino que, como apunta la pensadora Nancy Fraser, es necesario «reinventar la distinción entre producción y reproducción y reimaginar el orden de género» (Fraser, 2023, p. 124). Entendemos que los ‘triumfos’ a los que aludíamos podrían abrir la esperanza a la posibilidad de un nuevo *frame* (Goffman, 2006) o encuadre, a un nuevo marco cultural en el que cobran significación otros elementos. Aquí es donde podemos entender la afirmación de Jorge Valdano, exfutbolista y entrenador de fútbol, en entrevista en la Cadena Ser el 7 de septiembre de 2023: «El fútbol hay que entenderlo como uno de los grandes territorios de la masculinidad y le cuesta más que a los demás estratos sociales enmarcarse en este momento histórico del feminismo». Parece que, con la puerta que se ha abierto a un nuevo marco, posiblemente, le sea más difícil a partir de ahora desmarcarse.

5.2. FÚTBOL Y NARRACIÓN

Se atribuye a Valdano⁹⁷ la frase: «El fútbol es lo más importante de las cosas menos importantes». Como señala el antropólogo Alberto del Campo, el fútbol es un «texto cultural», texto en el que se puede leer cómo vive la gente, cómo se comporta, cómo interpreta y los valores que tienen las personas de una sociedad. «El fútbol está imbricado en la política, en la economía, en los amores y odios de la sociedad, aunque conserva un espacio diferenciado donde sus eventos se resuelven con unas determinadas reglas de juego» (Del Campo, 2022, p. 288).

Una de nuestras informantes nos ponía sobre la pista del papel social del fútbol y de sus múltiples aristas:

No me gusta del fútbol lo que no vemos los aficionados. Los aficionados vamos por un lado y los directivos, los altos cargos y las empresas audiovisuales, van por otro, al lado del negocio. Los bajos fondos no los percibimos los aficionados. Los aficionados vamos a ver a juzgar al fútbol y a nuestro equipo. (Aficionada de cuarenta y tres años).

Decía otra de nuestras informantes, de sesenta y dos años:

⁹⁷ Hay quien la atribuye al que fue técnico del Milán, Arrigo Sachi,

Me gusta el ambiente, estar y sentir con mi gente, verlos llorar de alegría y también de tristeza. Y me gusta, incluso, la tristeza porque es algo de verdad, que se siente de verdad.

Aquí se pone de manifiesto que de lo que están hablando estas informantes es de una acción común, algo que «no puede darse sin una narrativa» (Han, 2023, p. 102). Esta narrativa atraviesa generaciones, se transmite de generación en generación.

Mi padre nos metió la afición desde niños. Al mediodía se apagaba la tele y se ponía la radio para escuchar un programa de radio que había en Radio Sevilla, Tío Pepe y su sobrino. Cuando voy al fútbol, me reencuentro con mi padre y lo que me transmitió. (Informante de cincuenta y ocho años).

Este programa gustaba incluso a los no aficionados al fútbol. El tío era del equipo del Sevilla y el sobrino, del Betis, dos equipos y aficiones históricamente enfrentados y que representan incluso facciones económicas, sociales y simbólicas de la ciudad de Sevilla. Tío y sobrino conversaban desde el enfrentamiento y el humor. Este programa se mantuvo en antena casi cuarenta años.

El programa de Radio Sevilla debió en buena parte su éxito a que el fútbol estaba rodeado en dicho programa de elementos narrativos: contaban historias e historietas, venturas y desventuras como en los relatos míticos de la antigüedad clásica, sus encuentros y desencuentros familiares, además de aderezarlos con humor, tan presente en todo lo popular.

En esta línea, encontramos también el famoso y exitoso programa deportivo de José María García en el que, especialmente, se sometía al fútbol a lógicas narrativas en el sentido que apunta Byung-Chul Han (2023). Se construía de un modo imaginativo, no exento de polémica, más allá de los hechos y más allá de la información. Se construían mitos (encumbrados y denostados) en un relato que pretendía dotar de sentido, incluso de sentido ético.

El ‘Hombre del Gol’, Héctor del Mar, argentino, fue el primero en ‘cantar el gol’. No contaba la noticia, construía un relato cantando el gol. El relato «es más importante que el valor de uso» (Han, 2023, p. 106). Lo llamaban «el hombre que hacía ver los goles que no se veían». Héctor fue un referente de la narración deportiva en los años ochenta (*Marca*,

8 de abril de 2019, «Muere el mítico locutor Héctor del Mar, ‘El hombre del Gol’»).

Pero, tal vez, el relato construido en 1973 por el comentarista Hugo Morales en el Mundial de la FIFA que se celebró en Argentina y en el que jugaban la final los equipos de Argentina e Inglaterra, teniendo como telón de fondo la llamada guerra de las Malvinas, sea uno de los ejemplos más esclarecedores. Transcribimos literalmente:

Arranca por la derecha el genio del fútbol mundial. Puede tocar para Burruchaga, siempre Maradona... genio, genio, genio... ta, ta, ta... goooooooooool... goooooooooool... Quiero llorar... Dios santo... viva el fútbol... ¡golaaaazoooo!

Diegol, Diegol, Maradona... es para llorar, perdonenme. Maradona en recorrida memorable, en la jugada de todos los tiempos, barrilete cósmico... ¿De qué planeta viniste... para dejar en el camino a tanto inglés? Para que el país sea un puño apretado gritando por Argentina. Argentina 2, Inglaterra 0.

Diegol, Diegol. Diego Armando Maradona... Gracias, Dios, por el fútbol, por Maradona, por estas lágrimas... por este Argentina 2, Inglaterra 0.

Las narrativas construyen comunidad. La narración no es lo mismo que la información. Las narrativas aportan sentido y transmiten valores. Un gol no se puede explicar, solo narrar y relatar. La narración posibilita ir más allá de la pura facticidad.

Lo que se está viviendo desde agosto de 2023 a esta parte, en y con el fútbol llamado ‘femenino’, tiene los ingredientes de una posible narración que abra un nuevo *frame* cultural y social: una acción común con un horizonte de transformación de la realidad.

6. CONCLUSIONES

Las expresiones sociales complejas como el fútbol están atravesadas y atraviesan la vida del grupo, de lo común. Lo que llamamos realidad no es algo homogéneo ni está constituido por unas capas superpuestas que podamos analizar de forma fragmentaria, sino que, por el contrario, exigen un acercamiento analítico onmicomprensivo y holístico.

Al fútbol podríamos calificarlo de «hecho social total» en el que escudriñar relaciones sociales más allá del ámbito del propio fútbol y podemos verlo asimismo como “drama”, como teatro desde el que analizar la sociedad y sus relaciones.

Los problemas de precariedad y desigualdad en el fútbol femenino no deberían analizarse de forma guetificada, sino que es necesario encuadrarlos en formas holísticas de relación macrosocial que puedan arrojar luz sobre la génesis de estos desequilibrios y sobre el diseño de intervenciones que puedan ir diluyendo estas y otras formas de desigualdad.

El triunfo ha sido de diferentes tipos: deportivo, económico, social, político (en la Federación, en la sociedad, reivindicación de la posición de las mujeres jugadoras), de proyección internacional, y ha puesto en evidencia la posición de los jugadores varones. El triunfo puede quedarse en eso o contribuir a un horizonte nuevo más abierto, un nuevo *frame*, un nuevo marco cultural.

Lo que está ocurriendo ‘en’ y ‘desde’ el fútbol femenino es un rayo de luz en el horizonte. La pregunta es: ¿podrán llegar a construirse otras lógicas de relación dentro y fuera del fútbol que vayan minando las estructurales desigualdades actuales?

7. REFERENCIAS

- BOURDIEU, Pierre y WACQUANT, Loïc (1995). Respuestas. Por una antropología reflexiva. Grijalbo.
- DEL CAMPO, Alberto (2022). El gran teatro del fútbol. Héroes y villanos del deporte que explica nuestro mundo. La Esfera de los Libros.
- ÉVOLE, Jordi y GONZÁLEZ, Gonzo (2023). «Más que un Mundial». Programa Salvados, La Sexta, 15 de octubre de 2023.
- FEIXA, Carles (2003). «Un antropólogo en el fútbol». En MEDIAN, F. X. y SÁNCHEZ, R. (eds.). Culturas en juego. Ensayos de antropología del deporte en España. Icaria.
- FIFPRO (Football Players Worldwide) (2016). «Global Employment Report. Conditios in Professional Football», Edición digital: Mercado de trabajo global para el fútbol masculino - FIFPRO World Players' Union

- (2023). «Copa Mundial femenina 2023 de la FIFA 8FWWC). Informe sobre carga de trabajo». Edición digital: pwm_womens_annual_report_2023_digital_esp.pdf (fifpro.org)
- FIFA (2023). «Informe sobre el fútbol femenino. Encuesta a las federaciones miembro 2023», edición digital: Futbol-femenino-encuesta-a-las-federaciones-miembro-2023.pdf (fifa.com)
- FRASER, Nancy (2023). Capitalismo caníbal. Siglo XXI.
- GEERTZ, Clifford (1995). La interpretación de las culturas. Gedisa.
- GOFFMAN, Irving (2006). Frame Analysis. Los marcos de la experiencia. CIS.
- HAN, Byung-Chul (2023). La crisis de la narración. Herder.
- INFORME+ (Prod.) (2021). «Romper el silencio: la lucha de las futbolistas de la selección». Movistar+.
- IZQUIERDO, María Jesús (2020). El sexismo: víctimas y victimarios. Explotación, maltrato, cuidado y opresión en las relaciones entre mujeres y hombres. Editorial Académica Española.
- MANDLY, Antonio (2017). «Toposensitividad, memoria honda y carnavalización. Funciones sociales y procesos de transculturación». En IV Encuentro Mil formas de mirar y hacer. Artes, memoria y comunidad. Universidad Pablo de Olavide.
- MARCA y EFE (eds.) (2019, 9 de abril). «Muere el mítico locutor Hector del Mar, ‘El Hombre del Gol’». Diario Marca.
- MOTOS, Pablo (dir.) (2023, 11 de septiembre). Entrevista a la futbolista Olga Carmona. El hormiguero. Antena 3.
- SEGATO, Rita (2018). Contra-pedagogías de la crueldad. Prometeo.
- (2023). Escenas de un pensamiento incómodo. Género, violencia y cultura en una óptica decolonial. Prometeo.

GÉNERO Y ECONOMÍAS POPULARES REFLEXIONES SOBRE LAS EXPERIENCIAS ORGANIZATIVAS DE LAS ARTESANAS INDÍGENAS EN LA AMAZONÍA COLOMBIANA

VIVIAN P. ROSADO CÁRDENAS
Universidad de Valladolid

1. INTRODUCCIÓN

Este artículo explora desde el enfoque teórico de las economías populares, los procesos organizativos las artesanías piaroas (*Uwotjaja*) en la Zona Orinoco del Resguardo Selva de Matavén⁹⁸ (Cumaribo-Colombia), como una práctica económica, política, social y subjetiva, fundamental para la reproducción ampliada de la vida. Concretamente, mis interlocutoras comparten, además del proceso organizativo y comercial, vínculos de parentesco y el territorio mancomunado.

1.2. POBLACIONES AMAZÓNICAS Y ECONOMÍAS POPULARES. ALGUNAS CONSIDERACIONES EPISTEMOLÓGICAS Y CONCEPTUALES.

Desde la década de 1970 han predominado en los estudios sobre la Panamazonía enfoques teóricos⁹⁹ que buscan visibilizar las voces y conocimientos que los propios pueblos y comunidades locales producen sobre sí mismos, dando centralidad a la diversidad epistemológica sobre la cual se construye lo social. Sin embargo, colocar el acento exclusivamente en las ontologías (cosmologías y filosofías nativo-americanas)

⁹⁸ Aunque los ríos que nutren la Selva de Matavén desembocan en el río Orinoco y administrativamente su territorio pertenece a la Orinoquía colombiana, desde el punto de vista biogeográfico hace parte de la Amazonía.

⁹⁹ Algunos ejemplos de estas corrientes son el punto de vista nativo o la teoría nativa y el perspectivismo cultural o el multinaturalismo amerindio.

facilita que los análisis caigan fácilmente en una evocación y constante construcción esencialista y en el exotismo.

Pese a sus aportes, estas aproximaciones no reconocen la importancia de las relaciones de género o de los cambios históricos en la región para rastrear las continuidades, conflictos, interferencias y negociaciones interculturales, como elementos relacionales necesarios en la comprensión de los procesos situados, territorializados y particulares de las sociedades amazónicas. Bajo estas perspectivas se presentan a las sociedades indígenas como homogéneas y armónicas, preocupadas principalmente por su continuidad ontológica, en escenarios donde las relaciones de poder son prácticamente inexistentes (Gómez, 2010).

Analíticamente, el punto más problemático de estos enfoques es la escasa importancia que dan al análisis de los procesos históricos y político-económicos en los que han estado (y continúan estando) inmersas las sociedades amazónicas. Lo que niega sus procesos identitarios, sus estrategias adaptativas y sus prácticas de negociación que durante siglos han caracterizado las relaciones de poder asimétricas, pero también performativas¹⁰⁰, con las otras naciones étnicas con las que comparten el territorio, la sociedad mestiza, el Estado y sus instituciones.

En este escenario ¿por qué analizar las experiencias de las artesanas piaroas desde las economías populares? Los análisis que se realizan sobre los procesos productivos en las comunidades indígenas amazónicas parten mayoritariamente de las premisas de la economía solidaria o comunitaria, que generalmente, desconocen las asimetrías de género. Premisas que ubican a las personas que participan de estos procesos en una “lógica prístina”, muy cercana al arquetipo del “*buen salvaje ecológico*”, en contraposición a la lógica de acumulación y explotación

¹⁰⁰ Lila Abu-Lughod (1990) propone que el poder no solo funciona de manera negativa, prohibitiva o represiva; también produce positivamente formas de placer, sistemas de conocimiento, bienes y discursos. En este sentido, el poder no solo crea la posibilidad de la resistencia, sino que también abre la puerta a la creatividad.

capitalista, donde, generalmente, la población indígena es representada como víctima y sin capacidad de agencia¹⁰¹.

Esta corriente ha nutrido en gran medida las agendas de la cooperación al desarrollo. No en vano trasciende al discurso público de las mujeres y los hombres que actúan como portavoces de las organizaciones de artesanas/os; organizaciones que han contado con el apoyo directo o indirecto de entidades del tercer sector y agencias del Estado. Sin embargo, esta estética moral *políticamente correcta*, enmascara los conflictos, las rupturas, las hibridaciones y las discontinuidades de la producción económica y su intrincado arraigo en la estructura social (Cielo et al., 2023); de la misma manera en que los abordajes culturalistas sobre la Panamazonía desdibujan las relaciones de poder y presentan a las sociedades indígenas libres de conflicto y reacias al cambio sociocultural (Rivera, 1993).

Siguiendo el planteamiento de Federici y Cox (2018), más allá de los argumentos *morales* sobre las contingencias del capitalismo, considero que muchos abordajes han desconocido que las poblaciones indígenas, especialmente las ubicadas en las grandes arterias fluviales, hacían parte de las colonizaciones capitalistas mucho antes que gran parte de las poblaciones en las urbes latinoamericanas, y que la explotación de su fuerza de trabajo ha sustentado circuitos económicos de las economías consideradas *formales* desde los centros urbanos (por ejemplo: la explotación del caucho). Esta invisibilización de la participación de las poblaciones indígenas amazónicas en la reproducción del capital ocultó el hecho de que estas comunidades hacen parte de regímenes económicos y espaciales que producen de manera simultánea centros de poder y acumulación, en las grandes ciudades industrializadas, al tiempo que genera los paisajes arrasados producto de las economías de bonanza en la Panamazonía (Serje, 2011; CLACSO-CEDLA, 2021).

¹⁰¹ Con este abordaje no se pretende desconocer que las lógicas capitalistas en la región se han basado en el aprovechamiento de materias primas y la producción de bienes manufacturados explotando al máximo la mano de obra indígena y generando relaciones de poder y subordinación frente a los foráneos. Por el contrario, el propósito es complejizar el fenómeno mostrando otras aristas analíticas.

Por lo anterior, la perspectiva de las economías populares orientada a comprender las heterogéneas articulaciones existentes entre las necesidades y prácticas de las poblaciones con las dinámicas del capital se vislumbra como un enfoque más enriquecedor. En este sentido, las experiencias de las artesanas piaroas pueden ser analizadas desde las economías populares porque

Dependen de relaciones sociales que constituyen comunidades sociales y ecológicas de aprovisionamiento, cuidado y afecto. Pero estas relaciones no existen en mundo distinto de aquello del cálculo y la acumulación, sino que las comunidades en sí se constituyen en tensión, en negociación y en los intersticios del capital (Gago et al., 2018, p. 16).

Adicionalmente, otros factores relevantes de este enfoque teórico son sus fértiles intersecciones con la economía feminista y los feminismos latinoamericanos. Particularmente, el énfasis en la reproducción ampliada de la vida, más que en la acumulación del capital (Carrasco, 2017; Quiroga, 2019); y en la construcción de lo común (Gutiérrez y Salazar, 2017; Vega, et al., 2018). Estas perspectivas ponen en el centro del análisis que

Las condiciones elementales para la vida se generan en el plano de la reproducción, que es donde se producen y se sostienen cotidianamente los cuerpos, las identidades y las relaciones en un espacio caracterizado por una interdependencia entre los seres humanos entre sí y entre los seres humanos y la naturaleza (Dobrée y Quiroga, 2019, p. 24).

Propongo que la experiencia organizativa de las artesanas piaroas permite, en términos teóricos e históricos, reflexionar en las arenas de la economía popular, al trascender las dicotomías público/privado, urbano/rural y productivo/reproductivo. En este sentido, entiendo el trabajo artesanal como “una actividad que media las relaciones sociales y el intercambio con el entorno para la reproducción social, los cuidados y el sostenimiento de la vida” (Marega y Vega, 2023, p. 429).

2. OBJETIVOS

Este análisis parte de una lectura no culturalista, sin que ello implique desconocer la existencia de diversas cosmopolíticas (Cañedo, 2013),

centrándome principalmente en las lógicas y prácticas abigarradas¹⁰² que se yuxtaponen en la elaboración de artesanías, como trabajo de sostenibilidad de la vida por parte de mis interlocutoras piaroas. Para esto priorizaré dos objetivos o ejes de reflexión:

- Dotar de una dimensión histórica a las economías amazónicas que permita contextualizar la relevancia del trabajo de las mujeres indígenas y la visibilización de sus subjetividades.
- Analizar la producción artesanal como un trabajo generizado vinculado a las redes de cuidados y a la reproducción ampliada de la vida.

Considero que estos ejes de reflexión permiten poner de relieve elementos analíticos y contextuales constitutivos de la intrincada red cotidiana de relaciones económicas, identitarias, socioculturales, etc., que permiten la (re)producción de común.

3. METODOLOGÍA

Este artículo presenta los resultados de una investigación cualitativa enmarcada en las orientaciones epistemológicas de las “etnografías de lo particular” (Abu-lughod). Enfoque teórico-metodológico que aborda el estudio de la vida social a través del análisis de discursos y prácticas, sin asumir la cohesión social fácilmente enmascarada bajo el concepto de “cultura”.

Como principales insumos, articulo datos etnográficos¹⁰³ sobre las experiencias organizativas de las artesanas *Uwotjuja*-piaroa de la Urbana y San Luis de Zama en la Selva de Matavén (Vichada-Colombia), con el análisis documental.

¹⁰² Como la coexistencia de varios tiempos históricos, de varios modos de producción, de distintas formas de gobierno, de cosmovisiones diferenciadas.

¹⁰³ Las reflexiones presentadas se basan en el trabajo de campo realizado entre el 2014 y 2016, en el marco de mi investigación doctoral.

4. RESULTADOS

4.1 ECONOMÍA Y TERRITORIO: LA VISIBILIZACIÓN DE NUEVAS SUBJETIVIDADES

Desde hace varias décadas la diada territorio-bienestar ha sido el pilar sobre el cual las sociedades indígenas han reivindicado sus derechos a habitar el mundo de manera diferente y autónoma de lo establecido por el modelo occidental a través de los Estados modernos mestizos. En esta diada el movimiento indígena ha encontrado las claves para sus procesos de resistencia y de reivindicación sociocultural y política (Lobo-Guerrero, 2000). De este modo, las luchas por la defensa del territorio han implicado que los miembros de las comunidades revaloricen y expresen la existencia de múltiples territorialidades por medio de procesos de apropiación, representación y construcción de sentido (Leff, 2000; Escobar, 2002; Ulloa, 2021). A través de esos procesos el espacio físico además de ser un contenedor de invaluables recursos naturales se dota de historia y de simbolismo, constituyéndose, a la vez, como un sujeto social atravesado por relaciones de poder, cooperación y conflicto que configuran el bienestar y el malestar de las poblaciones que lo habitan (Rosado, 2019).

En este contexto, la manufactura de artesanías étnicas, como alternativa económica entre las comunidades piaroa del Orinoco-Matavén, se remonta a la década de 1990, en el marco de procesos organizativos que buscaban la ampliación de los 16 resguardos de la zona, con la finalidad de proteger el área central de la Selva de Matavén. Dicha zona, llamada por las comunidades locales *el corazón de la salud*, por ser el origen de las aguas, el territorio de caza y recolección, el lugar de las plantas medicinales y sagradas; así como la morada de *los dueños de los animales*, representaba cerca de 1.180.000 hectáreas consideradas por el Estado como baldías, lo que facilitaba la colonización asociada al cultivo de la coca (Lobo-Guerrero, 2000).

Según los discursos colectivos, los habitantes de las aldeas piaroa buscaban generar ingresos para cumplir las nuevas expectativas de vida y las crecientes necesidades. Sin embargo, al incursionar en espacios distintos a los comunitarios, sentían que corrían el riesgo de generar la

pérdida de valores propios y de poner en peligro el equilibrio de la vida en colectividad. En algunos casos, el auge del trabajo en cultivos de coca, fincas ganaderas o venta de fibras y bejucos; incluso la venta de artesanías, fueron vistas por parte de la población como ejemplos de la forma individual e indiscriminada de trabajo capitalista.

Pese a esto, los nacientes grupos productores evaluaron que era la desorganización la que generaba peleas, conflictos internos y repercutía en la degradación del territorio. Así, para que fuera posible obtener resultados a partir de realizar y vender artesanías, era necesario promover una mayor unión del trabajo y generar grupos de artesanos con acuerdos comunes y alianzas fuertes.

Si bien esta primera captura del surgimiento de la producción de artesanías como alternativa económica retrata a las comunidades como temerosas de las consecuencias de la integración con foráneos, no brinda una aproximación genealógica a la construcción del territorio étnico y a la integración de las prácticas capitalistas en su estructura social.

La documentación etnohistórica señala que antes de 1492, las poblaciones del Orinoco medio estaban integradas por un *sistema de interdependencia regional* (Mansutti, 1990), a través del cual circulaban bienes, servicios, personas y creencias. En dicho sistema, las poblaciones se especializaban en la explotación de biotopos que les permitían la autosostenibilidad alimentaria en un escenario donde las diferencias ecosistémicas y culturales fomentaban las relaciones de intercambio inter e intra étnicas.

Este sistema se caracterizó por el predominio territorial de los grupos Arawak y la fortaleza militar Caribe, la circulación de bienes de origen local, y el río Orinoco como eje integrador entre biotopos y regiones (Andes, Llanos, Caribe, Escudo Guayanés y la Amazonía). Sin embargo, antes de la expulsión de los Jesuitas de América (1767-1768), *el sistema de interdependencia regional* había sido modificado por los nuevos actores sociales, y la revolución tecnológica basada en la dependencia de las poblaciones indígenas de artículos de hierro orientó la red comercial a nuevas rutas, intermediaciones, roles y normas que facilitaron el contacto con nuevos socios comerciales (Mansutti, 2010).

Así, la expansión territorial de las facciones piaroa (originarias del actual territorio venezolano) entre los siglos XVII y XX se debió al éxito que lograron consolidar a través del dominio de las rutas comerciales y de los territorios ocupados en otrora por pueblos extintos o diezmados en la expansión colonial. Un éxito para el cual no emplearon estrategias bélicas, por el contrario, se mimetizaron con otros pueblos lo que les permitió sobrevivir a los conflictos interétnicos y a la colonización europea; generando alianzas matrimoniales que les dieron acceso a los conocimientos necesarios para vivir en nuevos hábitats (Mansutti, 1990; 2000; Freire, 2004).

En la medida en que se fracturaba el sistema, las facciones piaroas modificaron sus patrones de asentamiento (pequeños, altamente móviles y en las cabeceras de los ríos), como una estrategia de integración al nuevo sistema económico regido por las dinámicas del capitalismo que exigían un contacto permanente con el mundo no indígena. Esta articulación temprana entre las prácticas económicas indígenas y las lógicas del capitalismo impulsó, junto a otros procesos convergentes¹⁰⁴, la sedentarización de la población en las riberas de los principales ríos y su ubicación actual (De Greiff, 2000; Freire, 2004).

Estas relaciones económicas tempranamente configuraron cosmopolíticas que han significado un cambio en la forma como algunos/as de mis interlocutores/ras conciben el territorio y se relacionan con él. Constituyendo una serie de lógicas y prácticas abigarradas que basculan entre la concepción igualitaria en la relación medio ambiente–gente–seres espirituales como constituyente de lo social; y las lógicas de explotación características del capital (Luque, 2000; Rosado, 2014).

Al igual que lo ocurrido en otras sociedades en la Panamazonía, la presencia de comerciantes y de misiones católicas y protestantes, y las disputas entre dichos actores por atraer y conservar a la población indígena, favoreció el acceso regular a mercancías que se convirtieron en necesarias. Rodríguez y Hammen (1993) señalan que en términos económicos se ha presentado a las poblaciones indígenas sólo como

¹⁰⁴ Como las misiones protestantes y la formación de líderes en convenios entre la iglesia católica y el gobierno nacional.

víctimas de la explotación. Sin embargo, para estos autores es importante realizar un análisis bajo la óptica del intercambio, principalmente, porque el acceso a ciertos objetos como fósforos o herramientas metálicas, a pesar de tener un valor en dinero muy bajo para los comerciantes y muy alto para la población indígena, representó el acceso al fuego, antes restringido a pocas personas especializadas o la posibilidad de simplificar tareas frecuentes gracias al uso de herramientas metálicas.

La explotación del caucho y las posteriores economías extractivas democratizaron el acceso a objetos antes solo conseguidos por la intermediación de líderes, lo que contribuyó a reducir su poder. Así, la presencia regular de las misiones permitió a las mujeres participar más activamente en el circuito de intercambios a través de sus trabajos. Dicho fenómeno se extendió a través de las economías ilegales como la siembra de coca y la explotación minera a finales de la década de 1970, período en que también aumentó la variedad de los productos en circulación y los objetos de fabricación occidental dejaron de ser mayoritariamente de los hombres para ser también propiedad de las mujeres. De esta manera, entraron en el repertorio relacional nuevos oficios y espacios de acción marcados por el género (Rossi, 2016, p. 110), que permitieron a las mujeres adultas acceder a trabajos remunerados (así como a algunos espacios de conversación con actores supracomunitarios) que en otrora eran un campo exclusivamente masculino¹⁰⁵.

En la actualidad, no son pocas mis interlocutoras que se dedican a la comercialización de artículos procedentes de las ciudades en las comunidades (alimentos, enseres de la casa, ropa, artículos de aseo y combustible), además de ser artesanas y cultivar sus huertos. Los principales rubros a los que van destinadas las ganancias son la educación de hijos e hijas, la salud familiar, y la mejora/adecuación de la casa y su mobiliario.

En este orden de ideas, la elaboración de artesanías es otra actividad económica que nutre los ingresos familiares, principalmente provenientes del trabajo femenino y que se suma a los trabajos comunitarios y de

¹⁰⁵ Varias de mis interlocutoras mencionaron el hecho de que sus abuelas monolingües sabían sumar y restar, debido al comercio con la población mayoritaria.

cuidados que realizan cotidianamente mis interlocutoras. Trabajos, que pasan desapercibidos para gran parte de la comunidad (en ocasiones hasta para las propias mujeres), agudizándose entre los miembros más jóvenes que no reconocen las dimensiones productivas y reproductivas de su trabajo como una actividad económica. Esto se relaciona con el hecho de que la mayoría de los trabajos femeninos no cuentan con una remuneración salarial, en contra posición a las plazas públicas de docentes o trabajadores/as de la salud, en su mayoría cubiertas por varones, que la población joven aspira alcanzar a través de su participación en el sistema de educación nacional.

En este sentido, considero que el enfoque de las economías populares permite mapear las relaciones existentes entre prácticas económicas, subjetividades y dinámicas territoriales (Gago et ál., 2018). Si bien, las operaciones del capital y la explotación ampliada en la Panamazonía ha permitido el abigarramiento de prácticas y lógicas que han transformado las relaciones de género en las sociedades que la habitan y han permitido la visibilización de nuevos actores y subjetividades; también ha trasladado la escisión occidental entre las actividades reproductivas y productivas, en las cuales la falta del salario oculta la explotación de las mujeres porque se presenta como un servicio personal externo al capital (Federici y Cox, 2018, p. 25).

4.2 TEJER LA VIDA: PRODUCCIÓN ARTESANAL COMO TRABAJO GENERIZADO VINCULADO A LA CONSTRUCCIÓN DE LO COMÚN.

El trabajo artesanal como actividad económica entre las comunidades piaroa, está basada en conocimientos generizados y corporizados que marcan etapas vitales que son importantes para que mujeres y hombres alcancen la adultez social (Rosado, 2019). En este sentido, el aprender a tejer es constitutivo de la adultez femenina, junto con las labores de cuidado de los huertos y el saber preparar los alimentos, lo que habilita en el imaginario colectivo a mis interlocutoras para participar en las redes de intercambios comunitarios y para tener descendencia. De esta manera, junto al trabajo artesanal, las mujeres aprenden las habilidades para *“tejer la vida”* que corresponden a los trabajos para la

reproducción de lo social: la construcción de relaciones de cooperación y reciprocidad (*Kakakuärü*).

Por esta razón, el proceso artesanal inició como un trabajo de recuperación y enseñanza entre pares, de técnicas de tejido, que permitía poner en valor saberes y prácticas de obtención y preparación de materiales; organizar la producción y unir artesanas para generar productos adaptados en diseño y calidad a las demandas de un mercado externo. Lo anterior, sin dejar de lado sus actividades económicas principales, como la venta de productos derivados de la yuca brava, el intercambio de alimentos, el cuidado de las personas menores y ancianas, y las relaciones con los seres espirituales dueños de los recursos del entorno, entre otros.

En este sentido, los grupos artesanales surgieron como organizaciones de hecho que operan sin estatutos legales, pero están articulados sobre la producción de lo común por parte de las personas que se integran en el trabajo productivo. Así, siguiendo el planteamiento de Gutiérrez y Salazar (como se cita en Marega y Vera, 2023, p. 430)

la producción de lo común es una amplia constelación de prácticas y esfuerzos que se afirman en la reproducción de la vida social a través de la generación y regeneración de vínculos concretos que garantizan y amplían las posibilidades de existencia colectiva –y por tanto individual– en tanto producen una trama social siempre susceptible de renovación, de autoregeneración.

En el trabajo artesanal, las mujeres, se vinculan siguiendo las mismas dinámicas que operan en los trabajos mancomunados característicos del día a día: “*la expresión material de su pensamiento creativo*”. Por esta razón, tanto el cumplimiento de los compromisos asumidos en los planes de producción (calidad, número de piezas y fechas de entrega), como el manejo apropiado de las técnicas de recolección de insumos, procesamiento de materias primas y habilidades de tejeduría, son reflejo de sus cualidades morales, su esfuerzo e inteligencia, de su estado de ánimo y de su salud. Experiencias que se integran en las pedagogías informales y cotidianas (*habitus*) en las que menores y jóvenes aprenden sobre la vida en comunidad y sobre el entorno. Experiencias que no están exentas de conflictos y se presentan en escenarios de intercambios asimétricos (Rosado y Pena, 2020).

Además, estas características están ligadas a una concepción de lo doméstico que desborda el modelo de familias nucleares autosuficientes. Desde las perspectivas propias alude a todos los ámbitos colaborativos que hacen posible lo social. Es decir, lo doméstico es todo aquello que en el campo material es producto de la fuerza de trabajo conjunta, que en el caso de mis interlocutoras, requiere de múltiples negociaciones y de la construcción de estrategias sobre prácticas compartidas de cuidado; principalmente basadas en redes de apoyo facultadas por vínculos de parentesco, de género y étnicos, que articulan los grupos domésticos (Rosado, 2019).

En este orden de ideas, las artesanas poseen conocimientos sobre zonas importantes en el interior del territorio donde se disponen de recursos muy valorados por las comunidades. Reservorios de peces tanto comestibles como ornamentales; zonas con árboles maderables o de recolección de materias primas para la elaboración de elementos de la cultura material y artesanías; ubicación de plantas, raíces y frutos medicinales y comestibles; así como lugares con valor histórico y simbólico, como son las moradas de los dueños de los animales.

Estos conocimientos están vinculados, fundamentalmente, a los procesos de circulación por el territorio, que como desarrollé en el apartado anterior, se asocian a los tiempos de explotación del caucho y recolección de otros recursos naturales, en los cuales el recorrido de largas distancias para la búsqueda de las materias primas era una práctica regular de las facciones piaroa y cuyos conocimientos han sido transmitidos intergeneracionalmente. Conocimiento que se articula sobre las historias compartidas, la construcción y modelación cultural del territorio, así como de las responsabilidades genéricas según las etapas del ciclo vital.

En este contexto, la capacidad de las mujeres para organizarse en torno a la realización y comercialización de las artesanías es un ejemplo de su capacidad operativa concreta para generar infraestructura, organizar el territorio y dar forma de provisión de servicios (Simone, 2018), a través de prácticas de autogestión colectiva que se desvelan principalmente en momentos de crisis. Por ejemplo, durante la pandemia, al no poder acceder a la cantidad de recursos económicos con los que se nutre

el fondo de artesanos¹⁰⁶, por cambios en los mecanismos para participar en la feria de artesanías en Bogotá la cual se celebró en formato virtual, su principal canal de comercialización y ante la restricción de la movilidad en la frontera (principal fuente de abastecimiento de las comunidades), los grupos se centraron en el desarrollo de un sistema de compensación por la extracción de las materias primas del bosque y en la recuperación del jardín medicinal piaroa.

La primera acción consistió en un sistema por el cual cada vez que se extraen plantas del bosque o de la sabana para la fabricación de las artesanías, la artesana debe emplear algunas horas de su tiempo a sembrar las especies gestadas en el vivero comunitario, que posteriormente deberán ser replantadas en el territorio. De esta manera, se busca revertir los procesos de degradación y pérdida de diversidad del resguardo, y generar mecanismos de sostenibilidad de la cadena productiva.

La segunda acción se basó en utilizar las herramientas y los conocimientos que tienen los grupos artesanales sobre las especies forestales que son utilizadas como materias primas, para crear un jardín piaroa. Actividad que se dio de la mano con la sistematización de la información sobre las plantas medicinales con la finalidad de generar materiales pedagógicos destinados a los/as jóvenes y niños/as de las comunidades.

En este sentido, aunque la pandemia profundizó las desigualdades basadas en la raza, la clase y el género que históricamente han constituido las violencias estructurales que se han ceñido sobre las sociedades indígenas, y de forma más específica sobre las mujeres; también fomentó por parte de mis interlocutoras la puesta en marcha de diversos procesos de recuperación y creación de lo común. Así, la emergencia sanitaria que implicó la ruptura (temporal) de la cadena de valor artesanal,

¹⁰⁶ Parte del dinero procedente de las artesanías se destina a un fondo, con el cual los grupos aseguran su participación en la feria y a su vez realizan préstamos a otros miembros de las comunidades; invierten en gastos colectivos como son: la mejora y adecuación de la casa de artesanías, la compra de plantas de energía o motobombas para la comunidad, el pago a especialistas rituales para procesos de curación colectivos o la compra de útiles para las y los menores escolarizados.

permitió la creación de otros mecanismos de apoyo mutuo orientados a dignificar la vida en comunidad.

5. DISCUSIÓN

Para las comunidades indígenas del resguardo Selva de Matavén el dinero es hoy en día su principal necesidad sentida, razón por la cual, la mayoría de sus actividades cotidianas están orientadas a su consecución. Las comunidades están inmersas en un constante y activo intercambio comercial con la población mestiza de la región. Las formas más comunes van en correspondencia de sus patrones comerciales: venta de frutas y tubérculos, carne de cacería y pescado. Del mismo modo, coexisten las economías extractivas y el comercio fronterizo, con actividades productivas consideradas cultural y medioambientalmente viables, además de las pocas plazas de trabajo asalariado, principalmente asociadas a los sectores de la educación y de la salud.

En este sentido, la exposición de los apartados anteriores, no son un esfuerzo por romantizar las complejas relaciones entre las dinámicas del capitalismo y las economías indígenas. Por el contrario, son un primer ejercicio reflexivo por comprender el trabajo artesanal entre las comunidades piaroa, como una práctica económica, política, social y subjetiva, fundamental para la vida de mis interlocutoras. Una práctica que, siguiendo a Cielo et al (2023, p. 16-17) “enfatisa el saber-hacer en territorios que son múltiples, que no se restringen solo a ser descritos como fronteras nacionales y que pluralizan lo que entendemos por trabajo”.

A través de mi experiencia etnográfica con las comunidades piaroa, he documentado el hecho que, en la actualidad, como históricamente ha sido el cultivo de la yuca brava, el trabajo artesanal es una expresión material del pensamiento creativo de mis interlocutoras, y al ser un hecho profundamente social, es un medio crítico en el cual las mujeres piaroas logran, mantienen y expresan el prestigio.

Los conocimientos asociados a las técnicas de tejeduría, la diversificación de las piezas, la ubicación en el territorio de las plantas, semillas y demás insumos indispensables para su elaboración, el proceso de

recolección y almacenamiento de las materias primas, la capacidad de transmitir los conocimientos, la tradición oral asociada a todos los eslabones del proceso, hasta la inversión del dinero producto su trabajo, otorgan a mis interlocutoras *creatividad y estatus* colectivo basados en su laboriosidad cotidiana. Este conjunto de conocimientos y prácticas al ser la demostración, mantenimiento y control de las capacidades y responsabilidades culturales vinculadas con el ideal de “buena mujer”, les permiten afianzar espacios para hablar sobre otros temas con autoridad: gestión de la casa, cuidado de personas menores y ancianas, relaciones conyugales, códigos de comportamiento, gestión del dinero, manejo de las relaciones interculturales, etc.

Esto se debe, principalmente, a que el trabajo artesanal se entreteje en las narrativas identitarias como parte de un proceso moral y creativo que requiere una constante improvisación e innovación, ligado a la estética y al concepto del “vivir bien” en el mundo piaroa. De esta manera, el alto grado de estima y reconocimiento que los miembros de las comunidades otorgan a las mujeres que poseen “habilidades”, “conocimientos” y “trabajan duro”, es un reflejo de la condición moral de la mujer que le permite proporcionar una vida digna a sus familias.

El proceso de creación de nuevas piezas involucra la yuxtaposición de iniciativa, experimentación y prácticas de aprendizaje por parte de las artesanas. Prueba de esto, es la gran variedad de piezas presentadas en la feria de artesanías de Bogotá, desde su primera participación en el año 2003 hasta 2022. Estas piezas (más de 100), se realizan por razones económicas y socioculturales. El desarrollo y posterior intercambio de los conocimientos y técnicas para manufacturar las diferentes artesanías proporciona un medio a través del cual mis interlocutoras establecen alianzas y se involucran o refuerzan vínculos de reciprocidad.

El gran valor que poseen las nuevas piezas, que son obtenidas como obsequio o intercambio entre parientes vivos y muertos, vecinos de otras etnias o por población no indígena, permiten a las mujeres crear continuidad entre ellas, las personas con quienes se han relacionado, y los lugares en los cuales se ha vivido o visitado, constituyéndose en espacios que narran y dan cuenta de su propia historia de vida. De esta

manera, la reciprocidad no solo crea relaciones puramente económicas, sino también afectivas y personales.

Pese a lo anterior, la producción artesanal no escapa a las disputas. En las negociaciones cotidianas, el estatus y valoración de las mujeres artesanas también están mediados por las confrontaciones entre modelos de género que conviven en las comunidades y las prácticas patriarcales difundidas principalmente por los fenómenos que son propios del acceso a las ciudadanías (neoliberales).

En estas nuevas dinámicas, la valoración social y reconocimiento de las mujeres también obedecen a lo pertinente que resultan sus saberes y trabajos para acceder al dinero, por cuenta propia o por medio de su red de apoyo. Así, una “*buena mujer*” no solo tendrá huertos variados y bien cuidados que le permiten alimentar a la familia. Dichos huertos también deberán generar excedentes de cara a la comercialización de frutas, de la yuca o de sus derivados. Del mismo modo, ella se encargará de guiar a su grupo familiar en concretar ese “bienestar” en elementos materiales que implican “*vivir bien*”, como el tipo de construcción de la casa, posesión de embarcaciones y motores fuera de borda, electrodomésticos, vestimenta y compra de remesa, etc.

Es relevante mencionar que frente a esas barreras mis interlocutoras no se consideran víctimas. A través de sus relatos ponen en valor sus conocimientos sobre la vida, sobre cómo ser mujeres piaroas y sobre cómo aportan a sus aldeas desde sus múltiples y dinámicos roles de esposas, madres, hermanas, hijas, etc., los cuales repercuten en la construcción y resignificación permanente de sus identidades. En este sentido su identidad actual como artesanas es una dimensión más de sus complejas (y en ocasiones contradictorias) narrativas sobre el ser “mujeres piaroas”.

Así, la reivindicación de sus derechos y de sus espacios de participación se plantea desde su vínculo con la naturaleza y desde su papel de *madres-cuidadoras* por su función de tejedoras de vida, que no se desliga de las reclamaciones generales como colectividad indígena en su lucha por su continuidad sociocultural y se inscriben en la defensa de la familia y del territorio. Su papel de tejedoras de vida es una ratificación

de su capacidad de agencia y del potencial transformador con el que cuentan para modificar contextos adversos en fuente de oportunidades colectivas.

En este sentido, aunque el proceso de participación de las mujeres es un fenómeno más reciente dentro del movimiento de reivindicación indígena, ha permitido conformar organizaciones de base con diferentes ámbitos de incidencia. En el caso de las mujeres piaroa estos procesos organizativos han ayudado a revelar y fortalecer las redes de mujeres sectoriales y transfronterizas; a la vez que les permiten ganar lugares de enunciación para discutir sus problemas y situaciones vividas de manera diferenciada por su condición de género. Sin embargo, esos problemas siempre guardan relación a su lugar en las reivindicaciones más amplias de la sociedad piaroa, ligadas al territorio, la autodeterminación y el autogobierno.

6. CONCLUSIONES

En este trabajo me propuse analizar las experiencias de las artesanas piaroas desde la perspectiva de las economías populares, con el propósito de complejizar las relaciones existentes entre prácticas económicas, subjetividades y dinámicas territoriales.

En términos socioeconómicos, para mis interlocutoras el trabajo artesanal es una actividad complementaria a otras ocupaciones de (re)producción de lo común. Está fuertemente ligado a las pedagogías cotidianas que configuran expectativas, conocimientos y prácticas generizadas (*habitus*) asociadas a las nociones de “buena mujer” y de “vivir bien”. Pedagogías atadas a temporalidades extensas y relacionadas con la configuración histórica del territorio mancomunado.

En este sentido, aunque la producción se realiza de manera individual, cobra sentido en el marco de redes de colaboración e intercambio familiares y comunitarias. Sin embargo, el trabajo artesanal también ejemplifica los múltiples repertorios capitalistas, patriarcales y racistas que han configurado territorios y sujetos *amazónicos*, y que desde una perspectiva contextual y situada, es preciso entender como producto y

productor de relaciones de hegemonía-subalternidad, que se encarnan en la cotidianidad de mis interlocutoras.

Este análisis me permite plantear que en la actualidad mis interlocutoras “no deben” elegir entre roles e ideales *tradicionales* o satisfacer las demandas de la economía de mercado. Por el contrario, articulan las múltiples expectativas y necesidades (que están en permanente tensión) en el marco de las oportunidades que se presentan para la construcción de una vida digna, tanto para ellas como para sus familias. En este sentido, aunque para algunos sectores de las comunidades los trabajos femeninos carezcan de relevancia por no contar con remuneración salarial; “*la expresión material de su pensamiento creativo*” continúa dotando a mis interlocutoras de un valor moral positivo (un “capital artesanal”) que brinda estatus a nivel simbólico y social.

7. REFERENCIAS

- Abu-Lughod, L. (1990). The romance of resistance: Tracing transformations of power through Bedouin women. *American ethnologist* 17(1), 41-55.
<https://doi.org/10.1525/ae.1990.17.1.02a00030>
- Cañedo, M. (2013). Introducción. En M. Cañedo (Coord.), *Cosmopolíticas: perspectivas Antropológicas* (pp. 9-23). Trotta.
- Carrasco, C. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía* 91(I), 52-77.
- Cielo, C., Gago, V. Y Tassi, N. (2023). Introducción. Mapear las economías populares como apuesta analítica y política latinoamericana. En V. Gago, C. Cielo, y N. Tassi (comps.) *Economías populares Una cartografía crítica latinoamericana* (pp. 11-51). CLACSO
- CLACSO-CEDLA. (2021). Amazonía y expansión mercantil capitalista: nueva frontera de recursos en el siglo XXI. CLACSO-CEDLA.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv2v88d7q>
- De Greiff, J. (2000) cambio cultural de los pueblos indígena. En X. Herrera, M. Lobo-Guerrero, J. de Greiff, y A. Luque. (Eds.), *Matavén: Selva Corazón de la Salud* (pp.51-81). Fundación Etnollano.
- Dobrée, P y Quiroga, N. (2019). Luchas y alternativas para una economía feminista emancipatoria. CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvt6rkw2>
- Escobar, A. (2002). Globalización, desarrollo y modernidad. Planeación, participación y desarrollo. <https://www.comminit.com/la/node/149906>

- Federici, S, y Cox, N. (2018). Contraatacando desde la cocina. S. Federici (Ed.), El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo (pp.25-46). Traficantes de sueños.
https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map49_federici_web_0.pdf
- Freire, G. (2004). Convivencia y patrones de asentamiento entre los Piaroa del siglo XXI. *Antropológica* 102,3-26.
- Gago, V., Cielo, C. y Gachet, F. (2018). Economía popular: entre la informalidad y la reproducción ampliada Presentación del dossier. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* 62, 11-20.
<http://dx.doi.org/10.17141/iconos.62.2018.3501>
- Gómez, M. (2010). De género, mitos y rituales: notas críticas sobre los estudios de género en Amazonía. *Publicar en Antropología* 9 (8), 145-169.
<https://publicar.cgantropologia.org.ar/index.php/revista/article/view/304>
- Gutiérrez, R., y Salazar, H. (2015). Reproducción comunitaria de la vida Pensando la transformación social en el presente. *El Apantle. Revis de estudios comunitarios* 1, 15-50.
- Leff, E. (2000). La complejidad ambiental, México. México D. F: Siglo Veintiuno Editores.
- Lobo-Guerrero, M. (2000). Conservación y desarrollo en la selva de Matavén En X. Herrera, M. Lobo-Guerrero, J. de Greiff, y A. Luque. (Eds.), Matavén: Selva Corazón de la Salud (pp.27-49). Fundación Etnollano.
- Mansutti, A. (1990). Los Piaroa y su Territorio. Monografía N°8. Caracas: Centro Venezolano de Investigaciones en Antropología y Población (CEVIAP).
- Mansutti, A. (2010). El largo camino de las criaturas de Wājāri: piaroas, sistemas de interdependencia regional y modelos de poblamiento del Orinoco medio. Universidad Nacional Experimental de la Guayana.
- Quiroga, N. (2019). Repensando las economías sociales, solidarias y populares en clave de un feminismo emancipatorio. En P. Dobrée y N. Quiroga (comps.), *Luchas y alternativas para una economía feminista emancipatoria* (pp. 152-168). CLACSO.
<https://doi.org/10.2307/j.ctvt6rk2.12>
- Rivera, S. (1993). La Raíz: Colonizadores y Colonizado. En X. Albo y R. Barrios (eds.), *Violencias encubiertas en Bolivia* (pp.27-138). CIPCA – Aruwi yiri. <https://doi.org/10.4000/amerika.4353>
- Rodríguez, C., y van der Hammen, M. (1999). Non-timber forest products and indigenous management of the forest along the Middle Caqueta river: complementarity and new options, 28 (pp. 63-80). Seminar Proceedings, NTFP research in the Tropenbos Programme: results and perspectives, Wageningen, Netherlands.

- Rosado, V. (2019). Género y Salud en la Orinoquía Colombiana: Análisis Antropológico de las Comunidades Piaroa en la Selva de Matavén. [Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca]. Repositorio institucional USAL. <http://hdl.handle.net/10366/141006>
- Rosado, V., y Pena, M. (2020). “Saberes de Mujeres”: Género, cambios generacionales y la construcción social de la salud. *Revista Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 15 (pp. 403-422). <http://dx.doi.org/10.18002/cg.v0i15.6176>.
- Rossi, M. (2016). Identidade sem pertencimento? Dimensões íntimas da etnicidade feminina no Vaupés. [Teses Doutoral. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social do Museu Nacional, Universidade Federal do Rio de Janeiro].
- Serje, M. (2012). El mito de la ausencia del Estado: la incorporación económica de las “zonas de frontera” en Colombia. *Cahiers des Amériques latines*, 71 (pp.95-117). <https://doi.org/10.4000/cal.2679>
- Simone, A. (2018). La productividad de la contingencia en economías populares del sur global. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 62 (pp.153-164). <http://dx.doi.org/10.17141/iconos.62.2018.3491>
- Ulloa, A. (2021). Repolitizar la vida, defender los cuerpos-territorios y colectivizar las acciones desde los feminismos indígenas. *Ecología Política*, 61 (pp.38-48). doi.org/10.53368/EP61FCep03
- Vega, C., Martínez, R., y Paredes, M. (Eds.) (2018). Cuidado, comunidad y común. Experiencias cooperativas en el sostenimiento de la vida. *Traficantes de Sueños*.

EL AUMENTO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LOS TERRITORIOS AFECTADOS POR EL AVANCE DE LA AGROINDUSTRIA DE LA PALMA: EL CASO DE MARÍA LA BAJA (COLOMBIA)

NAZARET CASTRO BUZÓN
Universidad de Cádiz

1. INTRODUCCIÓN. LA ACELERADA EXPANSIÓN DEL MONOCULTIVO DE PALMA ACEITERA EN MARÍA LA BAJA

Este trabajo forma parte de una investigación más amplia, en el marco de una tesis doctoral que se interroga acerca de los procesos de valorización en torno a la palma aceitera en María La Baja, un territorio rural colombiano de la subregión de los Montes de María, en el departamento de Bolívar. A partir de fines de los años 90 del siglo XX y durante las dos primeras décadas del siglo XXI, penetró con celeridad la agroindustria dedicada a la producción palmera, en un contexto en que el aceite de palma es codiciado como insumo de diversas industrias (alimentaria, producción de agrocombustibles, cosméticos, pinturas; etcétera); de ahí su caracterización como *materia prima flexible* (Alonso-Fradejas 2015).

La expansión del agronegocio de la palma en María La Baja no puede desligarse de un contexto nacional e internacional en el que, durante los mismos años, el cultivo de palma aceitera se expandió con rapidez, particularmente en el Sudeste asiático —especialmente en Indonesia y Malasia— pero también en países tropicales y subtropicales de América Latina y África. Ciñéndonos al contexto colombiano, la palma de aceite pasó en apenas veinte años de ser un cultivo muy minoritario, que en el departamento del Cesar se producía desde los años 60 del siglo XX, a

convertirse en un fenómeno económico que para 2021 suponía el 9% del PIB agrario en el país (Pérez 2022). En veinte años, la expansión del cultivo se multiplicó por cuatro y Colombia se consolidó como el primer productor de palma de América y el cuarto del mundo, con 1,74 millones de toneladas en 2021, un 2,1% de la producción mundial.¹⁰⁷ Este crecimiento de la agroindustria palmera puede leerse como un avance de la *frontera mercantil* (Moore 2020), es decir, una apropiación de trabajo y energía no capitalizado hasta entonces que puede ser movilizado al servicio de la reproducción del capital.

El avance del monocultivo palmero en Colombia tuvo su correlato en María La Baja, un municipio rural de 48.000 habitantes en que el cultivo de palma ocupaba 900 hectáreas en 2004 y, para 2015, superaba las 7.850 hectáreas.¹⁰⁸ Una expansión tan acelerada de la agroindustria, en un territorio de tradición campesina de larga data, dejó importantes impactos en cuerpos, territorios y subjetividades. En María La Baja, como sucedió también en otras regiones del país –Chocó, Nariño, Magdalena Medio–, la expansión palmera se produjo en simultáneo a un intenso proceso de violencia paramilitar¹⁰⁹. Dada la complejidad de la cuestión, abordaremos esa problemática en otro trabajo específicamente dedicado a ello. Este artículo se centra en los impactos que ha tenido la consolidación de la agroindustria palmera para las mujeres de María La Baja y se interroga acerca de las consecuencias en términos de desigualdad de género.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO PRINCIPAL

¹⁰⁷ Según datos de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite (Fedepalma) relevados por Pérez (2022), la palma aceitera pasó de 50.000 hectáreas a 150.000 entre 1984 y 1994. Es entonces que el avance de la frontera palmera adquiere un ritmo vertiginoso: en 2004 llegaba a las 250.000 Ha, en 2008 alcanzaba las 350.000 Ha, en 2012 rondaba las 450.000 Ha y en 2017, las 515.000 Ha. Para 2021 superaba ya las 595.000 Ha.

¹⁰⁸ Según datos de Usomaria, la entidad que gestiona el Distrito de Riego de Marialabaja-Bolívar. Otras fuentes dan cifras por encima de las 10.000 Ha. (Aguirre et al 2016).

¹⁰⁹ Para un análisis del significado político y económico del paramilitarismo en Colombia, véase Grajales (2017, 2011).

Este artículo aborda cuáles fueron las consecuencias de la transformación del territorio de María La Baja, a partir de la llegada del monocultivo palmero, para las mujeres.

2.2. OBJETIVOS SECUNDARIOS

- Entender cómo afectó la expansión de la agroindustria en María La Baja las dinámicas de trabajo en la comunidad.
- Indagar en el impacto que tuvo la agroindustria en la vida cotidiana de las mujeres de la comunidad.
- Estimar el impacto en términos de desigualdad de género en las comunidades campesinas de María La Baja.

3. METODOLOGÍA Y MARCO TEÓRICO

3.1. METODOLOGÍA

Se utilizó para esta investigación una metodología cualitativa con enfoque etnográfico que empleó tanto la observación participante como las entrevistas en profundidad, en el contexto de un trabajo de campo de una estancia. Este artículo aborda cuáles fueron las consecuencias de la transformación del territorio de María La Baja, a partir de la llegada del monocultivo palmero, para las mujeres.

2.2. OBJETIVOS SECUNDARIOS

- Entender cómo afectó la expansión de la agroindustria en María La Baja las dinámicas de trabajo en la comunidad.
- Indagar en el impacto que tuvo la agroindustria en la vida cotidiana de las mujeres de la comunidad.

Estimar el impacto en términos de desigualdad de género en las comunidades campesinas de María La Baja. a de un mes sobre el terreno, desplegado en dos viajes: en febrero de 2016 y entre enero y febrero de 2017. A lo largo de esa estadía realizamos alrededor de una veintena de entrevistas cualitativas a habitantes de la región, tanto mujeres como

hombres, de diversas edades y ocupaciones, así como residentes en diferentes veredas y corregimientos de la región¹¹⁰ tales como San José del Playón, La Suprema, La Pista y Paloaltico. Dado el impacto de la violencia paramilitar y la represión a las resistencias campesinas en la región, los nombres de las personas entrevistadas se ocultan bajo nombres falsos.

El trabajo de campo en María La Baja se complementó con entrevistas a personas afectadas por la expansión palmera en otras regiones del país (Nariño, Chocó) así como a empresarios palmeros e investigadores especializados. Estos datos primarios recogidos durante el trabajo de campo se completaron con una amplia revisión de la literatura científica centrada tanto en la cuestión de la palma en Colombia (Marin-Burgos 2014; Álvarez Roa et al 2017; Rueda-Zárate y Pacheco 2015; Molano 2010; Houtart et al 2014) como del caso específico de María La Baja (Aguirre et al 2016; Ávila 2015; Ojeda et al 2015; Restrepo 2017; Quiroga 2019; Molano 2011).

Hasta fines de los años 90, en María La Baja las economías campesinas basadas en la producción para el autoconsumo convivían con la agroindustria del arroz, según se concluye tanto de nuestro trabajo de campo como de la literatura científica citada. Sin embargo, la agroindustria palmera acaparó las tierras fértiles y desarticuló las economías campesinas, dando paso a un proceso de transición a la inclusión forzosa en la economía de mercado que convierte a María La Baja en un caso de estudio privilegiado para entender cómo el avance del agronegocio impacta en la vida de estas comunidades y, en particular, de las mujeres.

3.2. APROXIMACIONES TEÓRICAS

Sostiene Rita Segato (2016) que, si bien el patriarcado como lógica de dominación tiene una historia de miles de años, su combinación con la lógica de dominación propia del capitalismo, basada en el avance de la frontera de las mercancías (Moore 2020) sobre cuerpos y territorios, da paso a un *patriarcado de alta intensidad* en el que se combinan las

¹¹⁰Veredas y corregimientos son los nombres que se le dan en Colombia a las pedanías rurales. María La Baja es un municipio extenso con múltiples pedanías.

lógicas patriarcales preexistentes con nuevas formas de dominación y expropiación del valor, que pasan por la invisibilización y apropiación del valor que producen las mujeres y de las tareas que realizan para garantizar el sustento de la comunidad. Silvia Federici (2018) aporta una de las claves para entender cómo se da ese paso a una lógica de dominación patriarcal de alta intensidad al explicar el impacto que tuvo la proletarianización de las clases populares en Europa después de la implantación del modo de producción capitalista. Federici categorizó este fenómeno como *patriarcado del salario*. Para Federici, el salario, antes que una cierta cantidad de dinero, es “una forma de organizar la sociedad”, de “crear jerarquías, de crear grupos de personas sin derechos, que invisibiliza áreas enteras de explotación como el trabajo doméstico” (2018: 19).

En este artículo, nos preguntamos si este concepto permite interpretar los cambios que se han introducido en María La Baja después de la expansión de la agroindustria y el proceso de proletarianización pasiva (Offe 1991) de la población campesina, todavía en curso. De hecho, en el trabajo de campo se aprecia cómo la población de estas comunidades sigue autodenominándose “campesina” a pesar de que haya sido forzada por las circunstancias a abandonar el trabajo campesino, sea para trabajar como obrero agrícola en las plantaciones, buscar alguna de las escasas alternativas laborales en la región –como conducir una “moto-taxi”– o bien, en el caso de las mujeres, dedicarse al trabajo reproductivo. En este texto, aun conscientes de la complejidad de la categoría “campesinado” (Forero-Álvarez, 2010) y de la dificultad de aplicarlo a una población que está viviendo un intenso proceso de proletarianización, hemos optado por mantener el término como forma de subrayar un sentido identitario, es decir, cuando las personas entrevistadas insistieron en autodenominarse así, mantenemos esta denominación por fidelidad a su experiencia.

Así como ha requerido constantemente de periferias de las que extraer valor (Luxemburgo 2007; Harvey 2004; Moore 2020), el régimen de acumulación capitalista necesitó siempre apropiarse de trabajo no retribuido. El patriarcado del salario crea esa nueva forma de trabajo, muy específica históricamente, que es producto de una separación propia de

las relaciones de producción capitalistas: trabajo de producción –retribuido– y de reproducción –no retribuido– que es específico de sociedades gobernadas por la ley del valor de cambio (Federici 2018). En esta operación, se profundiza la separación entre el espacio público y el privado, que confina a las mujeres en este último.

El patriarcado del salario no sólo desvaloriza, sino que niega el valor de ese trabajo, que es “gratis”, no tiene precio; así puede ser expropiado por la máquina capitalista. La ciencia económica, en su elaboración del ‘homo economicus’, hace *como si* no existieran ni fueran necesarias esas tareas; se apoya en un orden social más profundo, el patriarcal, que construye lo que Almudena Hernando llama la fantasía de la individualidad: la idea ilusoria de que “el individuo puede concebirse al margen de la comunidad, y que la razón puede existir al margen de la emoción” (Hernando 2018: 35). En otras palabras: la falsa autonomía de los privilegiados –varones, blancos y propietarios– se yergue sobre la heteronomía de los grupos oprimidos (Mies y Shiva 1998).

4. RESULTADOS. LOS IMPACTOS DEL AGRONEGOCIO DE LA PALMA

4.1. DE LA ABUNDANCIA A LA ESCASEZ EN MARÍA LA BAJA

4.1.1. Pérdida de soberanía alimentaria

En las conversaciones con las mujeres de María La Baja, una palabra destaca al describir la realidad alimentaria de la región antes de la llegada de la agroindustria palmera: “abundancia”. Nuestras informantes recuerdan con perceptible nostalgia los camiones llenos de frutas y hortalizas que cada día salían para surtir los mercados de Cartagena de Indias, Barranquilla e incluso de Medellín, después de haber dejado las despensas llenas en los hogares campesinos. “Éramos la despensa de la región”, afirma Meliza, campesina de unos 30 años.

Sin embargo, una vez las tierras más fértiles, antes dedicadas al cultivo de *pancoger*,¹¹¹ fueron trasvasadas a la agroindustria palmera en un proceso que podemos describir como *acaparamiento territorial* (Giraldo 2018), la situación cambió drásticamente, hasta el punto de que muchos campesinos entrevistados se refirieron a la actual situación como de “crisis alimentaria” en estas veredas y corregimientos. Además, como veremos en el siguiente apartado, la contaminación del agua de la represa del Distrito de Riego María La Baja-Bolívar, debido a los agroquímicos que se aplican a la palma aceitera, provocó una merma del pescado disponible, con lo que la población perdió otra fuente esencial de proteínas.

“María La Baja pasó de ser una población agrícola y ganadera a una población empresarial, industrial”, asegura Willy, campesino de mediana edad. Así describe la situación Santiago, de unos 35 años de edad que hoy trabaja en las plantaciones de palma:

Cuando no había palma, sembrábamos dos hectáreas de yuca, ñame, llenábamos de todo ese bastimento¹¹² la casa, íbamos a picar monte, podíamos comer bastimento, no arroz ‘pegao’, Pero ahora, eso se nos volvió imposible, no hay de nada. Cerdos, gallinas, el que tenía las vaquitas, todo el mundo lo tuvo que dejar [...]. Nos han ‘cambio’ la tradición, aquí era siembra de arroz y *pileo*, y ahora quién *pila* el arroz¹¹³ [...]. Antes podíamos convivir [los campesinos con el agronegocio del arroz]. Pero dónde vamos a sembrar nosotros ahora si ya no hay donde sembrar (Entrevista personal, febrero de 2016).

“Antes era mejor, había más trabajo y más comida, y menos rateros”, explica Pablo, de unos 50 años, que hoy tiene palma plantada en sus tierras. Los más de veinte campesinos entrevistados en nuestro trabajo de campo coincidieron en el mismo análisis: la implantación del monocultivo de palma llevó en estas tierras de la abundancia de comida a la

¹¹¹Así le dicen en la Colombia rural a los cultivos dedicados al consumo local, como ocurre en María La Baja con la yuca y el ñame.

¹¹²*Bastimento*: el carbohidrato (habitualmente, ñame, yuca o arroz) que se combina con la *liga* (carne o pescado). Así, las campesinas en los Montes de María suelen hablar de “liga y bastimento” en la preparación de sus platos.

¹¹³*Pilar el arroz* es una práctica tradicional de la agricultura arrocería del Caribe colombiano, que consiste en presionar el arroz en un mortero de grandes dimensiones y dejarlo luego al viento para que éste separe la cáscara del grano.

escasez, que hoy se expresa en menús muy poco variados y con escasez de proteínas. Si antes “la comida estaba asegurada”, pues quien no cultivaba directamente, recibía el alimento a través del trueque o del regalo de sus vecinos, hoy hay que comprar la comida. Lo sintetiza un anciano campesino con estas palabras: “Con la yuca que yo he ‘regalao’ en mi vida, para ahora ver que la tengo que comprar”. En otras palabras: en un territorio donde tradicionalmente hubo soberanía alimentaria,¹¹⁴ ahora no están dadas las condiciones para que la comunidad esté bien alimentada.

4.1.2. El problema del agua

Con todo, la mayor preocupación en estas veredas no es la comida, sino una necesidad aún más acuciante: el agua, en una región donde, de nuevo, la situación era de abundancia hídrica.¹¹⁵ Tras la llegada de la palma, la población marialabajense comenzó a observar cómo el agua que consumen aparecía contaminada. En estas veredas nunca hubo un servicio público que llevara agua potable a las casas, sino que, en el mejor de los casos, reciben el agua directamente de la represa, la misma que alimenta las plantaciones de palma. Los relatos de las campesinas fueron verificados por esta investigadora en su observación directa: cuando el agua que usan para bañarse roza la piel, automáticamente se siente un picor. Y es también el agua que tienen para beber, pasada, con suerte, por un filtro en aquellos hogares en que ello es posible: “La bebemos porque no hay otra opción”, resume una joven campesina.

Esta situación ha generado problemas estomacales, renales, dermatológicos e infecciones vaginales. Y ha llevado a la necesidad de que las mujeres vayan cada día a buscar agua para beber a la zona de la represa donde el agua está más limpia. La batalla cotidiana es por el agua, y es

¹¹⁴ Entendida no sólo como la capacidad para producir alimentos nutricional y culturalmente adecuados, sino también para decidir cómo se producirá ese alimento. (Cf. Medina Rey et al 2021).

¹¹⁵ La subregión de los Montes de María abarca 1.394 zonas de humedales que suponen más de 131.000 hectáreas, el 19,5% del territorio; un 24% de esos humedales están en el municipio de María La Baja. Datos citados en el audiovisual ‘Defendemos el agua’, de CDS y OPDs, a partir de Jaramillo et al (2015) y datos del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP) y Sistemas de Información Ambiental (SIAC).

un peso que llevan las mujeres, literalmente sobre sus cabezas, cuando cargan pesados baldes para ir por el agua, recorriendo a veces varios kilómetros. “Este corozo genera hambre y hospitales llenos”, resume el ya citado Santiago.

La contaminación del agua tuvo, además, un gran impacto en la soberanía alimentaria de poblaciones acostumbradas a complementar con la proteína del pescado la alimentación sustentada con el cultivo de granos y tubérculos y a la cría de animales; hoy, su consumo ha descendido tanto como lo ha hecho la presencia de peces en la zona. En 2010, se encontraron cerca de 61.000 peces muertos¹¹⁶ que estaban siendo criados en la Ciénaga Grande de María La Baja, lo que perjudicó a 40 familias dedicadas a la piscicultura. La mayor parte de los campesinos de María La Baja atribuyen con convicción la mortandad de peces, inédita en la región hasta la llegada de la palma, a la contaminación del agua con agrotóxicos (entrevistas del campo; Rendón 2016)¹¹⁷.

4.2. MONETARIZACIÓN DE LAS ECONOMÍAS CAMPESINAS

La otra cara de la crisis alimentaria es la necesidad de comprar comida en un territorio donde, hasta ahora, el dinero era sólo un complemento, pues las necesidades más básicas estaban resueltas de una forma autónoma. Las economías campesinas no estaban insertas plenamente en la economía de mercado, y por lo tanto con muy poco dinero las familias podían resolver sus necesidades. Después de la penetración del monocultivo de palma aceitera en la región y del acelerado proceso de proletarianización de la población campesina, se ha dado una rápida monetarización de la economía local:

¹¹⁶Véase: “Mortandad de peces en ciénaga del municipio de María La Baja, en Bolívar”, publicado el 17 de mayo de 2010 en Radio Caracol. Disponible en: <https://bit.ly/48mjsO8> (Consultado por última vez el 3 de diciembre de 2018).

¹¹⁷La población presionó durante años para que la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique (Cardique), la autoridad ambiental de la región, analizase el agua y compruebe su estado. Así se hizo en 2016: Cardique negó la responsabilidad de Oleoflores (la empresa palmera que acapara la producción en María La Baja) respecto de la mortandad de peces, pero se negó a mostrar las pruebas a los representantes de la comunidad. La mayor parte de los campesinos sigue atribuyendo la contaminación a los insecticidas y abonos que se aplican a la palma

Uno tiene que mirar más allá de las cosas. Unos dicen que les va bien porque se ganan 300.000 [pesos colombianos], pero no se dan cuenta de que ahí tienen que comprar ñame, pollo, ‘pescao’, y tú ya no cultivas y si tienes cinco *pelaos*¹¹⁸ cuánto tienes que comprar, vives peor que yo. Ganas 25 y te gastas 30 en el día (Roberto, campesino de unos 40 años que persiste en la producción de *pancoger*. Entrevista personal, febrero de 2017).

Este doble proceso de proletarianización del campesinado y de monetarización de la economía local no sólo tiene impactos materiales como los ya enunciados, sino también efectos a nivel de la cultura comunitaria y las subjetividades. Algunas de nuestras informantes se mostraron preocupadas por la inminente pérdida de costumbres e instituciones económicas que hasta entonces eran la norma en la comunidad, como el trueque y otras formas de reciprocidad económica. También reivindican la diferencia cultural que existe entre comprar todo en las tiendas y la autogestión campesina:

En [el casco urbano de] María La Baja no es como aquí. Aquí uno pregunta al otro, dame una yuquita, un ñame. Yo no me *amaño*¹¹⁹ donde todo es ‘comprao’. Aquí, la costumbre es que si uno tiene, el otro tiene (Meliza, campesina de unos 35 años que ha perdido sus tierras de cultivo. Entrevista personal, febrero de 2017).

El hecho de que haya que comprar alimentos, cuando antes esas necesidades se resolvían sin necesidad de dinero, provoca grandes cambios en la vida de la comunidad. Se va reduciendo el intercambio de alimentos, al tiempo que aumenta la desigualdad social, puesto que hay algunos miembros de la comunidad que tienen dinero para comprar los alimentos que necesitan, mientras que otros no. Lo resume así un joven vecino de estas veredas: “La palma sólo *brinda acceso laboral, pero no alimentario*”. A la misma conclusión llega Restrepo (2017), cuyo análisis demuestra que, si bien la palma brinda ingresos superiores al trabajo campesino, restringe la soberanía alimentaria y vincula la capacidad de alimentarse a la posibilidad de acceso a un empleo, cosa que, por cierto, escasea en estas veredas. Su tesis es que, a diferencia del cultivo de *pancoger*, la palma beneficia sólo a aquel que la cultiva en

¹¹⁸*Pelaos*: niños.

¹¹⁹*Amañarse*: habituarse, estar contento con una novedad o lugar.

alianzas productivas; de ahí, también, el aumento de la desigualdad al interior de la comunidad que implica el monocultivo.

5. DISCUSIÓN. LAS CONSECUENCIAS DEL AGRONEGOCIO EN LA VIDA DE LAS MUJERES EN MARÍA LA BAJA

5.1. EMPEORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES CAMPESINAS Y AUMENTO DE LA DESIGUALDAD

En María La Baja ya existía antes de la llegada de la palma una división del trabajo, pero ésta resultó muy alterada con el desplazamiento de las economías campesinas. Una de las actividades típicamente realizadas por mujeres en estas veredas era la cría de “aves de patio”, como patos y gallinas. También se dedicaban a la cría de cerdos, que daban poco trabajo, pues se movían libremente por los poblados y comían de los restos que encontraban; tras la expansión del monocultivo palmero, comenzó a ser frecuente encerrarlos en pocilgas, con lo que el aumento del trabajo de las mujeres para limpiar y alimentarlos aumentó¹²⁰.

Si los cerdos comienzan a ser cercados, otras especies, como gallinas y patos, desaparecen lentamente de los patios de las campesinas de María La Baja. Los testimonios de las campesinas de Paloaltico y La Pista suelen detenerse en afirmar que, antes de la llegada de la palma y los desplazamientos, las “aves de patio” eran mucho más numerosas; aunque en muchos de esos patios todavía hay animales que proveen de huevos y de *liga* para el *bastimento*. En muchas conversaciones, sobre todo con mujeres, surge la inquietud de que cada vez se crían menos animales. Eso repercute no sólo en la soberanía alimentaria y la calidad nutricional de las comidas, sino también en la autonomía económica de las mujeres, puesto que la crianza de animales de patio ha sido tradicionalmente una tarea asignada a ellas y cuyos recursos ellas administraban (Restrepo, 2017). De modo semejante, nuestro trabajo de campo

¹²⁰ Varias de nuestras informantes aseguran que uno de los motivos principales por el que se comenzó a encerrar a los cerdos es porque algunos aparecieron muertos. Ellas atribuyen esos hechos a los paramilitares, muy activos en la región desde fines de los años 90 hasta varios años después de que, supuestamente, se desmovilizasen las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC) en 2006.

concluye que era común que las mujeres se dedicasen a vender el pescado que los hombres pescaban; era común verlas con un balde en la cabeza recorriendo las veredas; pero, argumentan ellas, ya no hay pescado que pescar ni que vender.

La pérdida de autonomía que implica para las mujeres la ausencia de ingresos provenientes de la crianza de animales de patio y de la venta de pescado se da en simultáneo con las nuevas dinámicas que provoca la monetarización de las economías campesinas. Antes de la consolidación del dispositivo palmero, muchas familias cultivaban *pancoger*, otras pescaban, practicaban el trueque y, si no poseían tierras, la podían trabajar sin pagar arriendo alguno. Después de la consolidación del agronegocio palmero, sin embargo, muchas mujeres de María La Baja no trabajan en las plantaciones, por lo que el único salario es el que gana el varón. En otras veredas, es común que las mujeres sí trabajen en las plantaciones, pero se les asignan los trabajos peor pagos y más precarizados, en tanto son estacionales, como sucede con las *peperas*, que limpian la tierra y la preparan para la siembra. Esto acentúa la desigualdad económica entre los géneros y aumenta también el riesgo de que el hombre se gaste el jornal en alcohol. Así describe la situación una campesina madre de seis hijos:

Las mujeres se han visto afectadas. Uno iba a sus rosas, echaba dos o tres horas. Ahora los hombres sólo [se dedican a] la palma, y desatienden el resto, y todo es ‘comprao’. Y si todo lo compro, lo que se gana el hombre, uno se lo gasta en comprar la yuca y el ‘pescao’. Algunos han perdido hasta sus hogares. *Antes no hacía falta tanta plata. Ahora algunos hombres se gastan la plata, salen a la cantina y a ‘mujerear’ y no le dan a la mujer* (Luisa Fernanda, mujer campesina de unos 35 años. Entrevista personal, febrero de 2017).

La economía del monocultivo impone el trabajo asalariado como fuente de ingresos imprescindible para la supervivencia: “Antes no hacía falta tanta plata”, pero ahora “todo es ‘comprao’”. La separación de los campesinos de sus fuentes de sustento provoca un aumento de la desigualdad entre los géneros y de la capacidad que tiene el varón para disciplinar a su mujer a través del salario, pues éste no es apenas una cantidad monetaria: es una forma de organizar la sociedad, de crear jerarquías y de invisibilizar áreas enteras de explotación, como el trabajo doméstico

y de cuidado asignado a las mujeres, obligadas a realizar las tareas que garantizan que el empleado de las plantaciones llegue cada día a su puesto de trabajo.

En su caracterización del patriarcado del salario, Silvia Federici describe: “El varón tiene el poder del salario y se convierte en el supervisor del trabajo no pago de la mujer. Y tiene también el poder de disciplinar” (Federici, 2018: 17). Si bien esta conceptualización está muy anclada en las consecuencias del proceso de proletarización en las sociedades europeas, creemos que esta categoría contribuye a entender los efectos para la desigualdad de género que conlleva la pérdida de autonomía de las mujeres tras la expansión de la frontera de la mercancía en María La Baja.

5.2. HACIA UNA PERSPECTIVA DEL SUSTENTO

El orden patriarcal niega el valor de las tareas de cuidado al tiempo que las asigna a los cuerpos feminizados; los saberes autorizados para decir lo que las cosas y las personas valen, niegan e invisibilizan el valor de ese trabajo, para así legitimar su expropiación. Las mujeres de María La Baja sufren esa expropiación como mujeres, pero también como campesinas: su trabajo garantiza la subsistencia de las comunidades. Las ecofeministas Vandana Shiva y Maria Mies proponen observar estos procesos desde una *perspectiva de subsistencia*, que comprende de la autosuficiencia con la que las mujeres campesinas se vinculan a sus territorios (Mies y Shiva 2014): esa autosuficiencia económica del que no tiene que comprar y vender en el mercado para obtener las fuentes de su sustento es percibida como una deficiencia en una sociedad de mercado.

Prefiero hablar aquí de *perspectiva del sustento*, por la connotación de escasez que pueden comportar las categorías ‘subsistencia’ y ‘supervivencia’; pretendo así enfatizar que las economías campesinas pueden ser abundantes, como eran de hecho las economías campesinas en María La Baja antes de la consolidación de la agroindustria. Este enfoque valoriza el trabajo de producción de las comunidades campesinas, valor que empresas y economistas son incapaces de captar, tanto por su sesgo ideológico patriarcal-colonial-capitalista como por la ausencia de instrumentos contables (Mies y Shiva 2014).

6. CONCLUSIONES

Nuestra investigación demostró que, en María la Baja, el acelerado proceso de proletarización de la población campesina ha provocado una pérdida de autonomía económica para las campesinas y la instalación, por tanto, de nuevas lógicas que conllevan una mayor desigualdad de género.

La saturación de la muestra de entrevistas demostró que, para la mayor parte de la población de las veredas y corregimientos de María La Baja la llegada de la palma ha supuesto un empeoramiento general de las condiciones de vida en la comunidad. Según su relato, antes de la implantación de la agroindustria palmera había abundancia de alimentos y la economía estaba poco monetarizada; sin embargo, tras la acelerada expansión del monocultivo se dio un igualmente acelerado proceso de proletarización por el cual comunidades que vivían del intercambio de lo que cosechaban pasaron a depender del trabajo asalariado de los hombres en las plantaciones. Las mujeres perdieron autonomía económica, pues las actividades que antes desempeñaban, como la cría de animales de patio y la venta de pescado, fueron desapareciendo, mientras muchas de ellas quedaban relegadas al trabajo doméstico o a empleos en la agroindustria peor remunerados que los de sus pares masculinos. A ello se suma el trabajo extra que deben realizar para garantizar el abastecimiento de agua en sus hogares, y la angustia que provoca a estas mujeres saber que esa agua no está en condiciones aptas para el consumo humano.

De todo lo anterior podemos concluir, en primer lugar, que María La Baja vive un momento de transición de economías campesinas, relativamente desconectadas del mercado, a la plena inclusión en la economía capitalista; y, en segundo lugar, que ese proceso implica un empeoramiento de las condiciones de vida para hombres y mujeres, pero especialmente en el caso de las mujeres. El proceso de proletarización implica la introducción del salario como dispositivo organizador de la jerarquía social y conlleva una profundización de la desigualdad de género, ya que el poder salarial permite al hombre un mayor control sobre la mujer (Federici 2018).

Frente a este estado de cosas, nuestra propuesta es partir de una *perspectiva del sustento* desde la que podamos captar la diferencia entre el dinero y la abundancia, esa abundancia que tanto surge en las conversaciones de las marialabajenses para referirse a una época en la que el uso del dinero en sus comunidades era casi anecdótico. Desde tal enfoque, podemos repensar la idea de autonomía, que ya no es individual – recordemos que la noción del individuo atomizado es una fantasía (Hernando 2018)– sino colectiva; que ya no se sustenta sobre la heteronomía de los otros, sino desde la comprensión de las dependencias que nos unen a los otros seres humanos y no humanos. Una economía más autónoma, anclada al territorio y en la que la resolución de las necesidades humanas no pasa necesariamente por el mercado supone un cambio radical de paradigma y sitúa la discusión por fuera de los estrechos márgenes de los cálculos contables, para privilegiar un paradigma energético anclado en el consumo de energía y materiales, tal como demanda un momento histórico en que la naturaleza está revelando con contundencia sus límites y su incompatibilidad con un sistema económico basado en el crecimiento constante *ad infinitum*.

Adoptar una perspectiva del sustento puede servirnos como alerta frente a las falacias contables con las que el discurso económico hegemónico insiste en colocar en el centro de la discusión la necesidad de reproducción del capital. Por el contrario, pensar desde el sustento es pensar desde los cuerpos-territorios y, desde ahí, podemos captar el significado profundo de lo que implica colocar el cuidado de la vida en el centro de la organización social.

7. AGRADECIMIENTOS

Esta investigación no hubiera sido posible, en primer lugar, sin el apoyo y la confianza de las mujeres de María La Baja que me abrieron las puertas de sus casas y de sus vidas. A ellas les debo un profundo agradecimiento no sólo por haber facilitado mi investigación sino, sobre todo, por el profundo aprendizaje vital que fue compartir con ellas varias semanas de su cotidianidad. Agradezco así mismo la guía constante de mi director de tesis doctoral, Alexandre Roig, así como de

Maristella Svampa y Verónica Gago, que me acompañaron con generosidad a lo largo de todo el proceso de investigación y escritura.

8. REFERENCIAS

- Aguirre, A., D. Caro Tapia, Quiroga, C. & Vallejo, D. (2016). Historia del distrito de riego de Marialabaja-Bolívar: Más motivos para decir que el agua es nuestra. Pontificia Universidad Javeriana.
- Alonso-Fradejas, A. et al (2015). The Political Economy of oil palm as a flex crop and its implications por transnational advocacy and campaigns. TNI.
- Álvarez Roa, P., Fuente, A. & Suescún, C. (2017). Oleoflores e Indupalma: Corporativismo empresarial y relaciones de poder en el monocultivo de palma de aceite en Colombia. Oxfam.
- Ávila González, N. (2015). Palma aceitera: conflictos y resistencias territoriales en María La Baja-Bolívar, Colombia. Eutopía, 8, 113-124.
<http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.8.2015.1832>
- Federici, S. (2018). El patriarcado del salario. Traficantes de Sueños.
- Forero-Álvarez, J. (Ed.) (2010). El campesino colombiano. Entre el protagonismo económico y el desconocimiento de la sociedad. Editorial Javeriana.
- Gago, V. (2019). La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo. Tinta Limón.
- Giraldo, O. F. (2018). Ecología política de la agricultura. Agroecología y posdesarrollo. El Colegio de la Frontera.
- Grajales, J. (2017). Gobernar en medio de la violencia. Estado y paramilitarismo en Colombia. Universidad del Rosario.
dx.doi.org/10.12804/th9789587387988
- Grajales, J. (2011). The Rifle and the Title: Paramilitary Violence, Land Grab and Land Control in Colombia. Journal of Peasant Studies, 38(4), 771-792.
- Harvey, D. (2004). El nuevo imperialismo. Akal.
- Hernando, A. (2018). La fantasía de la individualidad: sobre la construcción sociohistórica del sujeto moderno. Traficantes de Sueños.
- Houtart, F. et al (2014). Agrocombustibles. Falsa solución global y destrucción local en Colombia. Desde Abajo.
- Jaramillo Villa, U., Cortés-Duque, J. & Flórez-Ayala, C. (2015). Colombia anfibia. Un país de humedales. Instituto Humboldt.
- Luxemburgo, R. (2007). La acumulación del capital. Terramar.
- Mies, M. & Shiva, V. (2014). Ecofeminismo. Icaria.

- Mies, M. & Shiva, V. (1998). La praxis del ecofeminismo. Biotecnología, consumo y reproducción. Icaria.
- Marin-Burgos, V. (2014). Access, Power and Justice in Commodity Frontiers. The political ecology of access to land and palm oil expansion in Colombia. University of Twente.
- Medina Rey, J. M., Ortega Carpio, M. L. y Martínez Cousinou, G. (2021). ¿Seguridad alimentaria, soberanía alimentaria o derecho a la alimentación? Estado de la cuestión. Cuadernos de Desarrollo Rural, 18. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cdr18.sasa>
- Molano Bravo, A. (2010). En medio del Magdalena Medio. CINEP.
- Molano Bravo, A. (2011, 21 de mayo). Montes de María. El Espectador.
- Moore, J. W. (2020). El capitalismo en la trama de la vida. Ecología y acumulación de capital. Traficantes de Sueños.
- Offe, C. (1991). Contradicciones en el Estado de Bienestar. Alianza Editorial.
- Ojeda, D., J. Petzl, Quiroga, C., Rodríguez, A. & Rojas, J. (2015). Paisajes del despojo cotidiano: acaparamiento de tierra y agua en Montes de María, Colombia. Revista de Estudios Sociales, 54:107-119. <https://doi.org/10.7440/res54.2015.08>
- Pérez Marulanda, N. (2022). Balance 2021 y perspectivas 2022 de la agroindustria de la palma de aceite, Fedepalma.
- Quiroga Manrique, C. et al (2019). Territorios de agua: infraestructura agrícola, reforma agraria y palma de aceite en el municipio de Marialabaja (Bolívar). Revista Colombiana de Antropología, 55(1): 59-89. DOI:10.22380/2539472X.570
- Rendón Echeverry, F. (2016). Agroindustria y desarrollo en un territorio de posguerra en Colombia. El caso de la palma de aceite en María la Baja. El Colegio de la Frontera Norte
- Restrepo, M. (2017). Transformaciones territoriales: mujeres campesinas y expansión del cultivo de palma de aceite en su territorio. Caso del municipio de Marialabaja, Colombia. UNESP.
- Rueda-Zárate, A. & Pacheco, P. (2015) Políticas, mercados y modos de producción. Un análisis de la situación y desafíos del sector palmero. Documentos Ocasionales 128. CIFOR.
- Segato, R. (2016). La guerra contra las mujeres. Traficantes de Sueños.

DE VUELTA A LA TEORÍA: LA INTERSECCIONALIDAD Y LA INDUSTRIA DE EXPORTACIÓN

ROCÍO FAJARDO FERNÁNDEZ
Universidad de Huelva

1. INTRODUCCIÓN

El presente texto está basado en la elaboración teórica llevada a cabo tras la participación en dos proyectos de investigación. El primero buscaba analizar los procesos vinculados con la relocalización industrial en Tánger (Marruecos) y en Tijuana (México). En el segundo, se continuó la investigación en las ciudades no fronterizas de Casablanca y Puebla. En lo que respecta al trabajo presentado por la autora, se ha centrado en las entrevistas de Marruecos. No obstante, al haber formado parte del equipo, también se ha impregnado de la realidad mexicana, que además, ha sido clave en la investigación de la industria de exportación por lo que muchos análisis previos están basados en ella.

Además de Marruecos, el otro gran tema del capítulo son las relaciones de género. La pregunta inicial que me acercó a este tema era ¿cómo influye dicha relocalización en las relaciones de género? ¿cambia algo? ¿no cambia nada? ¿cambia algo para que todo siga igual? ¿los cambios son aparentemente mejores o quizá incluso peores? En sociología aprendemos que normalmente no tienen sentido las categorías de “bueno” o “malo” para hablar de los hechos sociales. Nos acerca más a la realidad preguntarnos para quién es bueno o malo, o valorar tanto aspectos positivos como negativos más que una respuesta absoluta sobre la cuestión a tratar. Pues bien, a lo que me enfrente en las páginas que siguen, en la medida de lo posible, es a presentar mis respuestas a la cuestión dada.

Para dar cabida a la reflexión teórica, no me extenderé en explicar la metodología, que se puede consultar en Fajardo, Soriano-Miras y Trinidad (2023). Utilizamos la teoría fundamentada como marco general de la producción y análisis y de resultados, por lo que el tamaño de la muestra viene marcado por el criterio de saturación teórica. En total, resultaron 114 entrevistas en Tánger y 93 entrevistas en Casablanca, atendiendo a criterios de diversidad como el sector, la edad o el puesto dentro de la empresa. La realización de las mismas se dio a lo largo de toda la década pasada, pues el primer proyecto abarcó desde el 2011 al 2014 y el segundo desde 2014 a 2017.

Por último, decir que, mi mirada de las relaciones de género ha buscado ser interseccional, por lo que a continuación, detallaré de qué manera se relaciona el género con otros ejes de desigualdad para dar forma a la matriz de dominación (Collins, 2000) específica de este contexto.

Para ello, el capítulo consta de cinco apartados, además de la presente introducción, dedicados a las diferentes partes del análisis teórico. En los dos siguientes, analizo las intersecciones del género con las dos categorías que se han encontrado más relevantes: el nivel educativo y el origen. En el posterior, se resumen las principales aportaciones en la identificación de factores de reproducción y cambio en el contexto específico. Entendiendo que el uso de la interseccionalidad como enfoque implica incluir cuestiones de justicia social y la constante reflexión de las categorías utilizadas, en el quinto apartado se hace una meta reflexión sobre los patrones de pensamiento relacionados con la investigación. Por último, el capítulo cierra con unas conclusiones finales.

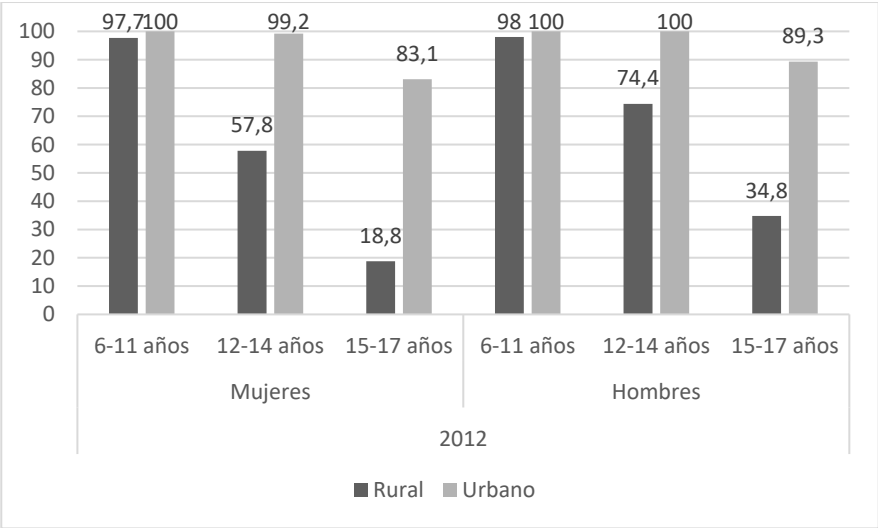
2. GÉNERO Y CLASE: CÓMO TU NIVEL EDUCATIVO CONDICIONA TU POSICIÓN EN LA EMPRESA

El nivel de estudios es la categoría que más influye en el acceso a las posiciones intermedias dentro de cada empresa y sector. Aunque encontramos algún caso de promoción interna de personas que no tienen mucha cualificación, generalmente la formación actúa como un techo a determinados estándares de vida. Este hecho hace que se reproduzcan las estructuras de poder previas de varias maneras. Teniendo en cuenta

la clase, es mucho más probable que sean las personas de mejor condición socioeconómica las que alcancen un nivel educativo más alto. Para nuestro contexto específico, podemos ver cómo en Marruecos, ante un estado de bienestar poco desarrollado, el capital económico de los padres se vuelve un mayor predictor del éxito educativo de sus hijos e hijas que en países como España (Lozano y Trinidad, 2020).

Atendiendo a las diferencias de género, podemos ver en el informe “La mujer marroquí en cifras” que las mujeres son las que menos probabilidades tienen de contar con un nivel educativo alto, muy especialmente aquellas que provienen de entornos rurales. Dicho informe lo publica el *Haut Commissariat au Plan*, que es el organismo encargado de la producción, análisis y publicación de estadísticas en Marruecos. En el Gráfico 1 podemos ver que en 2012, la escolarización masculina es mayor que la femenina para todos los grupos de edad y tanto en el entorno urbano como en el rural. No obstante, destaca especialmente el hecho de que esta diferencia se vuelve mayor cuanto más alto es el nivel educativo y que en el entorno rural la diferencia entre hombres y mujeres alcanza los 16 puntos porcentuales en las edades de 15 a 17 años.

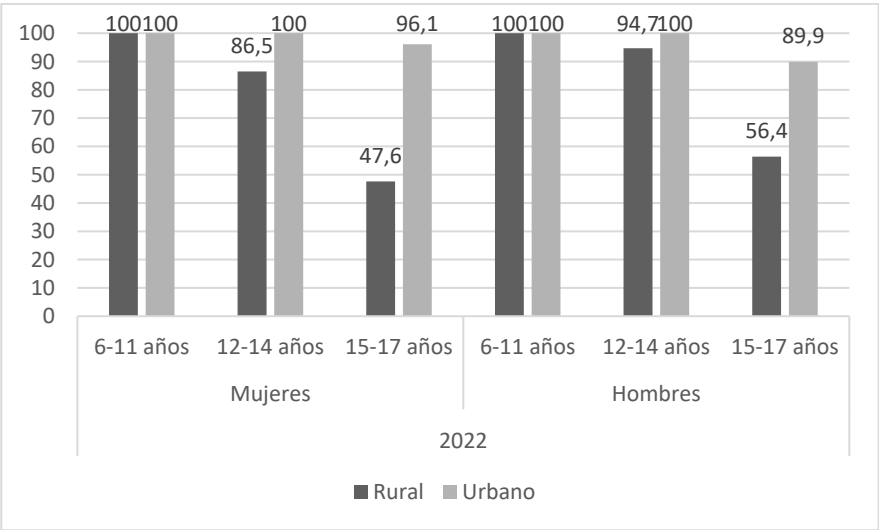
GRÁFICO 1. Tasa de escolarización en Marruecos, según género y hábitat (2012).



Nota: Elaboración propia en base a los datos del *Haut Commissariat au Plan* (2023).

Esto hace que sean las mujeres las que en menor medida ocupen los limitados puestos laborales que permiten estabilidad. Pero no solo por contar con un menor nivel de formación acreditada, sino que, incluso teniendo esta formación, encontramos mujeres empleadas en puestos base. Así, los mayores niveles de insatisfacción laboral se encuentran entre aquellas mujeres sobrecualificadas. Parece claro que las expectativas que esta cualificación trae consigo generan también una mayor frustración. Y es que, a pesar de la existencia de discursos positivos ante la implantación de la industria de exportación, que la ven como un elemento de dinamismo en la región y de generación de empleo, no podemos olvidar que para los procesos que la envuelven, el grueso de su mano de obra es manual. Dada la existencia de movimientos como el de los diplomados en paro (Emperador, 2009), cabe resaltar que en Marruecos también existe una importante demanda de empleo cualificado. Con la intención de recoger los cambios, incluimos a continuación el mismo gráfico con los últimos datos disponibles.

GRÁFICO 2. Tasa de escolarización en Marruecos, según género y hábitat (2022).



Nota: Elaboración propia en base a los datos del *Haut Commissariat au Plan* (2023).

Podemos observar que en 10 años ha habido un significativo aumento de la tasa de escolarización en general. Para el último grupo de edad contemplado, de 15 a 17 años, vemos que las mujeres superan en escolarización a los varones y que las diferencias entre ellos en el entorno rural se reducen. No obstante, el periodo educativo de la mayoría de las mujeres de nuestras entrevistas fue anterior incluso al gráfico 1, por lo que cabe pensar que las desigualdades serían mayores. Sin embargo, es difícil deducir que un aumento en el nivel educativo suponga una reducción de las desigualdades de género estructurales. Las barreras que enfrentan las mujeres en el acceso al mercado laboral son tan estructurales que, a pesar del aumento en su escolarización, los diferentes tipos de segregación persisten en la mayoría de países.

Por otro lado, el nivel de estudios es una variable central al definir también el empleo no cualificado. El analfabetismo o un bajo nivel de estudios también forma parte de la construcción del ideal de sujeto dócil construido por la economía global. Por lo tanto, las empresas transnacionales utilizan la intersección entre feminidad y baja cualificación para abaratar costes. Además, no solo podemos hablar de “clases” en la jerarquía dentro de una misma empresa, sino de “clases” entre empresas. Es decir, en el hecho de tener un empleo que reporte más satisfacción influye tanto la posición del individuo en la estructura social (principalmente a través del nivel de estudios) como la de la empresa en las cadenas globales de valor. Así, las situaciones de hostilidad y violencia en los centros de trabajo son menos frecuentes tanto en puestos intermedios como en aquellas personas que trabajan para la empresa matriz y no a través de una subcontrata. Esto además se vuelve un factor relativamente independiente del género, ya que tanto hombres como mujeres son objeto de diferentes formas de maltrato o crueldad, y están menos expuestos a ellas al ascender en la jerarquía.

3. GÉNERO Y ORIGEN: CÓMO CONDICIONA TU POSICIÓN EN LA EMPRESA EL SER DE UNA REGIÓN U OTRA

Llegamos al análisis de la segunda categoría que más se ha visto que condiciona el paso por la industria de exportación: el origen. Con esto

me refiero a dónde se ha nacido y crecido y a dónde se ubica la familia de origen. Cuanto más lejana se encuentre esta, y más rural sea el lugar de origen, identificamos más barreras en el proceso de obtención de unas condiciones de trabajo dignas. Las empresas exportadoras se convierten en un nicho laboral para este perfil por varios motivos. Uno es la formación, ya comentado. En el gráfico 1, además de las diferencias de género, podíamos observar la abismal diferencia en la escolarización entre entornos rurales y urbanos. El resto de motivos los encontramos en aquellos factores vinculados a la migración, aunque sea interna: cierto desarraigo, falta de red social en el destino, presión del origen para el envío de una parte de los ingresos y en general para que el proceso migratorio se vuelva exitoso. Es esta situación de mayor desamparo la que crea el caldo de cultivo para ese ejército de reserva que permite mantener los bajos estándares de calidad en el trabajo. Sirva como ejemplo de esto, el estudio realizado por Puschmann (2011). Este investigador no entendía cómo, a pesar de ser una gran metrópoli que parecía haber colapsado ya, era capaz de seguir acogiendo gente. Y cómo, a pesar de los problemas de infravivienda, entre otros, seguía habiendo gente que la seguía viendo como un escenario de futuro. Y la conclusión a la que llegó fue que, a pesar de las condiciones de mucha gente empleada en la industria de exportación, la ciudad ofrece determinadas infraestructuras que hacen que la vida sea un poquito mejor (o preferible para aquellas personas que optan por esa opción) que en muchas zonas rurales. Hablamos desde fuentes de agua públicas en barrios de chabolas hasta un salario que, por reducido que sea, es superior al de una parte importante de los que existen en Marruecos.

El hecho de que Casablanca tenga un historial industrial más antiguo hace que en esta región tengan mucho más peso las personas descendientes de migrantes internos, lo que diríamos segundas generaciones del éxodo rural; mientras que en Tánger el crecimiento económico y la explosión demográfica son más recientes.

En parte debido a esta diferente historia, en Tánger se ha mostrado aún más relevante como categoría de análisis el origen geográfico de la persona. El código "Familia de origen como eje estructurador de la vida cotidiana" permite explicar la situación de las mujeres procedentes del

sur, que son jóvenes y solteras y viven con parientes o amistades, que generalmente también son mujeres, y a menudo también trabajan en fábricas de la industria de la exportación. De dónde vienen las mujeres y con quién comparten sus ingresos son las variables que determinan la forma en que viven la situación. En línea con esto, es importante recordar que también hay que visibilizar las similitudes entre géneros. En este sentido, es bastante transversal la necesidad del trabajo y su orientación hacia el mantenimiento familiar, aunque cambie la forma en que este se dé y se interprete.

El trabajo en la industria de la exportación, especialmente para las mujeres, está vinculado al aumento del coste de la vida y a las diferencias interregionales. Aquí se entrelazan un conjunto de procesos promovidos por el sistema neoliberal, como la destrucción de formas de vida en diferentes contextos debido a la limitación de recursos por su contaminación y/o por su explotación por parte de empresas extranjeras. Esto expulsa a poblaciones que se ven atraídas por los diferentes polos industriales en búsqueda de los medios de vida perdidos. En consecuencia, la incorporación femenina al mercado laboral no es el resultado de una búsqueda de autonomía mediante la participación en un empleo remunerado. Además, esta incorporación podría tener un potencial para aumentar la autonomía de las mujeres si las condiciones de empleo no fueran tan precarias. En la situación actual, es más probable que fomenten el objetivo de vida de ser un ama de casa, el deseo de salir del mercado laboral.

4. GÉNERO Y CAMBIO: FACTORES DE (RE)PRODUCCIÓN

Desde varias perspectivas feministas se ha cuestionado la división entre producción y reproducción que vincula la masculinidad con la capacidad creadora y la feminidad con el mantenimiento de la tradición. Ejemplo de ello son los análisis del trabajo doméstico como una fuerza productiva. En este sentido es importante aclarar que, aunque esa lectura dicotómica ha arrojado mucha luz sobre los diferentes roles de género, se puede y se debe complejizar, dependiendo de cada objeto de estudio. En este sentido, podemos hablar tanto de producción como de

reproducción de género en las fábricas y centros de servicios a la exportación. Producción porque produce unos ideales específicos que le son útiles para domesticar los cuerpos. Reproducción porque se sirve de ideales externos también.

Es decir, en estos centros se reproducen esquemas que forman parte tanto del orden global de género como del régimen local (Connell, citado en Labrecque, 2006). El orden global de género actúa dando forma a los ideales de emancipación femenina a través del empleo remunerado, implantando así el modelo de dos proveedores (Fraser, 2016) y ampliando el ejército global de reserva. Este modelo global, marcado también por la minusvaloración del trabajo femenino en todos sus ámbitos, se apoya en el régimen local de marcada complementariedad (aunque dinámica, como la calificó Boddy, 1989), para crear una mano de obra heterogénea y segmentada.

Esta producción de género la podemos identificar en distintos niveles. En primer lugar, en la existencia de unos sectores más feminizados (textil, confección) que otros (automoción, calzado). Con el objetivo de visibilizar el mayor número posible de realidades, destaco también que la plantilla de algunos sectores tiende bastante al equilibrio entre hombres y mujeres, sobre todo los centros de llamadas. En segundo lugar, dentro de cada sector, también encontramos centros de trabajo con mayor y menor segregación por género. Destaca la relación entre estado civil y dicha segregación, proyectándose la complementariedad del matrimonio en el entorno laboral. Es, decir se ha identificado una tendencia entre las personas solteras a trabajar en centros de trabajo mixtos y entre personas casadas a trabajar en centros con personas de su mismo género. Hemos visto que a pesar de que muchos centros son feminizados, hay muchos también con plantilla de trabajo paritaria. No obstante, teniendo en cuenta la diferente tasa de actividad en varones y mujeres en el conjunto del país, podemos afirmar sólidamente que la industria de exportación es un importante nicho laboral para las mujeres. Podemos observar una tendencia a la masculinización, como en el sector aeronáutico, en el que una entrevistada ha observado un cambio en sus empresas de una plantilla altamente feminizada hacia una disminución drástica de las mujeres en las cadenas de montaje:

cuando una mujer trabaja muchos años, cuatro o cinco años en la cadena... ya no le queda nada de mujer [...] Es decir, era obligatorio quitar a la mujer de la cadena... aunque la mujer puede también trabajar duro, pero no como un hombre, un hombre puede aguantar más. Es un trabajo con metal y el metal es algo difícil para la mujer (Mujer casada).

Se ha observado que estos procesos de masculinización a veces ocurren tras ciertas mejoras en las condiciones. En tercer lugar, también existen tareas específicas y que dependen de la empresa o sector, pero entre las que sí podemos encontrar un patrón común que es el reparto de tareas según el siguiente esquema: aquellas que requieren especial fuerza física o uso de maquinaria se encuentran masculinizadas y aquellas destinadas a la limpieza, feminizadas. Por último, se produce género en el diferente trato dado a los diferentes cuerpos. Mientras que todos los cuerpos (en mayor medida cuanto más abajo en la cadena) son susceptibles de recibir malos tratos y violencias, existen algunas problemáticas específicamente femeninas, entre las que destacan aquellas ligadas al acoso y a la maternidad.

Tras el análisis de todos los puntos, la tesis que cobra más fuerza es la de un cambio en circunstancias materiales con permanencias simbólicas. Dentro de la complejidad que estoy intentando trasladar aquí, se busca huir de explicaciones unidireccionales de lo global hacia lo local que niegan completamente la autonomía de los individuos. Uno de los principales ejemplos de esta autonomía puesta en práctica es la organización de trabajadores y trabajadoras con aras a reclamar sus derechos. Generalmente, las empresas deciden trasladar los centros de producción atendiendo a diferentes criterios de productividad, pero esta decisión también puede estar condicionada por movilizaciones de plantilla. En varias entrevistas aparece el cierre de empresas tras una intensa actividad sindical de reclamo de derechos. Este hecho demuestra la delicada posición de las personas trabajadoras, que deben buscar el equilibrio entre mantener su empleo ante la amenaza de una nueva relocalización de la empresa y mantenerlo en las mejores condiciones posibles.

Las mejoras en las condiciones laborales permiten a mujeres y hombres disponer de más tiempo, dinero y autonomía en la organización vital. Las entrevistas reflejan constantes subidas y bajadas de estas, períodos

de mejoría y estabilidad alternados con otros de mayor hostilidad y precariedad. Es cierto que la adquisición de capital económico ayuda a obtener dicha autonomía, pero la relación laboral oprime.

Dentro de esto, lo más importante a afirmar sería la diversidad de modelos, así como la disonancia entre algunos ideales y prácticas descritas. Entendiendo esto desde un marco general de complementariedad de esferas que va desde un reparto total por género en el que la mujer es ama de casa y el hombre el único sustentador hasta los hogares donde ambas personas trabajan (las mujeres con frecuencia doblemente), pasando por modelos mixtos y otros que escapan a ese esquema.

Dentro de la propia categoría de género, encontramos a un nivel menor de abstracción la importancia del estado civil, como una plasmación de los mandatos patriarcales, que establecen, además de la división de la población en dos géneros binarios, el control del deseo de estos, el de uno dirigido al otro, y dentro del marco social y legal del matrimonio. No podemos olvidar que el estado de casada es el más deseable para una mujer en la sociedad patriarcal. Hablamos no solo de un ideal patriarcal, sino también económico, reflejado en el modelo de familia nuclear heterosexual dominante. Así, se construye una relación de interdependencia en la que ellos dependen de los cuidados y ellas de los ingresos. En las entrevistas, la desprotección asociada a la soltería se ve más clara en el caso de Tánger-Tetuán. En esta región vemos una tendencia más clara a una división de género basada en el estado civil: hombres casados como principales sustentadores de familia nuclear y mujeres solteras que ayudan a mantener hogares situados en otras regiones. Desde esta soltería, existe presión por parte de la familia de origen para recibir y compartir ingresos, mientras que desde el matrimonio es más probable que se pueda vivir sin el sueldo. La transgresión de las prácticas de género existe, pero se ve como temporal y secundaria.

El estado civil es una categoría clave en sí misma, al determinar en gran parte la situación de convivencia o la existencia de maternidades/paternidades. Teniendo en cuenta que la conciliación es uno de los principales conflictos asociados al empleo femenino, es relevante preguntarse por las responsabilidades familiares. Recuperando pues, la situación de

cohabitación, cabe preguntarse por la presencia de hijos e hijas y/o de otras personas que conviven en el hogar. Podemos afirmar que la familia extensa como conviviente pierde peso en los entornos urbanos, siendo esta un apoyo para las tareas de cuidado. Encontramos una relación inversamente proporcional entre el número de hijos e hijas y la satisfacción en el empleo. La descendencia hace que el sueldo de la industria de exportación se vuelva insuficiente y sus ritmos, incompatibles con la organización familiar.

Podemos hablar de una tendencia generalizada a un modelo neo-tradicional de familia en el que el varón trabaja a tiempo completo y la mujer flexibiliza sus horarios para atender a las necesidades domésticas (Rodríguez y Fernández, 2010). Desde esta perspectiva, se considera que es una variante del modelo tradicional de esferas separadas al no suponer un cambio sustancial en los roles de cada quien, y, por tanto, en la estructura (Moen y Yu, 2000). No obstante, el tipo de empleo mencionado generalmente cuenta con horarios fijos y amplios en los que a veces la jornada laboral es mayor a las ocho horas y existe presión en lo relativo a la realización de horas extra, por lo que no es tan fácil para las mujeres flexibilizar sus horarios y disminuir el tiempo dedicado al empleo. Por lo tanto, la continuación del rol se da más en un plano desconsiderativo, o como podemos ver en Verme et al. (2015), en las oscilaciones entre empleo e inactividad, sin pasar por periodos de desempleo. En cualquier caso, parece bastante clara la existencia de un conflicto entre roles para las mujeres casadas (Bouasria, 2013).

En cuanto a la división de las tareas en el hogar, este trabajo se comparte en aquellos hogares con personas del mismo sexo o cuando el padre está ausente. Atendiendo a la diversidad de perfiles, los hombres de Tánger-Tetuán con trabajos más cualificados tienden a describir la división de tareas en sus hogares de origen de acuerdo a una asignación de roles más tradicional: las mujeres se encargan de la cocina y la limpieza y los hombres tienen mayor peso en la toma de decisiones. Sin embargo, se imaginan a sí mismos en el futuro con un modelo diferente y empiezan a aparecer ideales de una división de tareas menos generizada. Otro perfil importante que surgió es el de las mujeres de las zonas

rurales circundantes con trabajos no cualificados, cuyas familias tienden a adherirse a la división tradicional de las tareas. De la misma manera que el neoliberalismo occidental difundió un modelo de dos proveedores de familia, con la relocalización industrial y sus procesos asociados también se empieza a ver esto como una de las formas más comunes de organización familiar. Así, la emancipación de la familia de origen está ligada con un mayor reparto o una menor generización del mismo.

El trabajo asalariado de hombres y mujeres sobre un modelo de esferas separadas favorece una mayor explotación de las mujeres ya que su trabajo se considera secundario. Una perspectiva interseccional de la fábrica nos permite identificar dos perfiles situados en posiciones opuestas en términos de privilegio y acceso a los recursos: hombres casados con un estatus ocupacional medio o alto y nacidos en Tánger o Tetuán, y mujeres solteras con un estatus ocupacional bajo nacidas en zonas deprimidas del país. Estas zonas se caracterizan por una fuerza centrífuga provocada por una elevada tasa de analfabetismo y desempleo y por el colapso de la economía de subsistencia. Al igual que en las sociedades occidentales, la provisión está cada vez más mediada por el dinero en efectivo derivado de la participación en la fuerza de trabajo.

Según la categoría relativa a las conexiones entre el género y el trabajo, podemos ver claramente que existe una división binaria y de género entre el espacio del hogar (asociado al matrimonio) y el espacio de la fábrica. Sin embargo, también vemos una diferencia en los discursos de los hombres y las mujeres: los primeros recurren a argumentos basados principalmente en la tradición, y entre las segundas observamos un discurso centrado en la supervivencia. Esto sugiere que las mujeres trabajan en la industria de la exportación porque no hay muchas otras opciones y el matrimonio es una posible liberación del trabajo en condiciones tan duras. Esto también se refuerza con el otro eje, la condición ocupacional, que muestra que el empleo de las mujeres en la industria de la exportación se considera positivo cuando tienen una mejor posición laboral.

5. PATRONES COLONIALES DE PENSAMIENTO IDENTIFICADO

Como se presentó en la introducción, uno de los intereses de este capítulo, basado en la reflexión teórica, aúna la justicia social y la reelaboración de elementos teóricos: la vuelta a la teoría que promete el título. Una de las tensiones que me he encontrado a lo largo de la investigación es el hecho de que nuestras estructuras mentales, herederas del positivismo, parecen asociar el cambio con algo bueno o necesario. Mientras que la tradición, sobre todo cuando hablamos de contextos no occidentales, aparece como atraso y lastre. Anteriormente, el título del capítulo iba a ser: “Cambios y permanencias en las relaciones de género”. Tras diferentes lecturas y problematizaciones, he considerado que esta estructura dicotómica es más propensa a proyectar un imaginario colonialista. Desde un ejercicio reflexivo y académico no tendría por qué, pero atendiendo a los modelos implícitos que conforman nuestro imaginario, sumados al sesgo orientalista, es una dicotomía que lleva al callejón sin salida de la lectura del cambio como positivo, es decir, modernidad, avance, similitud con modelos occidentales y la permanencia como negativo, atraso, tradición, esa otredad del otro lado del Mediterráneo. En esta línea, es importante señalar que, aunque usamos el concepto de ideal de esferas separadas, no es para nada la misma situación que la que llevó a su cuño: la época victoriana. Creemos que ayuda a entender la división de espacios, entre otras cosas porque se refiere principalmente a la construcción de un ideal que no siempre encuentra su espacio en el espacio social. No obstante, una de las limitaciones del estudio es la dificultad para profundizar en los lenguajes propios del contexto específico.

De la mano de esta errónea dicotomía surge otra, relacionada con la forma de concebir la agencia de los sujetos. Esta es aquella que construye la dominación y la emancipación como variables antagónicas (Flax, 1993). Es decir, la idea de que una praxis social es enteramente reproductora de opresión o enteramente liberadora. Parece más sensato pensar que la realidad social muta en diversas direcciones, liberando de unos yugos y estableciendo otros. Sirva como ejemplo para el caso de muchas mujeres en casi todo el mundo su cambio del hogar por el empleo remunerado. Es conveniente, por tanto, manejar una noción de

agencia que nos permita salir un poco de los cánones occidentales. En el caso del feminismo como movimiento plural que aboga por la igualdad de género, este canon se ha venido equiparando al deseo de emancipación. A veces, las personas que se identifican con el feminismo occidental pueden equivocarse al diagnosticar y proponer soluciones a otros sistemas patriarcales. Además, a menudo se da por sentado que la búsqueda de la liberación es universal y esencial para discutir la agencia social (como se señaló en Mahmood, 2001). Sin embargo, tanto la definición del ideal emancipatorio como las estrategias para alcanzarlo pueden involucrar perspectivas etnocéntricas difíciles de evitar. Por ejemplo, el concepto de libertad en el contexto occidental suele estar influenciado por enfoques individualistas que no se adaptan fácilmente a sociedades con valores más comunitarios, como observó Mernissi (2016).

Tras la detección de dichos modelos implícitos, he definido el concepto de “desasosiego feminista”. Un modelo implícito, según Aguilar y Buraschi (2013) es “un marco de referencia, una construcción simplificada y esquemática de la realidad, que aportan una explicación de la misma y que conforman un esquema general referencial que guía la práctica, *de forma irreflexiva* [cursivas en el original]” (p.1425). Lorber (1994) identificó el desasosiego de género como esa incomodidad que provoca una situación o una persona que rompe claramente con los roles de género o las directrices básicas del sistema sexo/género. Recuperando la analogía dramática de Goffman diríamos que es lo que sentimos si nuestro compañero o nuestra compañera de escena se sale del guion y actúa de otra manera. Uno de los casos más evidentes consiste en la perversión estética y comportamental explícita de roles: mujeres que visten muy masculinas o varones con presentación considerada femenina. Del primer caso podemos encontrar un maravilloso relato en el monólogo *Nanette* de Hannah Gadsby, en el que cuenta cómo es confundida con un hombre, por parte de hombres que posteriormente se disculpan por la confusión, como diciendo “perdona por haberte sacado de tu papel”. Casado y Lasén (2014) también identifican un desasosiego que ocurre a raíz de otras tensiones provocadas por el género, principalmente por las propias demarcaciones que hacemos, que a veces tienen un “carácter poroso, ritual y controvertido” (ibíd., 155). Por

ejemplo, la distinción entre el ámbito público y el privado, que en la práctica es más difusa. Con la inspiración de estas autoras, pues, denominamos desasosiego feminista a lo que sienten (y sentimos) muchas personas occidentales (especialmente de capital cultural medio-alto) ante esquemas de igualdad o feminismo diferentes a los nuestros. En concreto, la división de tareas y el ideal de complementariedad. Nos cuesta ver algunas aspiraciones como legítimas, negando a los sujetos no hegemónicos la plena riqueza de la experiencia humana (Rubin, 1984).

6. CONCLUSIONES

Por último, y acercándonos a nuestra categoría central, si bien tras el análisis de la región norteña vimos que lo importante era destacar los ejes de desigualdad que articulaban la región, en Casablanca emergió de manera más clara la consideración de la industria de exportación como un eje más de desigualdad. Nos hemos centrado en la cartografía de la forma en que estas categorías conforman la experiencia de este contexto, sin pretender establecer una jerarquía entre las mismas. En resumen, en el estudio de las relaciones de género en la industria de exportación fronteriza de Marruecos, es crucial tener en cuenta la intersección entre el género y la situación de cohabitación, la posición socioeconómica y la ubicación de la familia de origen. La forma en que se intersectan ayuda a crear un ejército de reserva que contribuye a mantener el sistema patriarcal, que es funcional para las redes globales del capitalismo.

Tanto en la revisión bibliográfica como en el análisis de las entrevistas hemos visto que la desigualdad es uno de los elementos clave en la manera en que la globalidad influye en los distintos contextos sociales. Esto es lo que nos lleva a ir dando forma a la categoría central: La relocalización industrial como eje que actúa con el género en la construcción de desigualdad. Las nuevas formas de estratificación nos hacen pensar en lo adecuado del concepto de entronque patriarcal (Cabnal 2010, Paredes y Guzmán, 2014), al entender que lo que se produce es una intersección de estructuras de género. En esta intersección, además, se construye un rol de género específico y propio de este contexto (De la O, 2006).

La perspectiva interseccional nos ayuda a entender esto, ya que la desigualdad no es la ausencia o presencia de empleo en este sector. No significa que por trabajar en este u otro se esté más o menos oprimido u oprimida. Es un eje que actúa en combinación con el resto, reforzándose mutuamente. El hecho de estar más o menos fuera de la globalidad puede tener efectos perjudiciales, pero no tiene que ser experimentado como tal. El conflicto surge al entrar en contacto distintos sistemas y crearse unas expectativas que no pueden ser satisfechas. Por tanto, la relación entre las relaciones de género y la relocalización industrial es de yuxtaposición, igual que la relación entre las categorías tal y como las define la interseccionalidad, al añadir complejidad a la matriz local de dominación. Así, el impacto más claro es el fortalecimiento de las estructuras de desigualdad.

8. REFERENCIAS

- Aguilar Idáñez, María José y Buraschi, Daniel (2013). *Participación, modelos implícitos e intervención de los profesionales de lo social*. Comunicación presentada en el IV Congreso de la Red Española de Política Social, Madrid, España.
- Boddy, Janice (1989). *Wombs and Alien Spirits: Men and Women in the Zar cult in North Africa*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Bouasria, Leila (2013). *Les Ouvrières Marocaines En Mouvement: Qui Paye? Qui Fait Le Ménage? Et Qui Decide?* Paris: L'Harmattan.
- Cabnal, Lorena (2010). Acercamiento a la construcción de la propuesta de pensamiento epistémico de las mujeres indígenas feministas comunitarias de Abya Yala. En VV. AA., *Momento de paro. Tiempo de rebelión*. Montevideo: Minervas.
- Casado, Elena y Lasén, Amparo (2014). Epílogo: controversias y desasosiegos metodológicos. En Amparo Lasén y Elena Casado (eds.), *Mediaciones tecnológicas. Cuerpos, afectos y subjetividades* (pp.153-163). Madrid: CIS.
- Collins, Patricia (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge.

- De la O, María E. (2006). El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: Balance de cuatro décadas de estudio. *AIBR: Revista de Antropología Iberoamericana*, 1(3).
- Emperador, Monserrat (2009). El movimiento de los diplomados en paro de Marruecos. Desafíos a la improbabilidad de una acción colectiva. *Revista Internacional de Sociología*, 67(1), 29-58.
- Fajardo Fernández, Rocío, Soriano-Miras, Rosa M., y Trinidad Requena, Antonio (2023). Intersections between the global economy and gender structures in the workforce in relocated industries. *Third World Quarterly*, 44(7), 1455-1471.
- Flax, Jane (1993). *Disputed Subjects: Essays on Psychoanalysis, Politics, and Philosophy*. New York/London: Routledge.
- Fraser, Nancy (2016). Contradictions of Capital and Care. *New Left Review*, 100, 99-117.
- Haut Commissariat au Plan (2023). *La femme marocaine en chiffres* [المرأة المغربية في أرقام]. Recuperado de <http://bit.ly/3SejYc8>
- Labrecque, Marie F. (2006). De ama de casa a obrera: del hogar a la empresa transnacional. *Papeles de Población*, 12(49), 127-152.
- Lorber, Judith (1994). *Paradoxes of gender*. New Haven: Yale University Press
- Lozano, Miguel Ángel y Trinidad Requena, Antonio (2020). La capacidad predictiva en el rendimiento escolar del capital económico y cultural de las familias del estudiantado en España y Marruecos. *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, 29, 130-151.
- Mahmood, Saba (2001). Feminist Theory, Embodiment, and the Docile Agent: Some Reflections on the Egyptian Islamic Revival. *Cultural Anthropology*, 16(2), 202-236.
- Mernissi, Fatema (2016[2007]). El sueño Casablanca: Entretejiéndole paz a la globalización. *Andamios*, 13(30), 261-270. [Trad. Inger Flem]
- Paredes, Julieta y Guzmán, Adriana (2014). *El tejido de la rebeldía. ¿Qué es el feminismo comunitario?* La Paz: Comunidad Mujeres Creando Comunidad.
- Moen, Phyllis y Yu, Yan (2000). Effective Work/Life Strategies: Working Couples, Work Conditions, Gender, and Life Quality. *Social Problems*, 47(3), 291-326.

- Puschmann, Paul (2011). *Casablanca: A Demographic miracle on Moroccan Soil?* Lovaina: Acco.
- Rodríguez Menéndez, M^a del Carmen y Fernández García, Carmen M^a (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(2), 257-275.
- Rubin, Gayle (1984). Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality. En Carole S. Vance (ed.), *Pleasure and danger*. Nueva York/Londres: Routledge & Kegan Paul.
- Verme, Paolo, Barry, Abdoul, Guennouni, Jamal y Taamouti, Mohamed (2015). Labor mobility, economic shocks and jobless growth evidence from panel data in Morocco. *Middle East Development Journal*, 8(1), 1-31.

ANÁLISIS DE LAS OPINIONES DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS SOBRE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL: ¿SIGUEN EXISTIENDO EN LA ACTUALIDAD PROFESIONES MASCULINIZADAS O FEMINIZADAS?

NIEVES GUTIÉRREZ ÁNGEL
Universidad de Almería

MARÍA DOLORES PÉREZ ESTEBAN
Universidad de Almería

ISABEL MERCADER RUBIO
Universidad de Almería

INTRODUCCIÓN

Los cambios de índole política, económica, tecnológica y social presentes en la sociedad actual han modificado en el mundo laboral, de tal manera que incluso algunas profesiones han desaparecido y otras han nacido, pese a que la gran mayoría de ellas han sufrido modificaciones. Por lo tanto, esta tendencia parece que se va a perpetuar en los años venideros, dónde la adaptación al cambio debe ser una característica presente en la sociedad (Serrano et al., 2022). La orientación en general, y la orientación profesional en particular, deben ser conocedoras y consecuentes con esta realidad, y evolucionar dando un paso adelante y rompiendo con su carácter puntual y terminal para convertirse en un enfoque con un carácter totalmente procesual, a lo largo de toda la vida, y hacia todas las personas (Martínez-Clares y Martínez-Juárez, 2011). Parece claro por tanto que desde estas líneas apostamos por una concepción humanística de la orientación profesional comprendida como un proceso educativo con un carácter de acompañamiento a lo largo de toda la vida y no únicamente centrada en los momentos de cambio o transición.

En definitiva, la orientación es un proceso que debe ejercerse a lo largo de toda la vida con la finalidad del desarrollo integral de la persona desde un punto de vista equitativo y justo (Comisión Europea, 2008). Sin olvidar que en la misma están implicados tanto los profesionales de la orientación, como el profesorado, las familias y el alumnado.

En concreto, la orientación profesional es aquel tipo de orientación cuyas tareas principales están relacionadas con las ocupaciones, y las cualificaciones que exige, por lo tanto, la podemos definir como todos aquellos procesos que están destinados a la consecución de la inserción y del desarrollo profesional (Sánchez García et al., 2013).

Hemos de destacar también que en la actualidad desde la literatura científica se considera la orientación profesional como aquel tipo de orientación que se centra en el desarrollo de la carrera a lo largo de toda la vida, y que se caracteriza por las siguientes premisas: (Álvarez González y Sánchez García, 2012)

- Supone un derecho para todas las personas a lo largo de toda su vida y debe ser comprendida como un proceso continuo en todas las etapas del desarrollo de la carrera.
- Tiene como finalidad principal facilitar el desarrollo de la carrera, así como de las personas y de su potencial profesional.
- Debe de estar provista de un carácter preventivo y menos remedial, pero no debe de olvidar la importancia del diagnóstico como parte de todos estos procesos.
- Es función del orientador ejercer todo este tipo de acompañamiento y de mediación, el cual actuará a través del asesoramiento y del Consejo para favorecer la adquisición de todos aquellos conocimientos, competencias y actitudes necesarios para el desarrollo de la carrera.
- Idealmente debería ofrecerse en distintos contextos como puede ser el educativo, el comunitario o el laboral. Y principalmente debe ejercerse a través de programas creados para ellos.

Por lo tanto, la orientación profesional tiene una triple finalidad (Jato y Méndez, 2006). En primer lugar, aquella destinada a adquirir las capacidades, las actitudes y los valores que permitan elegir entre distintas alternativas profesionales. En segundo lugar, el propio desarrollo en el mundo laboral. Y, en tercer lugar, la plena realización profesional, personal y social del sujeto.

Es precisamente esta orientación la que debe trabajar el autoconocimiento desde edades tempranas, así como el preparar a la mujer para evitar que sufra el síndrome de la impostora, y que promuevan una orientación académica y profesional sin condicionantes sociales a la hora de elegir unos estudios o profesiones determinadas.

En la sociedad actual estos temas son de tan enorme calado que incluso la OCD (2004) ofrece una definición de lo que considera orientación profesional entendida como aquellos servicios y acciones que tienen por finalidad asistir a las personas en cualquier momento de su vida a ejercer distintas opciones de carácter educativo, de carácter formativo, o de carácter laboral.

Todo este entramado de técnicas se pone en marcha a través de distintas charlas a través de las que se ofrece información de carácter profesional, a través de la propia orientación ofrecida en las instituciones educativas, a través de su asesoramiento sobre la carrera o el empleo, y finalmente a partir de la intermediación laboral.

Además, en este apartado queremos resaltar el hecho de que aún en la actualidad esta orientación está ampliamente influenciada por la consideración de determinadas profesiones feminizadas y otro tipo totalmente distinto de profesiones masculinizadas. Fuertemente esta feminización aparece en profesiones relacionadas con el cuidado familiar, la vejez o la educación, por lo que el género femenino queda atribuido a profesiones relacionadas con la educación y con la salud. Mientras que, por otro lado, encontramos profesiones masculinizadas principalmente relacionadas con la biología, la medicina y la industria (Sala, 2021). Asimismo, nos gustaría destacar que esta influencia del género no solamente se muestra en el hecho de que la mayor parte de estudiantes de estas titulaciones universitarias pertenezcan a un género u otro,

sino que dentro de aquellas profesiones consideradas como feminizadas existe la visión social que atribuye a las mismas una posición laboral y social de un nivel inferior frente a las masculinizadas.

No obstante, también hemos de indicar que a la hora de realizar la revisión bibliográfica sobre la literatura existente en cuanto esta temática hemos encontrado diversos estudios que ponen el foco en aquellos hombres que deciden escoger una profesión considerada por la sociedad como propia de las mujeres. Tales estudios han evaluado tanto el acceso de los hombres a tales profesiones, cómo las dos ventajas, las disparidades y las comparaciones entre ambos géneros, llegando a conclusiones tales como que los hombres incluso llegan a tener miedo de ser feminizados o estigmatizados por el hecho de tener un trabajo considerado propio de mujeres (Lupton, 2000).

Por ello consideramos clave apostar por la promoción de la igualdad de género en todos los niveles educativos, especialmente relevante ante aquellas situaciones o cursos académicos en los que el estudiantado debe tomar una decisión o hacer una elección acerca de los estudios futuros o del mundo laboral. De esta manera esa promoción de la igualdad de género pasa por la idea aportada por la UNESCO, la cual indica que la igualdad de género se corresponde con aquellas situaciones en que ambos géneros gozan de las mismas condiciones y obtienen las mismas oportunidades a la hora de sus derechos, con la finalidad de potenciar el desarrollo en distintos ámbitos como puede ser el social, el cultural, el político o el económico. Por lo tanto, se hace más que indispensable que la educación en general y la orientación en particular apuesten por actividades inclusivas y no estereotipadas en el que la equidad sea garantizada a todo el alumnado. Por supuesto esto también pasa por formar a los docentes en cuanto a la materia de igualdad de género y la implicación tanto de la comunidad como de otras instituciones. Solamente desde esta perspectiva apostaremos por una educación igualitaria y la no discriminación atendiendo al género.

Sin embargo, todo esto que venimos promoviendo sería injusto por nuestra parte asociarlo únicamente a la enseñanza secundaria y a la orientación, y hemos de dar un paso más apostando en este caso también por la igualdad de género en la Universidad Con la finalidad de

continuar avanzando hasta la obtención de una plena y real igualdad entre hombres y mujeres, siendo en la actualidad una exigencia para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, adoptada por la ONU.

En definitiva, a pesar de que la promoción de la igualdad tiene una larga trayectoria la brecha de género sigue estando presente, en concreto en esta investigación en el ámbito universitario, donde se hace especialmente importante apostar por políticas, programas y actuaciones que fomenten la igualdad, a través de los planes creados para ello. De tal manera, el ofrecer una educación universitaria basada en la igualdad de género y sin estereotipos debe ser uno de los ejes principales de cualquier sociedad avanzada, en la que se luche por combatir la discriminación y la sociedad hacia la mujer. Y es aquí donde la educación y la formación tienen un papel protagonista como agentes de cambio para lograr estos avances, a través de la garantía de la equidad entre mujeres y hombres, pues no olvidemos que, si bien la educación es un derecho humano, cualquier tipo de discriminación por género va en contra de tales derechos humanos. Lo cual supone romper con estereotipos de exceso o prejuicios, ya sean más o menos implícitos asociados a los roles de género desde una percepción discriminatoria. Apostando por el hecho de la no existencia de titulaciones más apropiadas para hombres ni titulaciones más apropiadas para mujeres, fundamentado en la consideración de que tanto mujeres como hombres tienen las mismas capacidades cognitivas y el mismo potencial profesional, y apostando por la igualdad desde el acceso, pasando por la continuación de los programas formativos, y finalizando con el acceso al mundo laboral.

1. OBJETIVOS

- El objetivo de este trabajo es analizar la opinión de los estudiantes de una universidad pública española acerca de sus preferencias y creencias en cuanto a la orientación profesional atendiendo al género.

2. METODOLOGÍA

Este trabajo emplea una metodología que se corresponde con un método cuantitativo, y es de carácter correlacional con un diseño ex post facto, y de carácter retrospectivo (Romero-Rodríguez et al., 2022). Con la finalidad de analizar diversas variables relacionadas con el sexo, la edad, y la orientación profesional.

El total de la muestra está compuesto por 157 estudiantes de una universidad pública española, de distintas titulaciones y facultades. En cuanto a las características principales de la muestra, la edad media es de 21,03 años, con una desviación típica $DT=0.28$. En cuanto al sexo, el 53% ($N=83$) son hombres, y el 47% ($N=73$) mujeres.

El instrumento empleado para esta investigación ha sido creado “ad hoc” incluyendo tanto cuestiones de carácter socio-demográfico como cuestiones puramente relacionadas con la orientación profesional y su vinculación al género.

Los datos fueron codificados y tratados a partir del programa de análisis estadístico SPSS en su versión 26. A partir de dicha base de datos analizamos la relación entre las distintas variables por medio de un análisis estadístico descriptivo en cuanto a cada variable dependiente, así como de la prueba del Chi-Cuadrado. Con la finalidad no solamente medir las puntuaciones obtenidas en cada ítem, sino también analizar la posible existencia de diferencias entre cada concepto.

3. RESULTADOS

Siguiendo a los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2018, las mujeres suponen más de la mitad de los hombres, y su presencia en el mundo universitario como estudiantes no ha dejado de agrandarse según los datos oficiales nacionales, tanto en las titulaciones de máster, como en las titulaciones de grado y de doctorado.

Los resultados de nuestro trabajo indican que efectivamente la muestra considera que existen titulaciones propias de mujeres y de hombres. De tal manera dentro de las titulaciones relacionadas con las mujeres encontramos todas aquellas que se corresponden con la educación y la

sanidad. Al igual que ocurre con aquellas titulaciones relacionadas con los idiomas o la traducción profesional.

Mientras que a los hombres se le atribuyen titulaciones relacionadas con las ciencias, las matemáticas, y las distintas ingenierías.

Esta distinción también ocurre con respecto a las facultades, donde la muestra considera que hay facultades donde la presencia femenina es mayor, en concreto las relacionadas con todas aquellas que abarcan titulaciones relacionadas con las Ciencias Sociales o las Ciencias de la Salud. De otro lado, encontramos lo que podríamos denominar como facultades masculinizadas, relacionadas con las escuelas politécnicas y las ciencias matemáticas.

Todo esto nos conduce a afianzarnos en la idea de que tristemente todavía en la actualidad existe lo que podríamos llamar brecha de género, o lo que es lo mismo, asociar trabajos o estudios relacionados con la salud, la educación, el periodismo, las artes y las Humanidades a mujeres. Mientras que, por otro lado, titulaciones y empleos relacionados con las informáticas, la industria y la construcción están totalmente vinculadas a los hombres. Unido y altamente influenciado por distintos prejuicios y estereotipos de género que siguen existiendo en nuestra sociedad en general, y en el ámbito universitario y las titulaciones universitarias en particular. Es decir, todavía persiste una ideología de género que asocia a la mujer únicamente a titulaciones relacionadas con cuidados, o con contenidos y formaciones de nivel inferior (Cameron, 2003, Talbot, 2003).

Asimismo, también nos gustaría destacar que nuestros resultados indican que titulaciones relacionadas con el derecho, o con los negocios son consideradas neutras, es decir, titulaciones en las que esta brecha de género no se hace tan patente.

A esto hemos de aunar la existencia del denominado techo de cristal dentro del ámbito universitario. Datos actuales ofrecidos por el Ministerio de educación sitúan en torno al 54% el porcentaje atribuible a estudiantes universitarios de género femenino, sin embargo, si nos centramos en el porcentaje total de profesoras universitarias, este porcentaje es algo superior al 40%. Dato curioso cuando en otras figuras

docentes o niveles educativos el porcentaje de las mujeres en ejercicio activo que ejercen la docencia es superior al 97%.

Incluso este techo de cristal alrededor de la mujer existe incluso dentro de las distintas categorías universitarias, ya que de ese 40% escasamente el 20 llega a obtener la plaza de catedrática de Universidad. Todo esto nos lleva a consolidar la idea de que nuestros datos aportan un desequilibrio jerarquizado e institucionalizado en cuanto a determinadas profesiones o estudios aptos o no en función de ser mujer o de ser hombre.

Lo mismo ocurre en el mundo laboral, un ámbito en el que de entrada debería de haber una mayor presencia de la mujer universitaria y mejor formada que el hombre, pero sin embargo no es así. Y de nuevo la brecha de género se hace patente en el mundo laboral español dónde las mujeres están mejor formadas, pero sin embargo a la hora de acceder a un puesto de trabajo debido a las exigencias y las responsabilidades, son los hombres quienes los ocupan. Con lo cual parece que todavía en el siglo actual la existencia de una cultura laboral masculinizada sigue existiendo.

Frente a estos hechos cada vez son más prevalentes aquellas investigaciones que intentan paliar los estereotipos asociados a las profesiones, junto con la idea de trabajar frente a la desigualdad de género y romper con los prejuicios asociados en que un género es más apto para un tipo de trabajos o titulaciones que otro. Junto con ello también se hace imprescindible apostar por el reconocimiento social de las profesiones feminizadas, así como el salario vinculado a los mismos. Pues no hemos de olvidar que a menudo a lo largo de la historia aquellas profesiones que han sido consideradas como propias de las mujeres han llevado consigo una devaluación del propio trabajo, disminuyendo su prestigio y siendo menos importante en la jerarquía social y laboral. Por lo tanto, se traduce en una discriminación de género en la cual debemos combatir.

De alguna manera nuestros resultados confirman que, si bien son muy numerosos los avances alcanzados en la sociedad para lograr la tan deseada igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, esto no está ocurriendo en el caso de la Universidad analizada, dónde la elección de los estudios superiores sigue ampliamente influenciada por los estereotipos de género, encontrando ampliamente distintas titulaciones tanto

feminizadas como masculinizadas. Por ello, volviendo a la idea principal planteada en la introducción de esta investigación nos gustaría resaltar la importancia que tiene una orientación académica y profesional libre de estereotipos de género, con la finalidad de que cada cual escoja la profesión que le interesa sin estar condicionados a lo que la sociedad considera trabajos o estudios propios de hombres y de mujeres.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo ha sido analizar la opinión de los estudiantes de una universidad pública española acerca de sus preferencias y creencias en cuanto a la orientación profesional atendiendo al género. En este sentido hemos de considerar que la adopción de una perspectiva de género en cuanto a la orientación profesional supone tomar en consideración todos aquellos ámbitos en los que se interviene y por supuesto no olvidar las desigualdades de género existentes en torno a la misma y los estereotipos de género existentes en cuanto a estos temas. Resultados coincidentes con los aportados por otros trabajos similares en los que también se han demostrado (Sánchez García et al., 2008).

En este sentido encontramos como el desarrollo profesional de las mujeres queda vinculado totalmente a profesiones relacionadas con el cuidado, la salud, la enseñanza, y las propias expectativas de la sociedad. Como consecuencia nuestros resultados coinciden con los aportados por otros trabajos similares, feminizando a aquellas titulaciones relacionadas con carreras profesionales menos desarrolladas frente a los hombres, y los conflictos de roles a la hora de enfrentar el empleo y la vida familiar (Ibáñez Pascual, 1999; Sánchez, 2004).

Desde estas líneas queremos apostar por la importancia de la labor del orientador en cuanto a el análisis y abordaje de los estereotipos de género de manera crítica para poder afrontar y superar los mismos, a partir de la promoción de la igualdad de oportunidades, y de género. Por lo tanto, la intervención orientadora debe disponer de los recursos de carácter político, técnico, material y humanos necesarios para promover tal igualdad, a través de distintos planes, trabajando desde la transversalidad, el carácter preventivo, y la formación necesaria para ello.

Para con todo ello conseguir una acción orientadora que se articula a través del lenguaje inclusivo, de la erradicación de los condicionantes de género en la orientación profesional, del empleo de programas y materiales que promueven la igualdad de género, el emprendimiento laboral libre de sesgos de género, la facilitación de prácticas profesionales y de la inserción laboral sin condicionantes de género, y el asesoramiento sobre distintas políticas de igualdad y de oportunidades para la formación y el empleo.

Asimismo, se hace necesario que ante estos hechos futuras líneas de investigación se centren tanto en el acceso y titulaciones feminizadas, como en el análisis de las propias características inherentes de la profesión, y en tercer lugar en el acceso al mundo laboral.

Por lo que como conclusión general podemos establecer que los roles y las perspectivas en torno al género son una realidad transversal en el campus universitario analizado.

Finalmente nos gustaría apostar por un tipo de educación que combata a los estereotipos de género en las profesiones tanto feminizadas como masculinizadas y la diversificación de los roles laborales. Ello conlleva que desde la educación se apueste por la promoción de la igualdad de oportunidades tanto hacia hombres como hacia mujeres para fomentar la valorización y el reconocimiento equitativo de todas y cada una de las profesiones, dejando atrás conceptos como propias de hombres o propias de mujeres. Esto además debe tener un gran calado a la hora de abordar las desigualdades y las condiciones laborales, y junto con ello la tan deseada igualdad de género en el ámbito laboral y estudiantil, que deja atrás estereotipos sexistas anticuados.

Ante todo ello, la Universidad debe ser un agente de Transformación Social promotor del cambio con la finalidad de propiciar una sociedad más justa y equitativa entre hombres y mujeres. Esto hace que dicha institución educativa se convierta en un lugar idóneo para proseguir trabajando en materias relacionadas con la igualdad y la consecución de los ODS en el proceso de transición justa y en el marco del trabajo decente. Desde la que se promueva una real igualdad tanto en el acceso, como en la propia docencia, y en la posterior transferencia y acceso al

mundo laboral sin estereotipos de género. Es decir, La Universidad debe generar una cultura fundamentada en la igualdad de oportunidades sin distinción de sexos, a partir de la erradicación de la discriminación, para hacer con ello un espejo en el que mirarse otro tipo de instituciones y de sociedades con la finalidad de ser más justas y equitativas a través de la creación de distintos planes de igualdad que vengan acompañados de diversas políticas y dotaciones económicas, que promuevan la investigación en torno a esta temática. Donde una buena estrategia y herramienta para su intervención se articula a través de las unidades de igualdad, encargadas de El cumplimiento de la normativa, la promoción de distintas actividades y acciones necesarias para conseguirlo, a través de distintas acciones relacionadas principalmente con la celebración de días internacionales relacionados con las mujeres, la prevención de la violencia de género, la promoción de la igualdad a través de distintos medios de difusión, el fomento de la investigación alrededor de temáticas relacionadas con el género, el cumplimiento de la normativa y la legislación acerca de la igualdad de género y las políticas en esta materia relacionadas con los derechos de los trabajadores, la conciliación de la vida laboral y familiar, la representación equilibrada y paritaria entre hombres y mujeres, la garantía de la igualdad de oportunidades y la superación de distintas situaciones relacionadas con la segregación profesional, la prevención y abordaje del acoso, la promoción de una cultura transformadora de la realidad social, y finalmente y no menos importante la inclusión de enseñanzas en materia de igualdad de género en los distintos planes de estudio. Las cuales articulen todas estas funciones a través de la organización de distintos seminarios o encuentros dirigidos tanto al profesorado como al alumnado. En definitiva, apostando por distintas tareas de sensibilización que tengan por finalidad hacer entender a la comunidad universitaria que tanto mujeres como hombres poseen los mismos derechos y libertades, y que en este caso atendiendo a las titulaciones que se desean cursar nadie puede limitar o censurar estas decisiones. Lo cual debe venir acompañado por el fomento de valores como el respeto, la escucha activa y la comunicación asertiva, a partir de una concepción de la educación en el que todas las personas tienen las mismas oportunidades.

REFERENCIAS

- Álvarez González, M. y F (2012). *Bases teórico-prácticas de la orientación profesional*. UNED – Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Cameron, D. (2003) “Gender and language ideologies”. En: Holmes, J & Meyerhoff, M. (eds.) *Handbook of Gender and Language Research*. Blackwell, pp. 447–67
- Comisión Europea (2008). *Incluir mejor la orientación permanente en las estrategias de educación y formación permanente. Resolución del Consejo y de los representantes de los Estados*. Servicio de Publicaciones de la Comisión Europea.
- García, M. F. S. (2004). *Orientación laboral para la diversidad y el cambio*. Sanz y Torres.
- Jato, E. & Méndez, M. J. (2006). Elixir o futuro sen prexuízos. *Santiago de Compostela: Tórculo*.
- Lupton, B., 2000, “Maintaining masculinity: men who do ‘women’s work’”. *British Journal of Management*, 11(s1), 33–48.
- Martínez-Clares, P. y Martínez-Juárez, M. (2011). La orientación en el s. XXI. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(1), 253–263.
- OCDE (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. <http://www.oecd.org/edu/in-nnovation-education/34060761.pdf>
- Pascual, M. I. (1999). *Género y familia en la inserción laboral*. Universidad de Oviedo.
- Romero Rodríguez, S., Mateos Blanco, T., & Moreno Morilla, C. (2022). Aportaciones de la investigación colaborativa para el co-diseño de planes estratégicos de orientación: El caso de la Formación Profesional Andaluza (FPA). *Revista complutense de educación*.
- Sala, D. (2021). Trabajo Social como profesión feminizada que interviene con personas mayores institucionalizadas: intersecciones para su análisis. *Fronteras*, n. 17, pp. 137-149.
- Sánchez García, M. D. F., & Ocampo García, B. E. (2013). *Diseño y optimización del proceso de producción del Radiofármaco*.

- Sánchez García, M. F., Guillamón Fernández, J. R., Villalba Vilchez, E., Martín Cuadrado, A. M., & Pérez González, J. C. (2008). Situación actual de los servicios de orientación universitaria: estudio descriptivo. *Revista de educación*
- Serrano, M. E. M., Herrero, M. D. H. P. & Condon, J. L. B. (2022). Orientación para el desarrollo de la carrera en educación secundaria: Una revisión sistemática. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 107-126.
- Talbot, M.M. (2003). “‘Women Rule as a Matter of Fact’: Reproducing and Challenging Gender Stereotypes”. En: Santaemilia, J.(ed.) *Género, lenguaje y traducción*. Universitat de València/ Dirección General de la Mujer, pp. 26-41.

CATEGORIZAR LA CONCIENCIA CRÍTICA DE GÉNERO DEL ALUMNADO EN EL APRENDIZAJE DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

SARA MORALES GALVEZ

Universidad de Guadalajara

ISMAEL CABERO FAYOS

Universitat Jaume I

MARTHA ELENA AGUIAR BARRERA

Universidad de Guadalajara

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, diversas organizaciones internacionales han manifestado su preocupación por que los gobiernos tomen medidas para garantizar una educación en equidad. Durante la segunda y tercera Conferencia Mundial de Educación Superior organizada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en inglés), se llama a los países a fortalecer el ingreso, permanencia y conclusión de las mujeres y otros grupos discriminados en la educación superior (UNESCO, 2010, p. 11; UNESCO, 2022, p. 5). Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) recomienda la intervención gubernamental en los sistemas de educación superior, de manera que el acceso, participación y conclusión exitosa sea producto de las habilidades y esfuerzos, y no radique en factores como el género, etnia, discapacidad, origen geográfico, u otros (OECD, 2018).

En virtud de lo anterior, la Universidad de Guadalajara (UdeG) en el marco del Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025, adopta el compromiso de:

Identificar la diversidad para promover la inclusión y la equidad en todas las actividades y espacios universitarios y garantizar el desarrollo de todos los miembros de la comunidad universitaria, sobre todo de quienes, por razones económicas, con alguna discapacidad, origen étnico, lengua o nacionalidad, género o preferencias sexuales, o cualquier otra causa, han sido vulnerados (UdeG, 2019, p.71).

Dentro de las propuestas para alcanzar este objetivo, una de las acciones se relaciona con impulsar ajustes en las normativas y planes de estudio universitarios. Esto tiene como propósito crear condiciones equitativas para el acceso, el progreso y la culminación de los estudios por parte de todos los estudiantes (UdeG, 2019).

Los esfuerzos de esta casa de estudios por impulsar políticas de equidad también se ven reflejados en el aula. Este año fue publicada la *Guía práctica para ejercer una docencia igualitaria, respetuosa y sin discriminación* (UdeG, 2023), para ayudar al profesorado a incorporar la perspectiva de género en el aula e implementar diferentes métodos o estrategias de enseñanza, de manera que todo el alumnado tenga oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

El aprendizaje y enseñanza de las matemáticas en el nivel superior es el que presenta un mayor reto, debido a que las áreas STEM son altamente masculinizadas dentro de la institución (Numeralia, 2023).

Actualmente, existe una gran cantidad de estudios que respaldan que hombres y mujeres aprenden matemáticas de maneras diferentes y que los métodos de aprendizaje utilizados por el profesorado tienen un gran impacto en el aprendizaje del alumnado (Zhu, 2007).

Ursini (2010) señala que los estudios con perspectiva de género en matemáticas tienen pocos años de realizarse en México, y la mayoría han estado enfocados en materias de género, violencia, discriminación, etc. En años recientes se inició el estudio de las diferencias de aprendizaje en función del género. Estudios importantes al respecto se encuentran en Espinosa (2010), Rivera (2003) y Campos (2006). Por su parte en Espinosa et al. (2023) se realiza un recuento de metodologías y proyectos de investigación que ayudaron a consolidar esta línea de investigación. Sin embargo, con base en el análisis bibliográfico sobre el tema,

no se encontraron estudios donde se incorpora la perspectiva de género en las aulas de matemáticas a nivel superior.

En virtud de lo anterior, esta investigación se ha propuesto implementar acciones con perspectiva de género dentro de un aula universitaria de matemáticas, específicamente en un curso de Probabilidad y Estadística. Para ello, se ha diseñado una secuencia didáctica para el aprendizaje de prueba de hipótesis, donde los problemas propuestos, el trabajo en el aula y el quehacer del profesorado tienen la finalidad de que el estudiantado se concientice sobre algunas problemáticas de género. Para cualificar si esto sucede se diseñó una entrevista semiestructurada con el enfoque fenomenográfico, la cual se aplica antes y después de las sesiones de enseñanza, con la finalidad de comparar los resultados y analizar los cambios que se producen en la conciencia del alumnado a partir de la secuencia didáctica. En este capítulo se exponen únicamente los resultados de la prueba piloto de la entrevista.

2. OBJETIVO

Validar y categorizar los resultados de una entrevista semiestructurada sobre la conciencia crítica de género a través del análisis fenomenográfico que permitirá delinear la estructura de una secuencia didáctica sobre prueba de hipótesis con perspectiva de género.

3. METODOLOGÍA

El diseño de la propuesta didáctica fue adaptado de la “Guía para una docencia universitaria con perspectiva de género” de Epifanio (2020). Dicha adaptación incluyó las siguientes recomendaciones:

- Gestión del aula. Esta debe ser sensible al género, y significa tomar acciones dentro del aula que pueden ir desde ceder la palabra de manera equitativa a hombres, mujeres o personas diversas, hasta actuar y reflexionar ante cualquier conflicto de género u otra posible discriminación.
- Lenguaje no sexista. Las actividades propuestas al alumnado están hechas a conciencia, de manera que en las temáticas, en

los roles asignados dentro de la narración de las actividades, y en la gestión en el aula no se promuevan estereotipos de género, ni se utilice el genérico masculino.

- Metodología. Durante las sesiones se intenta potenciar la colaboración, el trabajo en equipo y la cooperación. Para ello, se recomienda optar por la resolución de problemas humanizados y cercanos a la realidad del estudiantado. En el caso de la resolución de problemas estadísticos, el uso de datos reales en contextos que visibilicen problemáticas de género es ampliamente recomendado.
- Trabajar en valores. El fomento de la equidad, la justicia, el trabajo en equipo, el cuestionamiento de prácticas discriminatorias (en especial por razones de género) es sugerido. En relación con el punto anterior, la humanización de los problemas propuestos en virtud del contexto del estudiantado puede ayudar a esta tarea.

Además de la perspectiva de género, los hilos conductores para la planeación de las actividades son por un lado el enfoque de resolución de problemas estadísticos (Chatfield, 1995), y por otro lado, la cultura estadística (Álvarez y Vallecillos, 2001; Batanero, 2013). Dichos enfoques son convenientes, ya que no solo es posible incluir de manera natural la perspectiva de género sin entrar en contradicciones teóricas, sino que se complementan. Se observa un creciente cuerpo de investigación que integra la perspectiva de género con el propósito de identificar las disparidades existentes y promover la equidad y la justicia social. A pesar de que aún se encuentran desafíos pendientes, la legislación educativa está cada vez más orientada hacia la promoción de la incorporación de la perspectiva de género tanto en el ámbito de la enseñanza como en el de la investigación (Epifanio et al., 2021).

La secuencia didáctica fue diseñada para el estudiantado de tercer semestre de la carrera de Ingeniería Civil de la UdeG que cursa la materia de Probabilidad y Estadística. El diseño de la secuencia didáctica consta de cinco etapas:

1. Primera implementación de la entrevista semiestructurada para categorizar la conciencia crítica de género del estudiantado antes de la secuencia didáctica.
2. Examen diagnóstico sobre conocimientos previos de estadística inferencial.
3. Actividades en equipo planeadas tanto para el aprendizaje de prueba de hipótesis como para ayudar al alumnado a transitar entre las categorías de la conciencia crítica de género.
4. Actividad final para evaluar los conocimientos adquiridos individualmente.
5. Segunda implementación de la entrevista semiestructurada para categorizar la conciencia crítica de género del estudiantado después de la secuencia didáctica.

Estas cinco etapas se diseñaron de acuerdo con Epifanio (2020), quien señala que las temáticas de las actividades deben de ser cercanas al contexto del estudiantado y propiciar un espacio de reflexión y discusión sobre las desigualdades de género. Por lo anterior, las actividades en equipo y final fueron diseñadas tomando en consideración tres aspectos dentro del contexto mexicano: la desigualdad salarial con base en el género, el tiempo que invierten los miembros de la familia en el trabajo doméstico y la cantidad de población subocupada. Con ello se pretende generar la discusión sobre el problema estructural de la violencia de género.

El objetivo de aplicar la entrevista semiestructurada al inicio y al final de la secuencia didáctica es categorizar la conciencia crítica de género del estudiantado en estos dos momentos. Lo anterior permite determinar el efecto que produce el trabajo realizado en el aula mediante las actividades; es decir, su aplicación nos ayuda a identificar si se consiguió un cambio en su conciencia mediante la secuencia didáctica realizada, más allá de la interpretación del profesorado del trabajo llevado a cabo por el alumnado dentro del aula. En virtud de lo anterior, la entrevista semiestructurada es fundamental para conseguir el objetivo de la investigación, por lo que en este reporte se detalla su diseño y pilotaje.

3.1. DISEÑO DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA SOBRE CONCIENCIA CRÍTICA DE GÉNERO

De acuerdo con Freire (1970), la conciencia crítica se da cuando las personas identifican y analizan las prácticas sociales que llevan a relaciones de desigualdad, y se involucran para realizar cambios en su entorno. En extensión a esta definición, la conciencia crítica de género es consecuencia de un proceso mediante el cual las personas reconocen, analizan y toman acciones para erradicar las relaciones de desigualdad que se dan con base en el género. El aula es un entorno de socialización donde es posible llevar a cabo dichas acciones, las cuales según la ONU Mujeres (s.f.), pueden ir desde negativas, neutrales, sensibles, positivas y transformadoras. Ejemplos de ellas son las propuestas por Epifanio (2020) mencionadas anteriormente.

Bajo esta premisa surge la pregunta ¿Qué cambios se producen en la conciencia del alumnado al interactuar en el proceso de aprendizaje de una secuencia didáctica de prueba de hipótesis diseñada bajo la perspectiva de género y el enfoque de resolución de problemas estadísticos?

Para dar respuesta a lo anterior, se diseñó una entrevista semiestructurada bajo el enfoque fenomenográfico. De acuerdo con González-Ugalde (2014), la fenomenografía es un enfoque de investigación cualitativa, que tiene como objetivo descubrir las formas cualitativamente diferentes de experimentar, comprender o concebir fenómenos. Para Marton y Trigwell (2000) una persona tendrá una experiencia más completa del fenómeno toda vez que sea capaz de discernir de manera consciente entre sus diferentes dimensiones; es decir, el cómo una persona experimente el fenómeno estará en función de su capacidad humana para identificar tales o cuales aspectos de este.

Lo anterior sugiere que existe una clasificación jerárquica entre las maneras cualitativamente diferentes de experimentar un fenómeno, las cuales constituyen categorías de descripción, que en conjunto forman el llamado espacio de resultados. Dichas categorías deben cumplir con las siguientes características (Marton y Booth, 1997):

- Se organizan de manera lógica y jerárquica.
- Deben evidenciar aspectos distintos del fenómeno, de manera que reflejen grados crecientes de comprensión.
- Ser parsimoniosas.

Mediante la identificación de estas categorías es posible evaluar si las prácticas que se desarrollan en el aula con perspectiva de género son eficaces.

El espacio de resultados ayuda a plantear acciones puntuales sobre el proceso de concientización respecto a problemáticas de género, por lo que si el alumnado asciende entre categorías es posible considerar tomar otras acciones, que podrían ir desde implementar la secuencia didáctica en otras clases, hasta ayudar al profesorado a realizar sus propias secuencias didácticas que promuevan la concientización.

En virtud de lo anterior, es necesario escoger una muestra de participantes que maximice la variación y que hayan experimentado el fenómeno (Bowden, 2000). El número de participantes que se recomienda es de quince a veinte; sin embargo, el número exacto puede variar alrededor de este rango.

El instrumento principal de recolección de datos para realizar un análisis fenomenográfico es la entrevista. Su elaboración consiste en formular preguntas que ayuden a los y las participantes a reflexionar sobre sus experiencias relacionadas con el género. Por lo anterior, se sugiere que las entrevistas sean semiestructuradas y que den lugar a que la persona entrevistada responda con libertad (Marton y Booth, 1997). Asimismo, Prosser (2000) hace hincapié en las llamadas preguntas de seguimiento, las cuales promueven la comprensión profunda de la experiencia del individuo. Sin embargo, se advierte que estas no deben utilizarse en exceso ya que se corre el riesgo de que la persona entrevistada tenga la sensación de no estar dando las respuestas esperadas.

Posterior a las entrevistas, los datos deben ser analizados cuidadosamente, de manera que se construyan y delimiten las categorías de descripción de acuerdo con las características expuestas anteriormente. El proceso de examinar las respuestas debe ser flexible, en el sentido de

que siempre sea posible realizar ajustes en las categorías, agregarlas o eliminarlas. Para ello se transcriben las entrevistas, se seleccionan y analizan citas de estas, y se establecen categorías provisionales que se refinan a lo largo de todo el análisis. Finalmente, cuando se considera que estas se organizan lógica y jerárquicamente, que evidencian diferentes aspectos del fenómeno y que son parsimoniosas, se dice que se ha construido el espacio de resultados (Åkerlind, 2005a; Åkerlind 2005b).

3.2. PRUEBA PILOTO

En función del enfoque fenomenográfico, identificamos al género como el fenómeno de interés, y la dimensión analizada es la conciencia crítica de género. Así, las preguntas de la entrevista están dirigidas a que se realice un ejercicio de reflexión al respecto. Por consiguiente, el pilotaje buscó en primer lugar, verificar la posibilidad de generar categorías de análisis y por ende el espacio de resultados. En segundo lugar, se buscó identificar aspectos técnicos, tales como el tiempo promedio de la entrevista, la claridad de las preguntas, la estructura, etc. (Han & Ellis, 2019).

Para la entrevista se diseñó una lista de 21 preguntas abiertas¹²¹, con la intención de identificar cuáles de estas preguntas revelaban de mejor manera el pensamiento y la comprensión del género de las personas entrevistadas. Cabe destacar que, por ser una entrevista semiestructurada, se permite tener flexibilidad en cuanto al rumbo de la entrevista, y las preguntas fueron planeadas para servir también como preguntas de seguimiento, de manera que las personas participantes tienen la posibilidad de responder con libertad de acuerdo con Marton y Booth (1997).

Posterior a la planeación y análisis de las preguntas se preveía que surgieran al menos cuatro categorías; sin embargo, en sintonía con la metodología fenomenográfica, estas categorías no fueron definitivas en ningún momento antes del análisis de las respuestas analizadas, y las preguntas no se plantearon para que surgieran estas categorías en específico. La entrevista se piloteó de manera virtual y participaron seis personas voluntarias, de las cuales tres de ellas se identificaron como mujeres y tres de ellas como hombres. El promedio de la duración de la

¹²¹ Para acceder al formato de la entrevista, visite <https://bit.ly/3Rt5ZNp>

entrevista fue de dieciocho minutos, lo cual se consideró apropiado de acuerdo con el enfoque fenomenográfico.

4. RESULTADOS

A continuación se exponen los resultados de la prueba piloto de la entrevista semiestructurada. Como ya se indicó en el apartado de Metodología las preguntas que componen la entrevista fueron generadas a partir de un estudio del género como fenómeno. Es decir, como una experiencia individual, cuya vivencia depende del contexto de cada persona (Marton, 1994; Sharma et al., 2004). Por lo tanto, las preguntas tenían la intención de que el alumnado revelara su manera de experimentar el género, que es cualitativamente diferente a la de las demás personas, y al mismo tiempo saliera a la luz qué tan completa era su experiencia, de modo que se pudiera categorizar (Prosser, 2000).

Para lograr lo anterior se realizó un análisis previo de las posibles respuestas a las preguntas diseñadas, y así tener una visión más amplia de las categorías que podrían surgir. De este análisis emergieron las primeras cuatro categorías provisionales: conciencia e identidad de género; desigualdad de género; violencia de género; y acciones para erradicar la violencia de género. Cada categoría reflejaba un grado creciente de comprensión del fenómeno de menor a mayor, respectivamente.

Con el apoyo de las preguntas guía se realizó la entrevista a los y las participantes, la cual fue videograbada y de manera virtual.

La categorización de cada una de las respuestas de una persona advierte sobre su conciencia crítica de género de manera cualitativa. Esta categorización se realizó mediante el uso de del software *Atlas.ti* (<https://atlasti.com/es>), con el cual es posible generar etiquetas en la grabación de la entrevista. Estas etiquetas se refieren a si la respuesta que dio la persona entrevistada entra en una u otra categoría, y al final se realizó un recuento automático de cuántas veces apareció cada una de las categorías dentro de la entrevista. Finalmente, al visualizar este conteo, fue posible categorizar de manera global la conciencia crítica de género de la persona.

Como resultado del análisis fenomenográfico de las respuestas de todos los individuos a la entrevista surgieron cinco categorías; Inconsciencia de género, Conciencia e identidad de género, Desigualdad de género, Violencia de género y Acciones para erradicar la violencia de género. Sin embargo, tras revisar iterativamente las diferentes categorías, tal como indica la metodología del análisis fenomenográfico (Sharma et al., 2004), hemos consensuado eliminar la segunda categoría para evitar solapamientos entre las mismas, que conducían a malinterpretaciones y desacuerdos en la clasificación de la muestra, quedando:

1. Inconsciencia de género
2. Desigualdad de género
3. Violencia de género
4. Acciones para erradicar la violencia de género

Enseguida se definen cada una de ellas y se ejemplifica con algunas respuestas. En los ejemplos Entrevistadora es quien realiza la entrevista y Persona es a quien se entrevista y se diferencia con un número.

4.1. INCONSCIENCIA DE GÉNERO

La persona no entiende qué es el género o lo confunde con otros términos tales como sexo o preferencia sexual. No puede identificarlo adecuadamente ni describirlo con sus propias palabras. Como producto de esta confusión, es posible que no sea capaz de identificar la desigualdad de género, la violencia de género ni proponer acciones de cambio para erradicarlos. Cabe aclarar que esta categoría no fue prevista en el análisis previo y surgió como producto del análisis de los datos.

Como se observa en la narración siguiente, la persona entrevistada no tiene claro qué es el género y termina por confundirlo con la preferencia sexual:

Entrevistadora: Y tú particularmente, ¿te identificas con algún género en específico?

Persona 1: yo creo que para responder esa pregunta tendría que definir primero bien lo que es el género, porque si no podría estar respondiendo otra pregunta.

Entrevistadora: Claro, pero puedes decir lo que tú quieras, no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Persona 1: Sí, pero creo que no sé qué es el género.

Entrevistadora: Si quieres podrías dar una definición provisional de género.

Persona 1: Bueno, lo que yo entiendo como género es esta categorización de heterosexual, homosexual y las demás preferencias.

(Comunicación personal, 12 de junio del 2023)

4.2. DESIGUALDAD DE GÉNERO

La persona entiende qué es el género, lo ejemplifica y lo describe con sus propias palabras. Se identifica con algún género o no, explica qué características lo hacen categorizarse a sí mismo en un género u otro o no categorizarse.

Además, explica en sus propias palabras los estereotipos y roles de género, los privilegios a los que tiene acceso o no y los de las otras personas con base en su género, tanto en ámbitos laborales, personales o sociales.

En el siguiente ejemplo es posible identificar que la persona entrevistada tiene un entendimiento profundo de lo que significa el género.

Entrevistadora: ¿Qué entiendes por género o qué se te viene a la mente cuando escuchas la palabra género?

Persona 6: Género es toda la serie de estereotipos que se esperan de una persona cuando nacen con determinado sexo. Es decir, si alguien nace con sexo femenino, se espera que se vista como mujer o actúe como mujer, y si alguien nace con sexo masculino, se espera que actúe como hombre.

Entrevistadora: Y cuando hablas de estereotipos, ¿a qué te refieres? ¿qué es un estereotipo?

Persona 6: Son todas aquellas actitudes o roles que se asume que alguien debe desempeñar por pertenecer a cierto sexo.

(Comunicación personal, 12 de junio del 2023)

En el siguiente ejemplo, la persona entrevistada ejemplifica el privilegio de los hombres sobre las mujeres, además de reconocer que como mujer tiene algunos otros privilegios de los que no gozan las personas no binarias, aunque no lo ejemplifica:

Entrevistadora: ¿cómo crees que podría influir específicamente tu género en alguna oportunidad en específico?

Persona 5: Bueno, a pesar de identificarme con el género femenino, que se puede decir que está aceptado dentro de la sociedad, sí siento que aún en pleno siglo veintiuno sigue habiendo desigualdad si nos comparamos con los hombres, o sea, para una mujer entra en juego la edad, o sabemos que muchas aspiran a ser madres, sabemos que cuando buscas un puesto siento que también influye, te dicen "no pues ya tiene tantos años, quizá va a ser mamá, y pues si es mamá le tenemos que pagar, le tenemos que dar seguro, o la tenemos que capacitar" o cuando les dan el descanso por maternidad, y siento que muchas veces la empresa lo ve como una desventaja, o como un gasto extra. No debería de ser así, pero siento que a comparación de los hombres o sea, sí sufrimos, o tenemos una desventaja a pesar de que estemos igual o más calificadas que un varón.

(Comunicación personal, 12 de junio del 2023).

4.3. VIOLENCIA DE GÉNERO

La persona explica qué es la violencia de género con sus propias palabras. La identifica en su ámbito estudiantil, social, laboral y personal y reconoce el papel que desempeña en su vida diaria. La ejemplifica de manera personal y en tercera persona.

Entrevistadora: ¿Qué es para ti la violencia de género?

Persona 4: Es atacar, no respetar a alguna persona justamente por su género. Por decir soy hombre o soy mujer o cualquier otro tipo de género en el que se considere.

Entrevistadora: ¿y cómo se manifiesta esta violencia en tu día a día o en tu vida estudiantil?

Persona 4: Bueno, hay violencia física, verbal y psicológica, las que ahorita me resaltan. Quizá la física no está muy presente en mi vida diaria porque no es que la vea, pero tal vez sí la verbal y como es verbal procede a la psicológica.

Entrevistadora: ¿sientes que esta violencia está presente en el entorno estudiantil?

Persona 4: Siento que sí. De forma verbal pues como decía, se hacen este tipo de bromas que se pueden ver así y quieras o no a lo mejor tú no estás atacando a alguien, pero a lo mejor la otra persona se pueda sentir atacada.

(Comunicación personal, 12 de junio del 2023).

4.4. ACCIONES PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La persona conoce o propone acciones puntuales para prevenir y erradicar la violencia de género. Menciona instituciones dentro o fuera de su ámbito estudiantil que se dediquen a esta labor. Realiza personalmente acciones para erradicar la violencia de género y reconoce su papel como actor en estas iniciativas.

En el siguiente fragmento, la persona entrevistada menciona un ejemplo de una asociación y su labor para erradicar la violencia de género:

Entrevistadora: ¿Tú conoces alguna acción, algún proyecto o asociación que se dedique a promover la igualdad de género?

Persona 5: Bueno, no sé si se dedique como tal a promover la igualdad de género, pero conozco de esta asociación, como tipo albergue, que es la casa de las muñecas que la fundó una transgénero, ella es bastante conocida, o al menos yo la ubico muy bien, a Kenia Cuevas, y sé que tiene diferentes casa-hogar, si así le quieres llamar, en diferentes estados. Y también sé que ha peleado mucho por los derechos de las personas transgénero.

(Comunicación personal, 12 de junio del 2023).

A través del análisis realizado mediante el software *Atlas.ti* de las respuestas individuales, es posible englobar a las personas participantes de la siguiente manera.

- Personas dentro de la categoría Inconciencia de género: persona 1 y persona 3 (ambos hombres).
- Personas dentro de la categoría Desigualdad de género: persona 4 (mujer).
- Personas dentro de la categoría Violencia de género: persona 5 (mujer).
- Personas dentro de la categoría Acciones para erradicar la violencia de género: Persona 2 (Mujer) y persona 6 (Hombre).

5. DISCUSIÓN

Se estudia sobre la conciencia crítica de género en el alumnado de la carrera de Ingeniería Civil de la UdeG, en la materia de Probabilidad y Estadística, durante la unidad de aprendizaje de prueba de hipótesis. Lo anterior se realiza a través de la docencia con perspectiva de género y una secuencia didáctica en la que se trabaja con datos reales en contextos donde se visibilicen problemáticas de género (Epifanio, 2020). Con lo anterior se espera una repercusión en la conciencia crítica de género del alumnado.

Para poder valorar cualquier variación en su conciencia crítica de género, se aplicará un análisis fenomenográfico antes y después de la impartición del curso, que permita indagar en las experiencias de aprendizaje y discernir las diferentes formas cualitativas de experimentar un fenómeno (Marton, 1994). En el caso de esta investigación, el fenómeno de interés es el género, y la dimensión de análisis es la conciencia crítica de género. Para aprender las diferentes maneras de pensar y vivir el género por parte del alumnado, la fenomenografía realiza preguntas (que revelen la experiencia del alumnado), categoriza las respuestas y posteriormente las analiza, de manera que sea posible construir el espacio de resultados.

En este capítulo se diseña y valida la categorización de las respuestas mediante una prueba piloto a seis personas. En un primer análisis de las entrevistas, se encontraron cinco categorías provisionales de descripción: inconsciencia de género; Conciencia e identidad de género; Desigualdad de género; Violencia de género; y Acciones para erradicar la violencia de género. Sin embargo, de acuerdo con la metodología planteada por la fenomenografía, se realizó un segundo análisis de las entrevistas y las categorías que resultó en cuatro categorías de descripción: Inconciencia de género, Desigualdad de género, Violencia de género y Acciones para erradicar la violencia de género, explicadas en el apartado anterior.

La categoría Conciencia e identidad de género, que a simple vista parecía que describe algunas de las respuestas de las personas entrevistadas, resultó no revelar aspectos diferentes del fenómeno que las categorías

superiores, por lo que se acordó eliminarla. Las categorías finales han sido consensuadas y validadas por todo el equipo investigador, cuidando que revelaran diferentes características del fenómeno, abarcara todo el abanico muestral y que fueran jerarquizables de menor a mayor conciencia crítica de género. En este punto cabe destacar el aspecto cíclico y flexible de la metodología fenomenográfica, dado que ha permitido el refinamiento del análisis, añadiendo rigurosidad a las conclusiones, verificar la viabilidad de las preguntas que conforman la entrevista semiestructurada y el tiempo que lleva realizarla.

Finalmente, aunque la muestra es pequeña, cabe destacar la distribución de las personas en las categorías de descripción con base en su género: Por ejemplo, las dos personas de la muestra que se han determinado en la primera categoría son hombres, que muestra el nivel inferior de la conciencia crítica de género. En la segunda categoría, desigualdad de género, se ha incluido una mujer, así como en la tercera categoría, mientras en la última, acciones para erradicar la violencia de género, aparecen dos personas, una mujer y un hombre que muestran un conocimiento y una gran implicación con la problemática de género. Lo anterior indica que todas las mujeres de la muestra tienen algún nivel de conciencia crítica de género.

Aunque estas categorías y la distribución dentro de ellas de las personas que participaron en este estudio piloto no se pueden extrapolar a la muestra de estudiantes definitiva, sí es posible realizar de manera más asertiva la entrevista y la revisión de los datos obtenidos en el futuro. Es decir, la prueba piloto permitió identificar qué preguntas revelaban de mejor manera el pensamiento de las personas participantes, permitiendo indagar de manera más profunda en su experiencia. Estas observaciones son tomadas en cuenta para la implementación definitiva.

6. CONCLUSIONES

Llevar a cabo una investigación donde se clasifique las diversas maneras en que se puede experimentar cualitativamente la conciencia de género es un reto que, una vez conseguida la categorización de la prueba piloto, y presentada en este capítulo, es mucho más asequible. Aunque

esta categorización pueda adoptar cambios cuando se utilice la muestra definitiva, se ha demostrado la viabilidad del análisis y la capacidad de mostrar cómo el alumnado vivencia la conciencia de género, exhibiendo flexibilidad y adaptación a las diferentes casuísticas. En el caso concreto de esta investigación, se resalta que todas las mujeres han tenido algún grado de conciencia de género.

El estudio proseguirá con la implementación del curso, las dos encuestas y el análisis de estas. Será relevante comprobar si impartir la docencia con perspectiva de género, unido a la utilización de problemas estadísticos que abordan cuestiones, desafíos y conflictos relacionados con las diferencias de género, ayuda a mejorar la conciencia de género, que es notoriamente deficiente en la sociedad contemporánea.

7. AGRADECIMIENTOS

Se agradece a la Coordinación de la Maestría en Enseñanza de las Matemáticas de la Universidad de Guadalajara, por brindar el apoyo económico para participar en el I Congreso Internacional de la Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana. Género y trabajo(s): Encrucijadas para la igualdad en Iberoamérica.

8. REFERENCIAS

- Álvarez, Grisel, y Vallecillos, Angustias. (2001). Razonamiento estadístico para la resolución de problemas en el nivel universitario: aspectos teóricos y una aplicación. *Pedagogía Universitaria*, 6(3).
- Åkerlind, G. (2005a). Appendix B: Interim Stages of the Analysis of Ways of Experiencing Being a University Researcher. En Bowden J., y Green P. (Eds.). *Doing Developmental Phenomenography*, RMIT University Press.
- Åkerlind, G. (2005b). Phenomenographic Methods: A Case Illustration. En Bowden J., y Green P. (Eds.). *Doing Developmental Phenomenography*. 103-123, RMIT University Press.
- Batanero, Carmen. (2013). Sentido estadístico: Componentes y desarrollo. *Probabilidad Condicionada: Revista de didáctica de la Estadística*, (2), 55-61.

- Bowden, J. (2000). Experience of Phenomenographic Research: A Personal Account. En Bowden J., y Green P. (Eds.). *Phenomenography*, 47-61, RMIT University Press.
- Campos, Consuelo. (2006). Actitudes hacia las matemáticas: diferencias de género entre estudiantes de sexto de primaria y tercer grado de secundaria. [Tesis de Maestría, Cinvestav].
- Chatfield, C. (1995). *Problem solving: a statician's guide* (2da ed.). CRC Press; Taylor y Francias Group.
- Epifanio, I., Ferrando, L., y Martínez, M. (2021). Integración de la perspectiva de género en matemáticas y estadística en titulaciones de ingeniería y salud. In *Proceedings of Avances en Tecnologías Innovación y Desafíos de la Educación Superior ATIDES 2020* (pp. 223-232).
- Epifanio, Irene. (2020). *Matemáticas: guía para una docencia universitaria con perspectiva de género*. Xarxa Vives d'Universitats.
- Espinosa, Claudia. (2010). Diferencias entre hombres y mujeres en educación matemática: ¿Qué pasa en México? *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, (46), 28-35.
- Espinosa, Claudia., Simón, María., y Rodríguez, Claudia. (2023). Género y matemáticas. Una historia que merece ser contada. *DIDAC*, (81), 71-79. https://doi.org/10.48102/didac.2023.81_ENE-JUN.124.
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Tierra Nueva.
- González-Ugalde, C. (2014). Investigación fenomenográfica. *Magis, revista internacional de investigación en educación*, 7(14), 141-158.
- Han, F., y Ellis, R. (2019). Using phenomenography to tackle key challenges in science education. *Frontiers in psychology*, 10, 1414.
- Marton, F. (1994). Phenomenography, *The International Encyclopedia of Education*, 2nd Edition, Eds. Torsten Husen & Neville Postlethwaite, Pergamon, 8, 4424-4429.
- Marton, F., y Booth, S. (1997). *Learning and Awareness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Marton, F., y Trigwell, K. (2000). *Variatio Est Mater Studiorum*. Higher Education Research & Development, 19(3), 381-395.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2018). Equity and quality: Policy trends, progress and impact. En *Organisation for Economic Co-operation and Development*. (2018). *Education Policy Outlook 2018: Putting Student Learning at the Centre*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264301528-7-en>.

- Organización de las Naciones Unidas. (s.f). Neutro en cuanto al género, sensible al género, y transformador del género. En Glosario de Igualdad de Género. <https://bit.ly/3R7ligf>.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). Conferencia Mundial de Educación Superior WHEC2022. UNESCO.
- Prosser, M. (2000). Using Phenomenographic Research Methodology in the Context of Research in Teaching and Learning. En Bowden J., y Green P. (Eds.). *Doing Developmental Phenomenography*, RMIT University Press, 34-46.
- Rivera, M. (2003). Diferencia de género en la visualización espacial: un estudio exploratorio con estudiantes de 2º de secundaria. [Tesis de Maestría, Cinvestav].
- Sharma, M., Stewart, C., y Prosser, M. (2004). On the use of phenomenography in the analysis of qualitative data. En AIP Conference Proceedings, 720(1), 41-44. American Institute of Physics <https://doi.org/10.1063/1.1807249>.
- Unesco. (2009). La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. In Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Paris: Unesco.
- Universidad de Guadalajara. (2023). Numeralia Institucional: Información general. Universidad de Guadalajara. <https://cgpe.udg.mx/informacion-institucional/numeralia-institucional>
- Universidad de Guadalajara. (2019). Plan de desarrollo Institucional 2019-2025: visión 2030. Universidad de Guadalajara. <https://pdi.udg.mx/>.
- Ursini, Sonia. (2010). Diferencias de género en la representación social de las matemáticas: Un estudio con alumnos y alumnas de secundaria. En Blázquez N., Flores, F. y Ríos, M (Eds.). *Investigación feminista epistemología, metodología y representaciones sociales*. (pp.379-398). UNAM- CEIICH.
- Zhu, Z. (2007). Gender differences in mathematical problem solving patterns: A review of literature. *International Education Journal*, 8(2), 187-203.

MUJERES INVISIBLES: NOMBRES PROPIOS EN LA EDICIÓN EN GALICIA (1975-2000)

CARME FERNÁNDEZ PÉREZ-SANJULIÁN

Universidade da Coruña

ÁN XELA LEMA PARÍS

Universidade da Coruña / Universitat de Barcelona

1. INTRODUCCIÓN¹²²

1.1. EL MUNDO EDITORIAL EN GALICIA (1975-2000)

En la época de la Transición, y muy especialmente en la década de los 80, el mundo editorial vive un momento de esplendor en todo el Estado español pues confluyen circunstancias de carácter político, social, cultural y, obviamente, económico que permiten afirmar que es en esta etapa cuando se sientan las bases de una industria editorial que se irá reforzando y ampliando en la década de los 90.

En los años 80 asistimos a la consolidación de un proceso que se venía gestando desde la última fase del franquismo, con el afianzamiento progresivo de una clase media y, muy especialmente, con el acceso progresivo de buena parte de la población a estudios secundarios y universitarios. En este contexto, el acceso al libro y a la lectura se va convirtiendo en un elemento de consumo necesario en una sociedad que posee un grado de educación formal cada vez más elevado y que, por tanto, tiene unas demandas culturales cada vez más diversificadas y exigentes para poder satisfacer su propio placer cultivado (Bourdieu, 2012). Al mismo tiempo, el libro se convierte en una marca de distinción, pues su posesión opera como una suerte de rotulador cultural que permite

¹²² Trabajo realizado en el marco del proyecto de investigación “La edición literaria en Galicia (1975-2000)”, PID2020-119605RB-I00, parcialmente financiado por MCIN/ AEI /10.13039/501100011033.

definir la clase social y el estilo de vida a través de la apropiación y exhibición de aquellas prácticas y bienes simbólicos (el hecho de tener una biblioteca particular, el tipo de lecturas...) que funcionan como prueba visible del capital cultural adquirido y, en resumen, como marca de clase (Bourdieu, 2012).

Estas transformaciones fueron mucho más profundas, si cabe, en los territorios con lenguas propias, que luego van a ser denominados nacionalidades históricas en la Constitución Española de 1978. Con la aprobación del Estatuto de Autonomía de Galicia en 1981 y la Ley de Normalización Lingüística en 1983, el mercado editorial recibe un impulso extraordinario gracias a la introducción de la lengua gallega en el sistema escolar oficial, unido a las políticas institucionales de difusión cultural y también a las de, por lo menos en teoría, promoción del idioma.

En los primeros años de la Transición en Galicia conviven proyectos editoriales surgidos en la etapa franquista, algunos ya plenamente asentados (como la editorial Galaxia), con otros que se encuentran en proceso de consolidación y/o transformación. Así, es pertinente indicar que en la década de los 60, coincidiendo con la relativa apertura del régimen, habían surgido en Galicia nuevas editoras (Edicións Castrelos, Edicións do Castro, Sept o Xistral), del mismo modo que se dan casos como el de Ediciones Celta, una editorial que funcionaba desde 1939 y que ahora se revitaliza y asume nuevas líneas editoriales. En general, se puede afirmar que todos estos proyectos complementan en parte al de Galaxia que, en ese momento, es ya la editora central en el sistema cultural gallego, pero al mismo tiempo, se puede apreciar una cierta apuesta por políticas editoriales diferentes y, en algún caso, claramente enfrentadas a las de la editora de referencia (Regueira, 2020, pp. 64-69).

En las postrimerías del franquismo surgen nuevos actores en este mercado con una producción bastante diversificada como Pico Sacro (Fernández Pérez-Sanjulián, 2022, pp. 268-272) o Edicións do Rueiro, así como otras iniciativas editoriales sustentadas por librerías, empresas o instituciones como el Colegio de Arquitectos de Galicia, el Círculo das Artes de Lugo o la Universidad de Santiago de Compostela, entre tantas otras.

Durante la Transición, al igual que sucedió con las otras esferas de la vida social, el sistema literario gallego entró en una fase de readaptación. A pesar de pervivir inercias represivas y agudizarse el conflicto lingüístico con la puesta en marcha del Decreto de Bilingüismo (1979) en la etapa pre-autonómica, los espacios de libertad ganados permitieron un impulso de las publicaciones en gallego, la aparición de nuevas editoriales y de premios literarios (Bernárdez et al., 2001, p. 369). Así, en el período que estudiamos el panorama editorial gallego se amplía y diversifica de forma notable: a finales de los 70 nacen la editorial Alvalrellos y Edicións Xerais y, ya en la década de los 80, las editoriales Sotelo Blanco, Edicións do Cerne, Ir Indo, A Nosa Terra, Vía Láctea y Edicións do Cumio. A continuación, en los años 90 aparecen Laiovento, Edicións Positivas, Espiral Maior, Baía Edicións, Nigra o Kalandraka, entre las más relevantes. De esto se deriva, obviamente, el aumento de títulos publicados por año, estimulado por el aumento del público lector (y, sobre todo, por las demandas derivadas del mundo de la enseñanza), así como la ampliación y diversificación de líneas editoriales, lo que implica en muchos casos una cierta especialización de determinadas empresas.

Cabe señalar que la dinámica editorial de estos años está presidida por la necesidad de restaurar los vínculos con la tradición literaria, lo que explica la política de reediciones que emprenden editoriales como Galaxia o Edicións do Castro, o el surgimiento de ambiciosos proyectos como el de la Biblioteca Básica de la Cultura Gallega (editada por Galaxia con financiamiento de las Diputaciones) que permitieron poner a disposición de las nuevas generaciones textos clásicos ya agotados (Bernárdez et ál., 2001, p. 370). Al mismo tiempo, en un contexto de ampliación del mercado del libro y, a la vez, de creciente profesionalización, se puede afirmar que, en muy poco tiempo, se pasa de una dinámica editorial dominada por el voluntarismo en los años 60 y 70 a una dependencia del criterio comercial juzgada por algunos sectores como excesiva (Vilavedra, 1999, p. 272),

Por último, es importante subrayar que en las décadas de 1980 y 1990 no solo existen sellos específicamente gallegos ya que, aprovechando el negocio de los libros de texto, algunos de los grandes grupos de la edición

española (SM, EDEBÉ, Santillana, Everest o Anaya, con quien se vincula Edicións Xerais desde 1988) se introducen en el mercado gallego.

El interés por el estudio de la evolución de la producción y mercado editorial en Galicia es palpable, tanto en trabajos monográficos (Maure, 1987; Fernández del Riego, 1991; Cabrera, 1993; Verdugo, 1998), como en otros del ámbito de los estudios literarios (González-Millán, 1994; Bernárdez et al., 2001; Samartín, 2017; Vilavedra, 1999 y 2010). Existe, así mismo, abundante bibliografía sobre Galaxia o sobre algunas de las personas que la idearon y/o dirigieron, especialmente Ramón Piñeiro y Francisco Fernández del Riego (Barros, 2009; Alonso y Lema, 2020; Martínez Tejero, 2014; Regueira, 2020; Rodríguez Polo, 2009, entre otros); y también sobre otras figuras que protagonizaron proyectos relevantes: Xosé M^a Álvarez Blázquez, promotor y editor de Castrelos (González Pérez, 2007; Bragado, 2008; Freixanes, 2008), o Isaac Díaz Pardo (Mariño, 2010; Fandiño, 2012), director de Edicións do Castro.

1.2. MUJERES Y EDICIÓN EN GALICIA

No obstante, cuando nos aproximamos a los estudios referidos al mundo editorial gallego, no aparecen nombres de mujer. En ninguno de los trabajos citados se mencionan mujeres entre las personas que idearon o dirigieron estos proyectos, ni tampoco se les dedica atención en tanto que colaboradoras relevantes o, incluso, como trabajadoras de las editoriales. Esta circunstancia no es, de ningún modo, exclusiva de nuestro contexto pues si algo caracteriza al mundo editorial del periodo es, como en tantos otros, la hegemonía masculina. En general, no parecen existir mujeres entre las personas fundadoras de los proyectos, ni como directoras o editoras profesionales, ni tampoco las encontramos en actos públicos, representando a la editorial. Únicamente se tornan visibles cuando se realizan investigaciones que ponen el foco en la acción femenina en la esfera pública y que, de manera consciente, intentan determinar las formas de su acceso al mundo laboral y, en este caso en concreto, al ámbito de la edición literaria. Es esta una línea que en los últimos años está siendo muy productiva ya que comienzan a aparecer ensayos que ponen de relieve cómo la participación de muchas mujeres en esas tareas

(traductoras, revisoras, adaptadoras...) fue mucho mayor de lo que el conocimiento asentado nos hizo ver tradicionalmente (Mihal et al., 2020; Eddy, 2006; Fernández, 2019; Valencia y Marín, 2019).

Estos estudios nos obligan a reflexionar sobre la invisibilidad de su trabajo, incluso cuando actuaban en empresas de prestigio (Ribeiro, 2020), a la vez que insisten en la necesidad de nombrar a estas mujeres para inscribirlas en la historia del libro y de la edición (Palafox et al., 2023, p. 11).

En este sentido, es importante señalar que, en Galicia, aunque sí poseemos datos que confirman que numerosas autoras también desarrollaron funciones diversas en el proceso editorial, especialmente como mediadoras en el ámbito de la denominada literatura infantil y juvenil (LIJ) (Roig Rechou, 2015; Pena Presas, 2018) o directamente como promotoras de diversas iniciativas editoriales (revistas, coordinación de publicaciones...), a día de hoy, no contamos con trabajos que aborden monográficamente su papel en el mundo de la edición. Y, por supuesto, tampoco existe ningún estudio que analice el número, intensidad o tipo de participación de mujeres en las editoriales durante el período que nos proponemos analizar.

2. OBJETIVOS

Ante esta situación, entendemos que es imprescindible abordar el estudio del papel de las mujeres en estos proyectos editoriales, un trabajo que estamos desarrollando en el marco del proyecto de investigación “La edición en Galicia, 1975-2000”, coordinado por la profesora Carme Fernández Pérez-Sanjulián¹²³. Con este proyecto pretendemos, en primer lugar y como objetivo general, contribuir a una ampliación del conocimiento sobre el mundo de la edición en Galicia y sus protagonistas. Otro de nuestros objetivos consiste en poner de relieve la participación de las mujeres en la industria editorial, y así contribuir a la

¹²³ En esta línea, hemos organizado ya dos *workshops* titulados *Elas no prelo. Mulleres no mundo da edición na Galiza* (2022 y 2023). En cada edición, hemos invitado a tres mujeres con amplias trayectorias para que nos relatasen su experiencia en primera persona. <https://citic.udc.es/el-citic-acogio-el-encuentro-investigador-elas-no-prelo-ii-mulleres-no-mundo-da-edicion-na-galiza/>

visibilización de su trabajo y del papel que tuvieron en la industria cultural, en general, y en el mundo editorial gallego, en particular.

Para ello, nos proponemos elaborar un inventario de mujeres con actividad en el sector, en el que se analizará el tipo de funciones que desempeñó cada una y que se complementará con una breve biografía. Desde nuestro punto de vista, este catálogo es un recurso fundamental ya que nos permitirá poner en el foco público nombres propios y reconocer trayectorias no siempre valorizadas.

Así, nos centraremos en hacer un rastreo de los diferentes quehaceres editoriales y, en la medida que nos lo permitan los datos encontrados, analizar en ellos la presencia de mujeres. Sabemos que en este período hubo mujeres editoras o, incluso, que algunas de ellas desarrollaron tareas de dirección: de la propia editorial, como coordinadoras/directoras de colecciones o como miembros de consejos editoriales. En otros casos su actividad se centró en la gerencia o la administración. Al mismo tiempo, son muchos los nombres de mujer que encontramos como traductoras o ilustradoras; también, en menor medida, detectamos su presencia como diseñadoras, maquetadoras o como colaboradoras en muchas de las variadas funciones de la compleja maquinaria que hace posible la publicación de libros.

3. METODOLOGÍA PARA LA CREACIÓN DE UN INVENTARIO DE MUJERES EN LA EDICIÓN EN GALICIA (1975-2000)

Es importante señalar que, para llevar adelante esta tarea, para localizar a estas mujeres, ha sido necesario realizar un trabajo de búsqueda laborioso (que casi podríamos definir como detectivesco) pues muchas de ellas no son figuras conocidas, ni aparecen apenas mencionadas en las publicaciones sobre las editoriales en las que desempeñaron funciones, frecuentemente, relevantes¹²⁴. Ha sido preciso buscar datos e información en los

¹²⁴ Como señala la editora chilena María Yaksic, “El problema de la relación entre edición y mujeres no apunta solamente a señalar esos lugares de poder a los que recientemente hemos podido acceder en las esferas públicas [...], sino también reconocer avances históricos al interior de una larga historia de escritoras, productoras, copistas, traductoras periodistas,

archivos de las editoriales, en los propios libros y, sobre todo, apelar a la memoria personal de quienes tuvieron relación con ese mundo. En esta línea, una fuente de datos fundamental ha sido la realización de entrevistas con mujeres que desarrollaron, o desarrollan aún su actividad profesional en el mundo editorial pues, a partir de su relato, hemos ido perfilando con mayor nitidez la presencia de otras muchas.

TABLA 1. *Relación de sellos editoriales*

1. Alvarellos Editora	33. Editorial Compostela
2. Atlántico	34. Editorial Galaxia
3. Baía Edicións	35. Editorial Lumeiro
4. Barca de Caronte	36. Editorial Rodeira
5. Bibliófilos Gallegos	37. Editorial Salnés
6. Castrodouro Teatro	38. Editorial SEPT
7. Cen Augas	39. Editorial Toxosoutos / Sementeira
8. Cuco-Rei	40. Editorial Tris Tram
9. Ediciones Boreal	41. Everest Galicia
10. Ediciones Edívar	42. Fagyl
11. Ediciones Linteo	43. Follas Novas
12. Edicións A Nosa Terra	44. Galí
13. Edicións Algalia	45. Galiza Editora
14. Edicións Biosbardos	46. Gráficas Bao
15. Edicións Castrelos	47. Hércules de Ediciones
16. Edicións Celta	48. Imprenta Moret
17. Edicións do Cerne	49. Ir Indo Edicións
18. Edicións do Cumio	50. Kalandraka Editora
19. Edicións do Dragón	51. Letras de Cal
20. Edicións do Rueiro	52. Libro de Oro
21. Edicións Embora	53. Limbo
22. Edicións Espiral Maior	54. Editorial Nigra / Edicións Nigra Trea
23. Edicións Laiovento	55. Noitarenga
24. Edicións Nós	56. Nova Galicia Edicións
25. Edicións Obradoiro	57. Pico Sacro
26. Edicións Positivas	58. Porto y Cía Editores
27. Edicións Sálvora	59. Rompente Edicións
28. Edicións Xerais	60. Sementeira de Ediciones
29. Edicións Xistral	61. Sotelo Blanco Edicións
30. Edicións do Castro	62. Tambre (Edelvives)
31. Editorial Andoriña	63. Vía Láctea Editorial
32. Editorial Brétema	64. Xuntanza Editorial

Fuente: elaboración propia

imprentas, tipógrafas, librerías que han sido parte de la cadena del libro, pero no vistas (o no inscritas) en la literatura posterior de su período" (Palafox et ál., 2023, p. 29).

Como *corpus* de trabajo para nuestro análisis partimos del estudio de 64 sellos editoriales comerciales que publicaron en Galicia, toda o parte de su producción en gallego, durante el período 1975-2000. Debemos precisar que en este conjunto se incluyen empresas muy diferentes: desde editoriales propiamente dichas (con estructura profesionalizada) a colecciones independientes, en muchos casos concebidas como proyectos de carácter colaborativo, no ligadas a ninguna editorial convencional; desde casas editoras con amplia y variada producción a pequeñas iniciativas de reducido catálogo. En todo caso, hemos reunido un *corpus* significativo que engloba la práctica totalidad de la edición comercial del período objeto de estudio.

A continuación, presentamos la relación de los sellos editoriales que utilizamos como base de nuestro estudio.

4. PRIMEROS RESULTADOS

Durante la etapa anterior al período de estudio, en una época en la que fueron tantas las trabas para el trabajo de las mujeres fuera del marco doméstico y aún más las restricciones para su presencia en el espacio público, como cabía esperar, son escasísimos los nombres que podemos encontrar en la documentación de las editoriales o en los estudios posteriores¹²⁵ (historias, semblanzas, memorias...). De hecho, en algunos casos, sus nombres sólo aparecen cuando son evocados por otras mujeres más jóvenes que las mencionan en las entrevistas como parte fundamental de su formación profesional¹²⁶.

¹²⁵ Sabemos de la actividad como colaboradoras editoriales de algunas escritoras porque, en algunos casos, este dato se menciona en biografías o trabajos sobre sus trayectorias. Es el caso de Xohana Torres, una de las autoras centrales de la literatura gallega de la segunda mitad del siglo XX, que, en la década de 60 y 70 realiza varias traducciones de libros de literatura infantil y juvenil para Galaxia.

¹²⁶ Por ejemplo, Pilar Sampil habla de las dos mujeres que ya trabajaban en la editorial Galaxia en el año 1984: "Dentro da editorial había dúas mulleres [...] que fixeron un labor moi importante porque eran, digamos, 'la voz de la editorial' para os autores e para todo: unha era Araceli Arias, irmá de Valentín Arias, tía de Xela Arias, e outra era María Victoria Soutullo. Foron dúas persoas que entraron na editorial moi novas e que botaron alí toda a vida. [...] Eran as que sabían da editorial. [...] Cando eu cheguei de bolseira, que non tiña nin a máis

Esta ausencia permite poner de relieve hasta qué punto la incorporación de mujeres en este ámbito laboral a partir de la Transición va a ser vista como algo novedoso, tanto en el propio entorno editorial, como por ellas mismas.

Así pues, a partir de los datos recabados sobre su participación en los proyectos editoriales comerciales que publicaron en Galicia durante el período 1975-2000 (ver Tabla 1), vamos a presentar un primer inventario de mujeres con actividad en este sector. Para ello, organizaremos nuestra exposición a partir de los diferentes tipos de responsabilidades y/o funciones desempeñadas por ellas en esa etapa.

4.1. MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN EDITORIAL Y/O LITERARIA

La comparativa entre los cargos de dirección desempeñados por varones y mujeres es, simplemente, abrumadora. Si revisamos los datos de los 64 sellos editoriales que utilizamos como base de este estudio, encontramos que en esta etapa son solo 5 (un 5,44%) las mujeres que desempeñaron en algún momento estas funciones, frente a 87 hombres (un 94,56%) que aparecen vinculados con tareas de dirección editorial y/o literaria.

Si consideramos, además, el tiempo en que hubo mujeres al frente de estos proyectos la diferencia se aprecia aún más. Tenemos que partir de que 25 años, por 64 sellos editoriales, da lugar a 1600 períodos de 1 año; pues bien, de esos 1600 períodos de 1 año en los que alguien (a veces, más de una persona) dirigió un proyecto editorial, sólo 33 de ellos correspondieron a mujeres. Es decir, sólo en el 2% de los períodos anuales en los que alguien dirigió entre 1975-2000 uno de los 64 sellos editoriales, ese alguien fue mujer.

remota idea do sector editorial, o que fixen foi pegarme a elas e empezar a facer preguntas e a chupar información" (Comunicación personal realizada el 23 de junio de 2022).

Estos son sus perfiles:

4.1.1. Marta Isabel García de Leániz

Ejerce, entre 1975-1977, como directora de una pequeña editorial, Lumeiro, responsable de la edición de *Vagalume*, una famosa revista infantil en gallego de periodicidad quincenal. Sobre esta mujer de complejo perfil (maestra rural, monja e integrante de movimientos de renovación pedagógica) se afirma en algunos textos que ejerció apenas una responsabilidad nominal pues el director real e inspirador del proyecto fue Xosé María Méndez Doménech quien, debido a su pasado antifranquista, no podía aparecer al frente del mismo. Sin obviar su papel como promotor de la publicación, esta afirmación se ve matizada en otros trabajos donde se subraya la importancia de la responsabilidad organizativa de Leániz dentro del proyecto (Costa y Bragado, 1996, p. 43).

4.1.2. Carmen Vázquez

Directora de la editorial Obradoiro, sección gallega del Grupo Santillana, entre 1992 y 2001, año de su fallecimiento. Fue profesora de Matemáticas en la Universidad Autónoma de Madrid y, después, en la Universidade de Vigo (donde formó parte del equipo rectoral).

Obradoiro se orientó sobre todo a la producción de libros de texto, pero también de LIJ. Como en otros sellos de características similares, el mayor peso de la presencia femenina en los equipos, y también en la dirección editorial, parece estar relacionada con la mayor proximidad con el mundo de la enseñanza o la didáctica. Al mismo tiempo, no hay que olvidar que este tipo de trabajo editorial no tiene la misma repercusión pública que el de los sellos consagrados a la edición literaria, ni tampoco favorece el lucimiento cultural/mediático en la misma medida.

4.1.3. Fabiola Sotelo Sotelo

Directora de Sotelo Blanco, relevante editorial con amplio catálogo en lengua gallega de carácter literario (sin actividad en el campo del libro de texto), entre 1994-2005. Sobrina del fundador, propietario y primer director, Olegario Sotelo Blanco, se incorporó a la editorial en 1988.

En 2000 se convirtió en la primera mujer en presidir la Asociación Gallega de Editores, cargo que ocupó hasta 2004.

Su caso puede ser analizado como un ejemplo paradigmático de los problemas de visibilidad de las mujeres en este ámbito pues, a pesar de los cargos ostentados, su nombre no aparece mencionado en la mayor parte de información sobre la editorial (al contrario de lo que sucede en el caso del fundador y propietario).

4.1.4. Irene Penas Murias

Directora de Publicaciones de la Everest Galicia entre 1996 y 2015. Ha traducido cerca de un centenar de obras al gallego y, también, ha ejercido como asesora lingüística para empresas de doblaje de series de animación.

4.1.5. Belén López Vázquez

Directora editorial de Baía Edicións desde 1998 hasta la actualidad, su trayectoria laboral presenta muchos puntos en común con la de otras trabajadoras del sector.

Entra en la editorial en 1995 y, tras una experiencia inicial como comercial, comienza a trabajar como editora de libros de texto, actividad fundamental de este sello durante esta etapa. Progresivamente pasa a ocuparse de la corrección y revisión de otros textos, al tiempo que se responsabiliza de la puesta en marcha de colecciones de LIJ o de decisiones sobre políticas editoriales (inclusión de más autoras y apuesta por temáticas feministas, por ejemplo). En 1998 asume, junto con otros dos socios, la dirección del sello, de manera que, tras el reparto de funciones, se convierte en la directora editorial y en la cara visible de Baía, ocupándose de las tareas de representación pública, una práctica nada habitual en el contexto del mundo editorial de aquellos años.

Cabe señalar que este sello publica libros de texto y recursos educativos en gallego, pero también oferta un amplio catálogo de edición literaria en todos los géneros.

4.1.6. Nieves Loperena

Aunque no haya desempeñado propiamente el cargo de dirección, nos parece pertinente mencionarla ya que ha desarrollado una actividad con muchos puntos en común con la de dirección editorial. Fue cofundadora en la década de los 90 de la editorial Nigra Imaxe que, en 1998, pasó a depender de la asturiana Ediciones Trea, dando lugar a Edicións Nigra Trea (sello que mantuvo su sede en Vigo y del que Loperena fue responsable en Galicia).

4.2. MUJERES CON DIVERSAS RESPONSABILIDADES EDITORIALES

En este grupo queremos poner el foco sobre cinco casos que nos parecen representativos de la desigual relación entre trabajo y proyección. Todas estas mujeres desarrollaron una actividad muy intensa como editoras, con alto grado de implicación personal con sus empresas. Así mismo, tuvieron a su cargo responsabilidades reales muy superiores al nivel de reconocimiento laboral e, incluso, contractual que tenían en sus editoriales.

4.2.1. Charo Portela Yáñez

Desarrolló su trayectoria laboral en Edicións do Castro (1986-2008), donde comenzó como colaboradora en tareas relacionadas con la edición (elaboración de los paratextos de las publicaciones). A partir de 1989 pasó a encargarse del control de la producción editorial, la recepción de originales y la evaluación y valoración de las publicaciones. Fue asumiendo progresivamente más funciones, de modo que se responsabilizó de la sistematización del catálogo, de la edición de originales, del control y gestión editoriales, así como también de la difusión y promoción de los títulos publicados. Además, ejerció como representante de la editorial (tanto en las ferias internacionales como en las reuniones de la Asociación Galega de Editores) y organizó exposiciones vinculadas con libros publicados por la editorial, entre otras actividades.

Fue, de hecho, la subdirectora de Edicións do Castro. Sin embargo, por más que sus funciones y actividad pública se correspondiesen con este nivel de responsabilidad, su nombre no aparece asociado a este cargo

en los organigramas (donde solo se recoge el nombre de su fundador y director, Isaac Díaz Pardo) o en la documentación pública de la editorial. Y, por supuesto, el reconocimiento de su amplio abanico de tareas tampoco fue inmediato, ni resultó fácil a nivel salarial¹²⁷.

4.2.3. Xela Arias

Esta importante poeta gallega, prematuramente desaparecida (1962-2003), trabajó entre 1982 y 1996 en Edicións Xerais, donde desarrolló una interesante trayectoria.

Entró a trabajar en la editorial muy joven, en 1982, con tareas menores (telefonista, recepcionista, correspondencia con autoras/es) que, poco a poco, se verán ampliadas con las de revisión lingüística y de estilo. Al mismo tiempo, desarrolla una actividad importantísima como traductora (un campo en el que a día de hoy es considerada como una auténtica pionera), de manera que sus funciones como editora se van ampliando notoriamente. Crea colecciones e, incluso, se ocupa de actividades de representación pública de la editorial.

Contrariamente a lo que sería de esperar, la relevancia de su actividad profesional como editora no se vio reconocida públicamente hasta el 2021 cuando, con la celebración del Día das Letras Galegas, su figura y obra fueron objeto de renovada atención por parte de la crítica.

4.2.4. Helena Pérez

Comienza a trabajar en 1984 en Edicións Xerais y, siguiendo un patrón que vemos que se repite en muchos casos, a lo largo de su carrera laboral (hasta 2019) desempeñó funciones variadas. Durante sus dos primeros años trabaja en el departamento comercial, promocionando libros de texto; en 1986 se incorpora al Departamento de Edición para hacerse cargo de la edición de libro de texto y, más adelante, de los libros de

¹²⁷ Según declara ella misma: “Eu tiven algunhas discusións dentro da empresa [...]. Que a min non me importaba o nome na tarxeta, pero non ía estar cobrando de eterna axudante e facendo cincuenta traballos. Entre eles escribir libros, porque tamén había que facer cousas de investigación. Entón aí si que tiven que pelexar un pouco porque, se non, quedas de eterna axudante. E é comodísimo, claro, porque cobras de eterna axudante tamén, porque iso non cho ofrecen” (Portela, comunicación personal realizada el 23 de junio de 2022).

LII, área de la que acaba siendo responsable editorial. A partir del año 1989 pasa a ser la responsable de la organización de los Premios Merlín de LIJ, además de ejercer como secretaria del jurado. La organización de este evento anual suponía una elevada carga de trabajo y un esfuerzo suplementario nunca valorado.

Fue también la responsable editorial de la práctica totalidad de las colecciones de LIJ publicadas por Xerais, entre las que cabe citar dos, especialmente importantes: Merlín y Fóra de Xogo, piezas fundamentales para la supervivencia de la editorial a partir del 2000 (cuando el peso de las ventas de libros de texto era ya muy reducido). Sin embargo, nunca aparece mencionada como directora de colección, algo que ella misma señala como un índice de invisibilización: “non querendo pór en cada libro de Merlín ‘Directora da colección: Helena Pérez’ usou o eufemismo ‘Colección ao coidado de Helena Pérez’, ata ese punto era o recoñecemento do meu traballo” (Pérez, comunicación personal realizada el 22 de septiembre de 2023).

Aunque en algunos momentos representó a la editorial en actos públicos o en ferias, nunca fue invitada a formar parte del equipo directivo de la empresa (al que se incorporó, por ejemplo, otro editor con menos antigüedad que ella).

4.2.5. Pilar Sampil Sánchez

Además de su trabajo en el área de gestión administrativo-financiera de los que se hablará más adelante, a lo largo de su extensa vida laboral en la editorial Galaxia (1984-2015), participa en la creación de varias colecciones de LIJ (A Chalupa, O Barco de Vapor, Tartaruga o Bambán). Así, durante 10 años, en la primera etapa de la colección Árbore, ejerció como coordinadora y colaboradora directa en el proceso editorial (propuesta de obras y encargo de ilustraciones). También participó en la toma de decisiones de las colecciones Costa Oeste (1998-2011) y Espazos (2003-2005).

Todas estas actividades, asumidas como parte de un trabajo “multitarea” que se desempeña en un contexto de profunda implicación con la empresa, no aparecen recogidas en memorias o en la documentación

pública de la editorial. Así, el perfil profesional que se transmite de Sampil es el ligado a la gestión empresarial, mucho menos visible que el de dirección editorial.

4.2.6. Mercedes Queixas

En su caso, su vinculación con el trabajo editorial no fue tan intenso como en los casos anteriores pues desempeñó la labor de coordinadora editorial en Laiovento entre 1995 y 2000 (si bien a partir de 1996 combinó la docencia con el trabajo editorial). En todo caso, nos parece que merece ser mencionada ya que, al igual que en casos anteriormente citados, durante ese período de actividad, su nombre no figura en ningún organigrama de la editorial.

4.3. MUJERES COMO DIRECTORAS DE COLECCIÓN

Si revisamos los datos relativos a colecciones que podemos extraer del corpus (Tabla 1), a partir de la información de la que disponemos hasta este momento, podemos contabilizar un total de 448 (estamos hablando del tipo de colecciones con título y, habitualmente perfil diferenciado, en las que las editoriales organizan los títulos que publican).

De este conjunto de 448 colecciones, sólo en 53 está claramente identificado el nombre de las personas al frente de las mismas (Dirección y/o Consejo editorial). La presencia masculina es, de nuevo, muy superior ya que, frente a los 42 varones que registramos, sólo aparecen 4 mujeres explícitamente mencionadas como responsables, únicas o no, de colecciones.

Como se puede apreciar, sólo disponemos de datos de un subconjunto muy reducido, lo que nos podría llevar a pensar que, en muchos casos, la organización de las colecciones dependía directamente de la persona que desempeñaba la dirección literaria. Pero lo cierto es que no fue esa la práctica habitual pues, por más que no tengamos datos precisos sobre quien las diseñó o coordinó (no figuran en los catálogos, ni tampoco en muchos casos aparecen en los libros), sí sabemos que existieron personas concretas detrás de las colecciones. De hecho, a partir de los datos

que pudimos extraer hasta ahora de entrevistas, creemos que estas cifras ocultan el trabajo de muchas mujeres, una vez más, invisibles.

4.3.1. María Victoria Moreno

Codirectora de la colección *Árbore* (Galaxia), junto a Antonio García Teijeiro y David Otero, desde su creación en el año 1988. Esta colección estaba dirigida a un público infanto-juvenil, organizada por tramos de edad (libros de 9 a 12 años y de 12 a 15).

Escritora, sobre todo de literatura infantil y juvenil, es autora de algunos de los libros con mayor impacto de este ámbito. De hecho, uno de ellos, *Anagnórise*, fue uno de los libros más vendidos de la colección *Árbore*. Del mismo modo que en el caso ya citado de la también escritora Xela Arias, su papel en el campo de la edición apenas fue valorado hasta que, con motivo de ser homenajeada en el Día das Letras Galegas de 2018, la crítica se ocupó de revisar en profundidad tanto su obra, como su trayectoria profesional.

4.3.2. Marisa Núñez Folla y Manuela Rodríguez

Ambas dirigen colecciones en la Editorial Kalandraka desde 1998. Núñez Folla es codirectora de *Demademora*, junto a Xosé Manuel González, y Rodríguez directora de *Maremar*.

4.3.3. María Xosé Queizán

Directora de la colección *As Literatas* de Edicións Xerais, desde 1999. Escritora e intelectual de amplísima trayectoria, fue desde 1983 directora y editora de la revista *Festa da palabra silenciada*, una publicación concebida para promover el pensamiento y la crítica feminista, así como para visibilizar la creación femenina.

4.3.4. Carme Vidal y Arantxa Estévez

No podemos finalizar este apartado sin mencionar a estas dos mujeres periodistas y escritoras, directamente vinculadas con la colección *Mulleres* (Editorial A Nosa Terra) desde 1999. En este caso, sabemos que fue suya la idea de la creación de la colección, a la que luego darán forma

y pondrán en marcha, junto con el director literario de la editorial. Su nombre no aparece vinculado explícitamente a la colección en los catálogos y ellas mismas no desean poner el acento en su protagonismo.

4.4. MUJERES EN CONSEJOS EDITORIALES DE COLECCIONES

En este grupo se incluyen dos tipos de participación como miembros de Consejos editoriales. En primer lugar, podemos señalar los nombres de mujeres que coordinan y/o codirigen determinadas colecciones. Hablamos de colecciones concebidas con una línea determinada dentro de la editorial que las publica y que presentan de modo explícito (en la página de créditos) la composición de su consejo editorial.

En el caso que nos ocupa, las mujeres que forman parte de estos consejos tienen en común un perfil de carácter académico-literario acorde con la orientación de la colección (profesoras universitarias, autoras de obra de creación...). Todas ellas se incorporan a estas funciones en los últimos años de la década de los 90, casi en el borde del milenio, un momento que, sin duda, marca una clara frontera en lo relativo a la incorporación de las mujeres a espacios de mayor visibilidad.

En este grupo debemos citar dos colecciones creadas dentro de Edicións Xerais. En primer lugar, podemos citar la colección *Ablativo Absoluto*, cuyo Consejo editorial estaba inicialmente compuesto por Helena González, Iris Cochón, y Miro Villar, a los que luego se unió María do Cebreiro Rábade. Una proporción no muy habitual de 3 mujeres y 1 hombre.

Algo más tarde, en 2000, se crea la colección de narrativa *Abismos*, con un Consejo editorial con una composición semejante (3+1). Allí encontramos a Rosa Aneiros (escritora y periodista); Teresa Cuíñas Lavandeira (periodista) e Iria Sobrino Freire (profesora universitaria), junto a Xurxo Borrazás (escritor y profesor).

En segundo lugar, incluimos en este subepígrafe la referencia a otro tipo de participación en Consejos editoriales, siendo conscientes de que nos estamos refiriendo a realidades muy diferentes. En concreto, aludimos a aquellos proyectos editoriales de carácter cooperativo, en los que se apuesta por una organización horizontal, sin cargos orgánicos, de

modo que podemos definir a todas las personas implicadas en el proyecto como miembros del Consejo editorial.

En nuestro caso debemos hablar de dos sellos con estas características: Edicións do Dragón y Letras de Cal. En el primero, que funcionó entre 1989 y 1998, el grupo promotor estaba compuesto por 27 poetas (7 mujeres y 20 hombres). Estas primeras promotoras fueron: Iolanda Aldrei, Helena de Carlos, Adriana Castro, Rita Lazare, María Xesús Nogueira, Laura Quintillán y Cristina Trigo.

Entre todas ellas, nos parece importante resaltar el nombre de esta última, Cristina Trigo, que había sido, junto con Paco Souto, quien propició en 1989 la creación de este pequeño sello. Dos años más tarde su nombre desaparece del proyecto, ahora gestionado por tres poetas (Fran Alonso, Paco Souto y Miro Villar).

El otro sello editorial cooperativo es Letras de Cal (1997-2002), concebido de manera semejante al anterior (abierto, participativo y de carácter asambleario). En este caso, el grupo promotor estaba compuesto por 18 personas, de las que 6 eran mujeres (todas ellas, de nuevo, vinculadas con la creación poética): Marilar Aleixandre, Yolanda Castaño, Emma Couceiro, Marta Dacosta, Chus Nogueira y Chus Pato.

4.5. MUJERES EN FUNCIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA / ASUNTOS ECONÓMICOS

No debemos finalizar este primer inventario sin incluir los nombres de algunas mujeres que desempeñaron otro tipo de funciones esenciales para el buen funcionamiento de las empresas, a la vez que imprescindibles en el mundo editorial. En este grupo debemos comenzar citando a algunas pioneras, como Araceli Arias López y María Victoria Soutullo, que desarrollan su carrera en la Editorial Galaxia (donde trabajan desde antes de 1975), ocupándose la primera de las labores administrativas y la segunda de las de gestión, así como de la correspondencia y los derechos de autoría. Por su parte, Marta Pérez Rodríguez desempeña la función de administradora de la Editorial Alvarellos desde su fundación en el año 1977.

Algo más tarde, y con un perfil diferente, encontramos a Pilar Sampil Sánchez que, como ya se indicó, trabajó en la editorial Galaxia (1984-2019). Licenciada en Económicas, fue durante años Directora administrativa-financiera y Directora gerente, encargándose, por tanto, de la relación económica y contractual con todas las personas que intervienen en el proceso de creación-edición del libro (autoras/es, traductoras/es, ilustradoras/es, diseñadoras/es, correctoras/es, agencias editoriales, etc.). En el año 2000 es nombrada Gerente de la editorial, por lo que pasa a ocuparse de analizar rentabilidades, establecer precios, buscar nuevos proveedores, definir la cantidad de títulos que se debían producir, además de continuar llevando la relación con autores y autoras (elaboración de contratos, liquidaciones...). Así mismo, diseñó el primer programa de gestión administrativa de la editorial.

Por otra parte, representó a la empresa en ferias literarias internacionales para vender y seleccionar productos para traducir al gallego. También participó durante varios años en los Consejos de Administración de la Editorial Galaxia como cargo directo (con voz, pero sin voto), donde era la única mujer.

Como se puede observar su papel dentro de la editorial Galaxia no fue en absoluto menor. Sin embargo, su nombre no aparece mencionado ni en los estudios sobre esta editorial, ni tampoco en las entrevistas realizadas a figuras relevantes en la historia de la edición gallega. Su caso resulta paradigmático del manto de sombra que cubre las figuras de muchas mujeres que, ausentes del relato, ven como sus trayectorias son infravaloradas o, directamente, invisibilizadas.

5. CONCLUSIONES

Este trabajo supone una primera contribución al descubrimiento y puesta en valor del importante papel que jugaron muchas mujeres en la industria editorial gallega de finales del siglo XX. Frente a la idea establecida de su escasa participación en el mundo de la edición, la revisión atenta de la documentación y, sobre todo, la realización de entrevistas a personas que trabajaron en las editoriales, nos permiten constatar la amplitud y relevancia de las tareas desarrolladas.

Relegadas a trabajos secundarios, sin las posibilidades de promoción o proyección pública de sus colegas varones, muchas de estas mujeres vieron como los proyectos que ellas desarrollaban o, incluso, sus trayectorias profesionales no recibían el correspondiente reconocimiento económico, laboral o social.

Conocer sus nombres, describir su actividad y las responsabilidades desempeñadas, analizar los condicionantes que limitaron su proyección es nuestra forma de contribuir a la necesaria visibilización del trabajo de las mujeres y de su papel en el espacio de la industria cultural, en general y en el mundo editorial gallego, en particular.

8. REFERENCIAS

- Alonso Girgado, L. y Lema París, Á. (2020). O epistolario Ricardo Carballo Calero-Francisco Fernández del Riego. En A. Requeixo y A. Tarrío (eds.), *Cadernos Ramón Piñeiro*, XL. Estudos arredor de Ricardo Carballo Calero (245-265). Xunta de Galicia.
- Barros, M. (2009). Ramón Piñeiro e a revisión do nacionalismo. *Galaxia*.
- Bragado, M. (2008). Xosé M^a Álvarez Blázquez editor. *Boletín da RAG*, 369, 89-96.
- Bernárdez, C. L.; Ínsua, E. X.; Millán, X. M.; Rei, M. y Tato, L. (2001). *Literatura galega. Século XX. A Nosa Terra*.
- Bourdieu, P. (2012). *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. Taurus.
- Cabrera, M^a D. (1993). *Editar en Galicia*. Xunta de Galicia.
- Costa Rico, A. y Bragado, M. (1996). Vagalume. Unha revista infantil galega (1975-1978). *Revista Galega de Educación*, 25, 41-43.
<https://bit.ly/3MiGoFl>
- Eddy, J. (2006). *Bookwomen: Creating an Empire in Children's Book Publishing, 1919–1939*. The University of Wisconsin Press.
- Fandiño, Xosé R. (ed.) (2012). *Cadernos Ramón Piñeiro*, XXIV. A luminosa mirada dos ollos de Isaac Díaz Pardo, obra dispersa. Xunta de Galicia.
- Fernández, P. (ed.) (2019). ¿Una empresa de mujeres? Construir la Re(d)pública de las Letras: Editoras iberoamericanas contemporáneas. *Lectora: revista de dones i textualitat*, 25. <https://bit.ly/477CXJO>
- Fernández del Riego, F. (1991). Presencia de Vigo na industria do libro e publicacións periódicas. *Edicións do Castro*.

- Fernández Pérez-Sanjulián, C. (2022). A colección Teatro Galego da editorial Pico Sacro. En C.-Caetano Biscainho-Fernandes (ed.), *Elsinor no Finis Terrae. Estudos transversais sobre teatro galego* (pp. 265-291). Peter Lang.
- Figueroa, A. (2010). Ideoloxía e autonomía no campo literario galego. *Laiovento*.
- Figueroa, A. (2015). *Marxes e centros. Para unha socioloxía do campo cultural*. Laiovento.
- Freixanes, V. F. (2008). Arte de paquetería. *Boletín da RAG*, 369, 357-262.
- Gálix (2021, 14 de enero). A xanela de Gálix. Pilar Sampil. O blog de Gálix. Consultado el 27 de octubre de 2023. <https://bit.ly/499JVPY>
- González Millán, X. (1994). *Literatura e sociedade en Galicia (1975-1990)*. Xerais.
- González Pérez, C. (2007). Xosé M^a Álvarez Blázquez 1915-1985. *Toxosoutos*.
- Mariño, L. (1990). Isaac Díaz Pardo editor. En Isaac Díaz Pardo: Un proxecto sociocultural para Galicia (pp. 79-82). Auditorio de Galicia.
- Martínez Tejero, C. (2004). Discursos sobre Galaxia: conhecimento construído e perspectivas de análise em Ciências Humanas para sistemas em processo de emergência [tesis de doctorado, Universidade de Santiago de Compostela].
- Maure, X. (1987). *Galicia sen libros. Informe sobre o libro galego*. Consello da Cultura Galega.
- Mihal, I.; Ribeiro, A. E.; Szpilbarg, D. (eds.) (2020) *Editoras y autorías: las mujeres en el mundo editorial latinoamericano*. Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación, 107. <https://doi.org/10.18682/cdc.vi107>
- Palafox, N., Fuentes Silva, A., Yáksic, M., Pampín, M^a F., Domínguez, C., Huitrón Vázquez, L., Guerra Dauzón, A. M^a, Díaz Ordóñez, M., López Andrade, E., Palmeros Montúfar, A., Pozos Villanueva, A., Balcázar, M., Braun, M., Herrería, V. M. (2023). *Romper tipos. Mujeres editoras*. Universidad Veracruzana. <https://bit.ly/45MOsVU>
- Pena Presas, M. (2018). *Feminismos e literatura infantil e xuvenil en Galicia*. Laiovento.
- Regueira, M. (2020). *Narrativa e imaxinario nacional na construción do campo literario de posguerra (1936-1966)*. Xerais.
- Ribeiro, A. E. (2020). *Subnarradas: mulheres que editam*. Zazie.
- Rodríguez Polo, X. R. (2009). *Ramón Piñeiro e a estratexia do galeguismo (1939-1982)*. Xerais.

- Roig Rechou, B. A. (coord.) (2015). Historia da Literatura Infantil e Xuvenil Galega. Xerais.
- Roman, V. y Spadaro, M. C. (2019). Mujeres en la historia de la edición argentina. ¿La edición va teniendo marca de género? La Aljaba: Segunda Época, Revista de Estudios de la Mujer, 23, 169-189.
- Samartim, R. (2017). Mudança política e sistemas culturais em transiçom. Literatura e construçom da (ideia da) Galiza entre 1974-1978. Laiovento.
- Valencia, M. y Marín, P. A. (eds.) (2019). Ellas editan. Testimonio de dieciséis editoras colombianas que construyeron un camino para los libros en un país de no lectores. Planeta Colombiana.
- Verdugo Matê, R. M^a (1998). A indústria editorial em Galiza (1973 – 1993). Laiovento.
- Vilavedra, D. (1999). Historia da Literatura galega. Galaxia.
- Vilavedra, D. (2010). A narrativa galega na fin de século. Unha ollada crítica desde 2010. Galaxia.

MUJERES POLÍTICAS Y REPRESENTACIÓN EN REDES SOCIALES Y CUENTAS OFICIALES

NURIA ESPINOSA MORUECO

Universidad Complutense de Madrid

ASUNCIÓN BERNÁRDEZ RODAL

Universidad Complutense de Madrid

GRACIELA PADILLA CASTILLO

Universidad Complutense de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres que desempeñan cargos políticos debería ser una realidad paradigmática de la democracia. Muchos países se erigen como baluartes de la igualdad haciendo una suerte de marketing sobre sus mujeres políticas. Sin embargo, detrás de estas decisiones y nombramientos, en algunas ocasiones, hay poca igualdad real. Este capítulo ahonda en la erosión democrática con una perspectiva de género para detectar los claroscuros de esa realidad política.

1.1. REDES SOCIALES Y DEMOCRACIA

Las redes sociales permiten la formación de nuevas comunidades y formas de acción política (Adler, 1994; Castells, 2008a y 2008b; Love y Mattern, 2013; Dreher, 2017; Ji, Zhou y Kim, 2017; Kahne y Bowyer, 2018; Agbozo y Spassov, 2019). En el contexto español, el 15M supuso un punto de inflexión respecto a las formas de organización política de grupos y colectivos al margen de los partidos convencionales, convocados y organizados de forma horizontal a través de las redes sociales (Peña et al., 2014; Poell, 2014; Gámez, 2015; Medina, 2015; Tormey y Feenstra, 2015; Kavada y Treré, 2019; Bernárdez et al., 2021).

Una de las paradojas de la web 2.0 es que permite la horizontalidad, pero también ha ahondado en el personalismo político que había favorecido anteriormente la televisión (Lukamto y Carson, 2016; McGregor et al., 2017; García y Zugasti, 2018; López y Oñate, 2019; Macafee, 2019; Park, 2019; Tronco y Gorostiaga, 2020). El objetivo de las campañas se centra sobre todo en la destrucción de la figura del líder y se busca que la audiencia confunda personalización con liderazgo (Luo et al., 2015; Jiang et al., 2017; Alonso y Casero, 2018; Bouza y Tuñón, 2018; Walter y Brüggemann, 2020; Nai y Toros, 2020).

Sin embargo, las campañas no llegan a una audiencia pasiva, sino a una audiencia activa, con múltiples y variados factores de mediación y distintos contextos sociales, educativos e ideológicos. Es una audiencia que participa directamente de los mensajes y publicaciones que consume, como produsuarios o *prosumers*. Estos consumidores-productores se vuelven también elementos mediadores de la comunicación política democrática (Monfort et al., 2019; Bernárdez et al., 2021; Padilla y Rodríguez, 2022; Padilla y Rodríguez, 2023).

Alvin Toffler (1980) los definió en *La tercera Ola* (1980) como aquellos que crean bienes, servicios o experiencias para su uso o disfrute, sin que su objetivo sea venderlos: “Cuando, como individuos o colectivos, PROducimos y conSUMIMOS nuestro propio *output*, estamos *prosumiendo*” (Toffler, 1980). En redes sociales, el *prosumidor* o *influencer* representa un nuevo modelo de liderazgo, en el que se combina su opinión con su imagen personal, a la que se le atribuye credibilidad, experiencia, entusiasmo y conectividad (Lacalle y Castro, 2018; Xiao, Wang y Chan, 2018; De Veirman y Hudders, 2019; Lou y Yuan, 2019; Schouten et al., 2019; Padilla y Rodríguez, 2022; Padilla y Rodríguez, 2023). Puede ser una figura prescriptora de lo político, una versión digitalizada de los tradicionales líderes de opinión y funcionar como el altavoz de los partidos y los candidatos (Powell, 2000; Abejón y Mayoral, 2017; Gómez et al., 2017; Jivkova et al., 2017; Selva y Caro, 2017; Requeijo et al., 2022).

1.2. DATOS SOBRE MUJERES EN CARGOS POLÍTICOS

Según la ONU, Grecia es el país europeo con más mujeres en política, con un porcentaje del 46,1%. En Francia, ocupan un 39,6%; en Dinamarca, un 37,4%; y en Italia, un 35,7% (ONU, 2019). A nivel internacional, los porcentajes más positivos se encuentran en Ruanda, con un 61,3%; en Cuba, con un 53,2%; en Bolivia, con un 53,1%; en Méjico, con un 48,2%; y en quinto lugar, España con un 47,4%. Un 24,3% de las parlamentarias de todo el mundo son mujeres y aunque este porcentaje se ha incrementado en un 13% desde 1995, en junio de 2019, solo 11 mujeres son jefas de Estado y 12 son presidentas de Gobierno (Europa Press, 2019).

En España existe la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 2007). En cuanto al número de mujeres en puestos electos, de toma de decisiones y partidos parece efectiva. Falta saber si lo es también a nivel cualitativo o sustantivo, entendiendo la sustantividad como el proceso y resultado de la política por el que se reflejan temas sobre sus necesidades e intereses.

Numerosas investigaciones ahondan en los principales problemas de la representación de las mujeres en política: falta de investidura (cuando hay algún varón que las ha aupado al poder), excesivos comentarios sobre el terreno privado (Bernárdez, 2010; Valverde, 2018; Valenzuela, 2019), presencia de estereotipos (Lacalle y Gómez, 2016; Lacalle e Hidalgo, 2016; Lacalle y Castro, 2017; Lacalle y Pujol, 2017; Padilla y Sosa, 2018; Rodríguez y Padilla, 2018; Cerdán y Padilla, 2019), discriminación o falta de calidad en representación política (Monsiváis, 2020) y mujeres-cuota (Cazarín, 2018; Benavides, 2019). Esta representación dispar de las mujeres es un sistema de violencia simbólica que contribuye a mantener las diferencias, a pesar de que las leyes promulguen una equiparación (Trimble, 2014; Dávila et al., 2018; Bernárdez y Padilla, 2018; Bernárdez y Serrano, 2018).

1.3. IMPORTANCIA DE FACEBOOK COMO RED SOCIAL EN LOS PAÍSES DEMOCRÁTICOS

Se calcula que en 2022 las redes sociales con más usuarios en todo el mundo fueron Facebook (2.910 millones de usuarios), YouTube (2.562 millones), WhatsApp (2.000 millones), Instagram (1.478 millones), WeChat (1.263 millones), TikTok (1.000 millones) y Facebook Messenger (998 millones) (We Are Social & Hootsuite, 2022). Este trabajo pretende ahondar en la cuestión de género: en la manera de publicar un tipo u otro de contenidos, la temática, los motivos que llevan a varones y mujeres a usar la red social y las diferencias en el lenguaje utilizado.

En todos estos aspectos, muchos autores coinciden en que las disparidades también se dan fuera de línea porque se deben a factores de socialización (Rambaree et al., 2017; Karimzad y Sibgatullina, 2018; Tran y Ngo, 2018; Menéndez, 2019; Díaz Altozano et al., 2021). Otros estudios concluyen que las mujeres publican más fotografías, vídeos y noticias. Escriben sobre la familia, la amistad o bromea; expresan con más libertad los sentimientos; y revelan más información (Martínez, 2013). Puede deberse a que, en general, son socializadas para ser más comunicativas, mientras que los varones lo son para ser menos emocionales (Bernárdez y Padilla, 2018; Bernárdez et al., 2021).

En el imaginario de género en *Facebook*, los mensajes que acompañan a las fotos de los perfiles cuyos propietarios son varones tienden a tratar sobre la fortaleza física o emocional, conquista, poligamia y seducción; llegando a mostrar una híper-disposición sexual, deporte y destreza (López y Fernández, 2015). Si en las fotos hay mujeres, incluyen mensajes de cuidado hacia ellas. Si los varones aparecen con otros varones, se separan; y si aparecen con mujeres, las abrazan. Ambos, varones y mujeres, hacen referencia al cuerpo de la mujer como objeto de deseo. Los varones tienden a ratificar su heterosexualidad y tratan la profesión como algo que da sentido a la vida. Mientras, las mujeres utilizan contenidos y comentarios sobre moda, autonomía económica y psicología como sentido de la vida (López y Fernández, 2015).

Además del tipo de contenidos utilizados, las interacciones con los contactos en el muro de *Facebook* afectan a la percepción de los propietarios de los perfiles. Los comentarios en el muro de los varones, sobre insinuaciones sexuales o haber bebido en exceso la noche anterior, representan el comportamiento normativo deseable y son percibidos de manera positiva. Si se trata del perfil de una mujer, ésta se percibe como menos atractiva (Walther et al., 2008). Hay una doble moral al hacer juicios sociales o en la formación de impresiones sobre otras personas, que supone una creencia generalizada en la ideología cultural occidental.

Renau et al. (2012) estudian las diferencias sobre los estereotipos de género tradicionales en *Facebook* y encuentran que tanto en varones como en mujeres hay rasgos femeninos y masculinos a la vez. Concluyen que las diferencias de género se dan más fuera de línea que en la red (Renau et al., 2012). No obstante, reconocen que las mujeres reciben más presión para mostrarse atractivas en las redes sociales, en una excesiva sexualización (Renau et al., 2012).

Otros autores se han centrado en estudiar *Facebook* en la comunicación política. Compartir y leer noticias en *Facebook* incrementa la participación política fuera de línea (Gustafsson, 2012) aunque no siempre conlleva a una acción (Piñeiro y Costa, 2012). Los administradores de grupos activistas de *Facebook* tienen gran control sobre las agendas y el debate similar al de los *gatekeepers* (Crivellaro et al., 2014). Poseen la capacidad de reunir un número importante de personas en torno a un tema, gracias a la opción de “Me gusta”, y disponer de una gran cantidad de información sobre el género, edad, idioma, ubicación o medio de acceso a las páginas de *Facebook* que administran (Crivellaro et al., 2014). La exposición de procesos discursivos tiene un papel central en la formación de una opinión común en la política cotidiana.

2. OBJETIVOS

El objetivo principal de este trabajo es entender por qué *Facebook*, a pesar de su penetración y número de usuarios en España, no funciona como motor de integración y cambio para que las mujeres alcancen una situación de liderazgo máximo y real, en los partidos políticos mayoritarios.

Este objetivo principal abarca los siguientes objetivos secundarios: 1) estudiar las diferencias en las construcciones de género, en los perfiles *Facebook* de los cinco principales partidos políticos, durante dos campañas electorales para las elecciones al Congreso de los Diputados: 26 de junio de 2016 y 28 de abril de 2019; 2) comprobar si se ha producido alguna evolución, en esos tres años, que explique los mecanismos de representación política en las nuevas formas de comunicación social a través de las redes sociales; y 3) problematizar y discutir la validez de la investigación de perfiles en *Facebook*, como metodología útil para estudiar las redes sociales con perspectiva de género en política u otras perspectivas más amplias de realidad política.

Estos fines parten de una hipótesis fundamental: el ambiente político español se ha vuelto complejo y agresivo, a partir de la recesión económica mundial en los países occidentales y ha supuesto el fin del bipartidismo en la política española. En este entorno, las mujeres políticas han sufrido un proceso de *fragilización*: no se ha afianzado su presencia en el Congreso de los Diputados, ni en los altos puestos de los principales partidos políticos españoles.

Al comenzar la actual XIV Legislatura, de los 350 miembros del Congreso, 154 diputados eran mujeres, lo que suponía un 44% del hemisficio. En las legislaturas anteriores, los datos fueron los siguientes: 175 mujeres con escaño en el Congreso en la X Legislatura (2011-2016), 139 mujeres en la XI Legislatura (2016-2016), 161 mujeres en la XII Legislatura (2016-2019), y 161 mujeres en la XIII Legislatura (2019-2019). Solo se alcanzó la igualdad total en la X Legislatura, cuando las mujeres ocuparon exactamente la mitad del Congreso. En todas las demás legislaturas, la presencia masculina fue mayoritaria y en muy pocos meses, entre la XIII y la XIV Legislatura, las congresistas pasaron de ser 171 a 154.

3. METODOLOGÍA

Para alcanzar los objetivos propuestos y validar o refutar la hipótesis principal de esta investigación se analizan dos campañas políticas para las elecciones a Cortes Generales en España, desarrolladas a través de

Facebook y celebradas en dos momentos: el 26 de junio (26J) de 2016 y el 28 de abril (28A) de 2019.

Se utiliza una metodología cuantitativa para recoger y describir los contenidos en los muros de *Facebook*, de acuerdo a la aplicación *Fanpage Karma*, en dos momentos: mes de febrero de 2017, para recoger toda la información de la campaña electoral del 26J de 2016, y mes de julio de 2019, para recoger todos los datos de la campaña electoral del 28A de 2019. Esos contenidos se refieren a los cinco partidos políticos españoles que obtuvieron más votos, de mayor a menor representación en los resultados de las elecciones.

Los resultados en las elecciones generales del 26J de 2016 en el Congreso de los Diputados fueron: 126 escaños para el *Partido Popular* (PP); 75 escaños para el *Partido Socialista Obrero Español* (PSOE); 45 escaños para *Unidos Podemos* (UP); 32 escaños para *Ciudadanos Partido de la Ciudadanía* (C's); 12 escaños para *En Comú Podem-Guayem El Canvi*; 9 escaños para *Compromís-Podemos-EUPV: A la Valenciana*; 9 escaños para *Esquerra Republicana/Catalunya Sí* (ERC - CATSÍ); 7 escaños para *Partit dels Socialistes de Catalunya* (PSC-PSOE); 8 escaños para *Convergència Democràtica de Catalunya* (CDC); 5 escaños para *En Marea (Podemos-En Marea- Anova-EU)*; 5 escaños para *Euzko Alberdi Jeltzalea-Partido Nacionalista Vasco* (EAJ-PNV); 6 escaños para el *Partido Popular* en coalición con el *Partido Aragonés* (PP-PAR); 3 escaños para el *Partido Socialista Obrero Español-Nueva Canarias* (PSOE-NCa); 3 escaños para el *Partido Popular-Foro* (PP-Foro); 2 escaños para *Euskal Herria-Bildu* (EH-Bildu); 2 escaños para *Unión del Pueblo Navarro* en coalición con el *Partido Popular* (UPN-PP); y 1 escaño para *Coalición Canaria* (CCa).

Los resultados de los principales partidos políticos en las elecciones generales del 28A de 2019 en el Congreso de los Diputados fueron: 123 escaños para el *Partido Socialista Obrero Español*; 66 escaños para el *Partido Popular*; 57 escaños para *Ciudadanos Partido de la Ciudadanía*; 33 escaños para *Unidas Podemos-Izquierda Unida-Equo*; 24 escaños para *Vox*; 15 escaños para *Esquerra Republicana* (ERC)/*Soberanistes*; 7 escaños para *En Comú Podem-Guayem El Canvi*; 7 escaños para *JxCAT-Junts*; 6 escaños para *Euzko Alberdi Jeltzalea-Partido*

Nacionalista Vasco (EAJ-PNV); 4 escaños para *Euskal Herria-Bildu (EH-Bildu)*; 2 escaños para *En Marea (Podemos-EU-Mareas en Común-Equo)*; 2 escaños para *CCa-PNC*; 2 escaños para *NA+*; 1 escaño para *Compromís 2019*; y 1 escaño para *PRC*.

Teniendo esa muestra de contenidos de los muros de *Facebook* en los 5 partidos con más votos, se estudian cuantitativamente las variables: el número de veces que aparecen las mujeres en los contenidos, las palabras más utilizadas en los contenidos, la manera activa o pasiva en la que aparecen representadas, la participación de las mujeres en los comentarios, la participación de las mujeres en los comentarios como *prosumers*, la aparición de las reivindicaciones de las mujeres, las respuestas de los partidos políticos a los usuarios en los comentarios, y las veces que aparecen en total las mujeres en los contenidos de ambas campañas.

En segundo lugar, se recogen indicadores cuantitativos de rendimiento de las páginas de los partidos políticos, en los dos periodos indicados: el crecimiento en el número de fans, las reacciones a las publicaciones, el número de veces que han sido compartidas, el *engagement* o compromiso de los usuarios con la página, las interacciones medias y diarias con la página, el tipo de contenido compartido más y menos exitoso (texto, vídeo, noticias), las palabras más utilizadas, las 5 publicaciones con mayor impacto de cada partido, los 10 primeros comentarios a esas 5 publicaciones, más antiguos o más relevantes dependiendo de lo que permitían las publicaciones (este dato lo determina el administrador de la página de *Facebook*) y las páginas de personas políticas con mayor número de fans en julio de 2019.

Para conocer el impacto de las publicaciones se emplea la herramienta *Fanpage Karma Analytics*, en la que se configura el seguimiento de cada perfil segmentado por las fechas de las dos campañas electorales. Se mide el impacto y la difusión de las publicaciones con el número de comentarios, reacciones y el número de veces que se comparte el contenido con capturas de pantalla y tablas de elaboración propia. De las 5 publicaciones con más impacto de cada partido político y los 10 primeros comentarios de cada publicación se contabiliza el número de mujeres autoras de los comentarios de las publicaciones y en los contenidos, el número de apariciones. En los casos en los que no estaba claro el sexo o

género de la persona autora de los comentarios, se accedió a su perfil y se comprobó a través de la información pública: fotografía de perfil, manera en la que se definía o comentarios en su perfil de *Facebook*.

La metodología y el corpus elegidos se justifican de acuerdo a las siguientes circunstancias históricas: 1) Las elecciones del 26 de junio (26J) de 2016 se celebraron en un contexto político muy fragmentado, después de no haber podido formar gobierno. Los partidos se presentaron, por segunda vez, experimentando nuevas estrategias de campaña en las redes sociales ya consolidadas (Berrocal et al., 2017). En esas elecciones el 39,4% de los candidatos elegidos fueron mujeres; 2) Las elecciones generales del 28A de 2019 supusieron un incremento histórico en el porcentaje de representación de las mujeres en el Congreso de los Diputados. Las mujeres elegidas conformaron el 47,4% del Congreso.

4. RESULTADOS

En las elecciones del 26J de 2016, la participación de las mujeres mediante comentarios en los muros de *Facebook* fue inferior a la de los varones. De una muestra formada por 250 comentarios, el 59,2% están hechos por varones; el 39,6% están hechos por mujeres; hay dos comentarios de dos perfiles que no se han podido determinar y suponen el 0,8%; y uno de un partido político que supone el 0,4% (*Podemos*). Por partidos políticos, las publicaciones de mayor impacto en las que participan más mujeres son las de *Ciudadanos*, con un porcentaje del 54% de comentarios hechos por mujeres; seguido del *PP* con un porcentaje de comentarios de mujeres del 50%; el *PSOE* con un porcentaje del 38%; *IU* con el 32%; y *Podemos* con el 24%.

En las elecciones del 28A de 2019, la participación de las mujeres mediante los comentarios en los muros de *Facebook* de los principales partidos políticos fue muy similar a la de los varones. Las mujeres conformaron el 48% del total y los varones, el 48,4% de una muestra formada por 250 comentarios. También hubo un mayor número de respuestas por parte de los partidos y aunque solo sumaron el 3,6% del total de los comentarios, fue superior al porcentaje de las elecciones generales de

2016. Los partidos que más respondieron a la ciudadanía a través de sus muros de *Facebook* fueron *C's* (14%) e *IU* (4%).

Por partidos políticos, las publicaciones de mayor impacto en las que participan más mujeres son: el *PP* con un porcentaje del 50% de comentarios hechos por mujeres y *Podemos*, con otro 50%. Les siguen *IU* y *C's*, ambos con un porcentaje del 48% de comentarios hechos por mujeres; y el *PSOE*, con un 44%. La diferencia de porcentajes entre las elecciones de 2016 y 2019 es muy similar en varones y mujeres y se puede afirmar que la participación en comentar los contenidos de los muros de *Facebook* de los principales partidos políticos se igualó entre varones y mujeres. También se percibe que los partidos políticos empezaron a conversar con sus usuarios, aunque el porcentaje se mantuvo mínimo: solamente un 3,6% más que en la campaña de las elecciones generales de 2016.

FIGURA 1. Irene Montero durante el debate televisivo de representantes mujeres de 2019, emitido por LaSexta.



Fuente: LaSexta

De los 25 contenidos de la campaña electoral del 28A de 2019, las mujeres aparecen en 14 contenidos, que suponen un 56% de las veces; mientras que los varones lo hacen en 23 contenidos, con un 92% del total de las publicaciones de mayor impacto. Los dos únicos contenidos

donde no hay varones son los vídeos de Irene Montero e Inés Arrimadas, que suponen el 8% del total de contenidos de la campaña hacia el 28A.

El primer vídeo, de Irene Montero, recopila varios momentos de las intervenciones de la política de *Unidas Podemos*, en el debate televisivo de representantes políticas femeninas, emitido el 7 de noviembre de 2019 por *LaSexta* (Figura 1).

En su vídeo, Inés Arrimadas (*Ciudadanos*) pide la dimisión del director de *TV3*, en el debate a seis, celebrado el 24 de abril de 2019 y emitido, precisamente, por la cadena autonómica catalana (Figura 2).

FIGURA 2. Inés Arrimadas durante el debate televisivo de 2019, emitido por TV3



Fuente: TV3

Como protagonistas o desempeñando la acción principal, las mujeres aparecen en ocho publicaciones, que suponen un 32%. Cuando aparecen las candidatas del *PP* diciendo con otros compañeros “Pablo Presidente”; cinco mítines del *PSOE* que aunque no son paritarios, sí muestran de forma activa las mujeres hablando de reivindicaciones de las mujeres; el contenido de Irene Montero de *Unidas Podemos*, donde reivindica igualdad y feminismo; el contenido de *Izquierda Unida* donde aparecen tejiendo con un hilo rojo; y el contenido de Inés Arrimadas donde pide la dimisión del director de *TV3*. Las mujeres

aparecen referenciadas en 10 contenidos que coinciden con temas en los que hablan de ellas: ninguno en el *PP*; en los cinco mítines del *PSOE*; en tres contenidos de *Podemos* aludiendo al 8M, los derechos laborales y la conciliación; en dos contenidos de *IU* referenciando al 8M; y en uno de *C's*. Supone el 40% de los contenidos.

Las mujeres se muestran de forma pasiva en 4 contenidos del *PP* como público. Y como público también aparecen en el contenido de *Podemos* y de *IU*. Es decir, son representadas de forma pasiva en el 16% de los contenidos. De un total de 25 publicaciones, las mujeres están en el 64%, mientras que los varones lo hacen de forma activa en el 76%. Son protagonistas o sujetos activos en el 28% de los contenidos; son representadas de manera pasiva en el 16%; y son referenciadas en otro 16%.

Por otro lado, la participación de las mujeres a través de los comentarios de las publicaciones de mayor impacto de los muros de *Facebook* es menor que la de los varones en las elecciones del 26J de 2016. Los porcentajes fueron de un 39,6% de mujeres frente al 59,2% de varones. En la campaña de las elecciones generales del 28A de 2019, la participación se equipara con el 48% de los comentarios hechos por mujeres y el 48,4% de los comentarios hechos por varones. En los comentarios hay más creatividad a la hora de compartir emoticonos u otras imágenes en los de los varones, con un porcentaje del 79,4%, frente al 20,6% de los comentarios escritos por las mujeres con imágenes o emoticonos, de acuerdo al total de los comentarios de las dos campañas.

Los datos sí reflejan la tendencia a participar de manera igualitaria en Internet y la red social *Facebook*, aunque habría que explorar las razones por las que los varones utilizan más las imágenes que las mujeres. Los partidos políticos empiezan a interactuar con sus seguidores respondiendo a los comentarios del muro de *Facebook*, en un porcentaje del 3,6% durante la campaña electoral del 28A de 2019. Es un porcentaje bajo si se tiene en cuenta que la política 2.0 ya tenía entonces una década de vida, a contar desde las primeras elecciones presidenciales que ganó Barack Obama en Estados Unidos.

Sobre los perfiles de personas políticas con mayor número de seguidores, son de nuevo mayoritariamente de varones. Solo se encuentran

mujeres en los lugares 9 y 10, donde se encuentran Inés Arrimadas y Manuela Carmena, respectivamente. En cuanto a las palabras más utilizadas se corresponden con los nombres y apellidos de los candidatos o cabezas de lista, todos varones. En la campaña del 26J de 2016, solo aparece una mujer entre las palabras más utilizadas: María-Dolores de Cospedal. Y en la campaña del 28A de 2019, solo Inés Arrimadas. Supone otro dato muy bajo, en comparación con el uso de los nombres de los cinco candidatos varones en ambas campañas.

Los porcentajes de uso de Internet y de la red social *Facebook* en varones y mujeres son similares, pero apenas hay mujeres en posiciones de liderazgo por el número de seguidores. Fuera del ámbito político ocurre lo mismo: los perfiles de *Facebook* con un mayor número de seguidores son de futbolistas, clubes de fútbol, un cantante y bancos, donde no hay mujeres. A pesar de que las mujeres están presentes en los espacios políticos y en Internet, no llegan a los espacios de liderazgo y poder. Fuera de línea ocurre algo similar con el número de mujeres parlamentarias y el de presidentas de Gobierno o ministras, en España y a nivel mundial.

FIGURA 3. *Mujer anónima, que solo apoya, en el spot electoral de 2019 del PSOE.*



Fuente: YouTube.

Las mujeres aparecen en el 56% de las publicaciones durante las campañas del 26J de 2016 y 28A de 2019. Sin embargo, los varones están

en el 95% de las publicaciones de la campaña de 2019 y en el 76% de las publicaciones de la campaña de 2016. Dejan de aparecer en los pocos casos en que los contenidos muestran a las mujeres en debates o cuando se trata de contenidos de propuestas, firmas, manifiestos o información de cómo votar. Las mujeres son representadas como sujetos activos o protagonistas en un 26% de los contenidos; mientras que los varones aparecen en el 76% en la campaña de 2016.

En la campaña de 2019, son representadas de manera activa en el 32% de los casos y ellos lo son en el 92%. Siempre que los contenidos muestran varones, estos están hablando en mítines, debates, mirando a cámara pidiendo el voto, o protagonizando anuncios publicitarios. Cuando se trata de mujeres, cerca de la mitad de las veces aparecen como público, apoyo o ayuda a los varones (Figura 3).

Las reivindicaciones o temas relacionados con las mujeres se colocan en la agenda en el 32% de los contenidos de mayor impacto en la campaña de 2016 y hay un ligero incremento hasta el 40% de los contenidos durante la campaña de 2019. Sin embargo, en muchos casos se habla de manera general de las luchas de las mujeres, como el movimiento 8M o apelando a su valentía, la necesidad de igualdad o de más feminismo, sin hacer mención explícita a, por ejemplo, la igualdad salarial, las medidas de conciliación, la maternidad subrogada, o el derecho a no ser madre. Se menciona a las mujeres para preservar la autoimagen del partido como positiva, sin llegar a profundizar ni a opinar sobre las situaciones de desigualdad.

Las opiniones y los asuntos de los varones están por encima de los de las mujeres: ellos aparecen hablando de medidas programáticas, logros, valores universales como el derecho a la sanidad o la educación públicas, derecho al trabajo, a la vivienda, del problema de las energías renovables, o de la migración. Mientras, las mujeres solo aparecen en debates cuatro veces: una vez, Isabel Rodríguez del *PSOE*; una vez, Irene Montero de *Podemos*; y 2 veces, Inés Arrimadas de *Ciudadanos*. Al analizar 50 contenidos de las dos campañas electorales, las mujeres aparecen en debates solamente en el 8% de los contenidos. Hablando en mítines, solo aparecen en 6 contenidos del *PSOE*, que suponen un 12% de las publicaciones. En una publicación de *Podemos* aparece una

mujer taxista, una profesión tradicionalmente masculinizada. Otra publicación del *PP* muestra a dos mujeres en el rol de jefa y empleada, pero enfrentadas. En el resto de contenidos de mayor impacto lo hacen como público o en un escenario acompañando a los varones como es el caso de una de las publicaciones de *C's*.

En los perfiles de *Facebook* de los cinco principales partidos políticos, durante las campañas electorales de 2016 (26J) y 2019 (28A), se representa de manera estereotipada a las mujeres, que aparecen menos que los varones. Cuando lo hacen es mediante roles pasivos al menos la mitad de las veces. Ellos suelen aparecer asumiendo roles activos. Los administradores de las páginas de *Facebook* funcionan como *gatekeepers* digitales y en lugar de colocar en la agenda mediática y social las reivindicaciones de las mujeres, mostrándolas como personas activas, independientes y no tutorizadas, repiten los estereotipos de los medios de comunicación tradicionales.

5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

El objetivo principal de este trabajo era entender por qué *Facebook*, a pesar de su penetración y número de usuarios en España, no funciona como motor de integración y cambio para que las mujeres alcancen una situación de liderazgo máximo y real, en los partidos políticos mayoritarios. De acuerdo a los resultados, este objetivo ha sido cubierto pues en las dos campañas electorales analizadas (26J de 2016 y 28A de 2019), aparecen más hombres que mujeres en los perfiles de los partidos de *Facebook*. El número de contenidos de los varones duplica al de las mujeres. Cuando ellos aparecen es para mostrar la realización de alguna acción, mientras que ellas aparecen más a menudo en actitudes pasivas (Bernárdez y Padilla, 2018). Del mismo modo, los nombres de los varones aparecen de forma más activa que los de las mujeres.

Las mujeres participaron menos que los varones en los comentarios de los contenidos de mayor impacto de los principales partidos políticos en los muros de *Facebook* durante las dos campañas. Aunque la diferencia en la campaña de 2019 es muy pequeña, de tan solo un 0,4%, por lo que la tendencia en la participación de las mujeres a través de

comentarios tiende a ser mayor. Igualmente, las mujeres comentaron menos que los varones como *prosumers* de los contenidos que compartieron los principales partidos políticos en los muros de *Facebook*.

En primer lugar, las diferencias en las construcciones de género, en los perfiles Facebook de los cinco principales partidos políticos, han sido analizadas y comentadas en los resultados. Como se reseñaba, en las dos campañas electorales (26J de 2016 y 28A de 2019), aparecen más hombres que mujeres en los perfiles de los partidos de *Facebook*. El número de contenidos de los varones duplica al de las mujeres. Cuando ellos aparecen es para mostrar la realización de alguna acción, mientras que ellas aparecen más a menudo en actitudes pasivas (Bernárdez y Padilla, 2018). Del mismo modo, los nombres de los varones aparecen de forma más activa que los de las mujeres.

Las mujeres participaron menos que los varones en los comentarios de los contenidos de mayor impacto de los principales partidos políticos en los muros de *Facebook* durante las dos campañas. Aunque la diferencia en la campaña de 2019 es muy pequeña, de tan solo un 0,4%, por lo que la tendencia en la participación de las mujeres a través de comentarios tiende a ser mayor. Igualmente, las mujeres comentaron menos que los varones como *prosumers* de los contenidos que compartieron los principales partidos políticos en los muros de *Facebook*.

Se puede concluir, entonces, que la presencia de las mujeres en los contenidos de mayor impacto, temas y comentarios de los muros de *Facebook* de los principales partidos políticos fue mayor durante la campaña electoral del 28A que en la del 26J, pero sigue siendo menor que la de los varones salvo en los comentarios en la que la diferencia es tan solo del 0,4%.

Los varones políticos lideran la red social *Facebook* en cuanto al número de seguidores de sus perfiles. Paradójicamente, las redes sociales, y más en concreto *Facebook*, han originado una política personalista, con visibilidad y voz para las mujeres políticas. En las redes sociales ellas parecen tener más presencia que en el hemisferio. Sin embargo, esta presencia exitosa también las ha convertido en objetivo de ataques directos y aparecen menos en los muros de los principales partidos. Cuando aparecen, lo hacen de forma más sesgada, con una feminización más tradicional, como en los medios convencionales. Esta

situación supone un freno para que las mujeres alcancen los mayores puestos en el liderazgo político. El problema es estructural y no circunstancial, y se debe a la lentitud en el cambio ideológico respecto a los valores asociados a los géneros y al ejercicio del poder político. En *Facebook* se producen desigualdades en la presencia de hombres y mujeres respecto a lo cuantitativo; y en los valores cualitativos que se atribuyen a los dos sexos de forma estereotipada.

En tercer lugar, hay que discutir la validez de la investigación de perfiles en Facebook, como metodología útil para estudiar las redes sociales con perspectiva de género en política u otras perspectivas más amplias de realidad política. Con la aparición de las nuevas tecnologías asociadas a nuevas formas de comunicación es inevitable pensar en la posibilidad de disponer de un espacio donde construir nuevos significados que permitan redefinir los estereotipos de género. La conexión de muchas personas desde diferentes lugares que pueden organizarse en Internet, la Web 2.0 o las redes sociales posibilitan que las multitudes se expresen y surjan movimientos como las primaveras árabes, el 15M, el movimiento *#MeToo* o el *#BringBackOurGirls*. Estas nuevas formas de organización social son capaces de colocar temas en la agenda política y mediática desde abajo. Es el paso de la política vertical a la transversal, de la *realpolitik* a la *noopolitik*, mediante la visualización y viralización de sus reivindicaciones (Bouza y Tuñón, 2018; López y Vásquez, 2018).

Los medios de comunicación de masas han tratado tradicionalmente la imagen de las mujeres de manera estereotipada. Como instrumentos de socialización, han perpetuado y propagando estereotipos y roles que las mantienen subordinadas. Han reproducido modelos que ejercen sutilmente la violencia simbólica contra las mujeres, con elementos culturales y sociales aparentemente correctos o neutrales. En el caso de las mujeres políticas, las han mostrado haciendo referencia a su aspecto, su manera de vestir o como madres. Pocas veces, por su trabajo político en la esfera pública, lejos del ámbito de lo privado y de lo familiar. Sería lógico pensar que en los nuevos medios de comunicación digitales la construcción del género de las mujeres podría estar lejos de la de los medios de comunicación tradicionales, no sería sexista y tendería a la igualdad. Sin embargo, este trabajo ha detectado que las mujeres aparecen en menos de la mitad de los contenidos y los varones en la mayoría.

En una cuarta parte del total de los contenidos, las mujeres aparecen activas pero en el resto son pasivas, apoyando o acompañando a los varones. Por el contrario, ellos siempre tienen un papel activo y aparecen en casi la totalidad de las publicaciones. Las palabras clave son los nombres y apellidos de los candidatos varones, y solo se muestran una vez en cada campaña mujeres. Es posible que se deba a que ellos son siempre cabezas de lista, con el consiguiente perjuicio que ya se ha comentado en líneas anteriores: el lugar que ocupa una mujer en una lista es un mecanismo de exclusión en la participación política. La presencia de mujeres en los partidos políticos, además de las cuotas, es determinante para colocar en la agenda el tema de la representación igualitaria en espacios de gobierno.

No solo no han sido encontradas ellas. Los partidos políticos colocan las luchas de las mujeres en un 32% y un 40% en los contenidos de mayor impacto durante las campañas electorales del 26J y del 28A, respectivamente. Lo hacen mencionando el 8M, quizás por esa necesidad de una autoimagen positiva. En la mayoría de los casos solo mencionan los movimientos y no profundizan en los problemas y medidas de la desigualdad.

7. APOYOS

Este trabajo es parte del Proyecto I+D Comunidad de Madrid para jóvenes doctores. Convocatoria PR/27/21. Título: “Trazabilidad, Transparencia y Acceso a la Información: Estudio y Análisis de las dinámicas y tendencias en el campo”. Referencia: PR27/21-017. Duración: 2022-2024. Financiación de 43.744,22 euros. Convenio Plurianual con la Universidad Complutense de Madrid, en su línea de Estímulo a la Investigación de Jóvenes Doctores, en el marco del V PRICIT (V Plan Regional de Investigación Científica e Innovación Tecnológica). Convocatoria 2021.

8. REFERENCIAS

- Abejón, P. y Mayoral, J. (2017). Persuasión a través de Facebook de los candidatos en las elecciones generales de 2016 en España. El profesional de la información, 26(5), 928-936. <https://doi.org/10.3145/epi.2017.sep.14>
- Adler, L. (1994). Redes sociales, cultura y poder. Ensayos de antropología latinoamericana. Miguel Angel Porrúa

- Agbozo, E., & Kamen, S. (2019). Social media as a trigger for positive political action: The case of Ghana's fight against illegal small-scale mining (Galamsey). *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 11(5), 611-617. <https://bit.ly/3tDDFjw>
- Alonso, L., & Casero, A. (2018). Communication of European populist leaders on Twitter: Agenda setting and the 'more is less' effect. *El profesional de la información*, 27 (6), 1193-1202. <https://bit.ly/41Dflef>
- Arnau, J. (2018). *Fundamentos de la vía media*. Alianza.
- Benavides, T. (2019). El efecto de los mecanismos de paridad vertical y horizontal en la representación política en Costa Rica: el caso de las elecciones legislativas de 2018. *Revista de Derecho Electoral*, 27, 151-183. <https://bit.ly/41xyRc6>
- Bernárdez, A. (2010). Estrategias mediáticas de “despolitización” de las mujeres en la práctica política. (O de cómo no acabar nunca con la división público/privado). *CIC: Cuadernos de Información y Comunicación*, 15, 197-218. <https://bit.ly/3NA6pAH>
- Bernárdez, A. y Padilla, G. (2018). Mujeres cineastas y mujeres representadas en el cine comercial español (2001-2016). *Revista Latina de Comunicación Social*, (73), 1247-1266. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2018-1305>
- Bernárdez, A. y Serrano, M. (2018). Lo personal es político: un bebé en la sesión de constitución de las cortes generales. El tratamiento televisivo del caso de Carolina Bescansa y su hijo (13 de enero de 2016). *Vivat Academia Revista de comunicación*, 142, 79-95. <http://doi.org/10.15178/va.2018.142.79-96>
- Berrocal, S., Martín, V. y Gil, A. (2017). Líderes políticos en YouTube: información y politainment en las elecciones generales de 2016 (26J) en España. *El profesional de la información*, 26(5), 937-946. <https://doi.org/10.3145/epi.2017.sep.15>
- Bhabha, H. (2002). *El lugar de la cultura*. Manantial.
- Biset, E. (2011). Ontología política. Esbozo de una pregunta. *Revista de Filosofía*, 27(1), 121-136.
- Biset, E. (2011). *Ontologías políticas*. Imago Mundi.
- BOE (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. <https://bit.ly/3v40CwI>
- Bouza, L. y Tuñón, J. (2018). Personalización, distribución, impacto y recepción en Twitter del discurso de Macron ante el Parlamento Europeo el 17/04/18. *El profesional de la información*, 27(6), 1239-1247. <https://doi.org/10.3145/epi.2018.nov.07>

- Castells, M. (2008a). Communication, Power and Counterpower in the Network Society (I). *Telos*, 74, 13-24. <https://bit.ly/3v7pJIL>
- Castells, M. (2008b). Communication, Power and Counterpower in the Network Society (II). *Telos*, 75, 11-23 <https://bit.ly/3HtvkCy>
- Cazarín, A. (2018). Mujeres y participación política en Tlaxcala. Desempeño parlamentario 2013-2017. Cuaderno de H Ideas, 12(12), 1-34. <https://doi.org/10.24215/23139048e014>
- Cerdán, V. y Padilla, G. (2019). Historia del fake audiovisual: deepfake y la mujer en un imaginario falsificado y perverso. *Historia y comunicación social*, 24(2), 505-520. <https://dx.doi.org/10.5209/hics.66293>
- Colella, L. (2015). Encuentros y desencuentros filosóficos y políticos entre Badiou y Rancière. *Contrastes. Revista Internacional de Filosofía*, 20(2), 217-230.
- Crivellaro, C.; Comber, R.; Bowers, J.; Wright, P. & Olivier, P. (2014). A pool of dreams: Facebook, politics and the emergence of a social movement. SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '14) 2014. Association for Computing Machinery y ACM Press. Toronto, Canadá. <https://bit.ly/3u5XCQi>
- Dávila, M. C.; Revilla, J. C. y Fernández, C. (2018). Más allá de la mera exposición: Violencia en televisión en horario protegido. *Revista Latina de Comunicación Social*, 73, 352-368. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2018-1259>
- De Veirman, M., & Hudders, L. (2019). Disclosing sponsored Instagram posts: the role of material connection with the brand and message-sidedness when disclosing covert advertising. *International Journal of Advertising*, 39(1), 1-37. <https://doi.org/10.1080/02650487.2019.1575108>
- Deleuze, G. (2007). *Empirismo y subjetividad*. Gedisa
- Dreher, T. (2017). Social/Participation/Listening: keywords for the social impact of community media. *Communication Research and Practice*, 3(1), 14-30 <https://doi.org/10.1080/22041451.2016.1273737>
- Gámez, M. J. (2015). Feminisms and the 15M Movement in Spain: Between Frames of Recognition and Contexts of Action. *Social Movement Studies*, 14(3), 359-365. <https://doi.org/10.1080/14742837.2014.994492>
- García, C. y Zugasti, R. (2018). Gestión de la campaña de las elecciones generales de 2016 en las cuentas de Twitter de los candidatos: entre la autorreferencialidad y la hibridación mediática. *El profesional de la información*, 27(6), 1215-1224. <https://doi.org/10.3145/epi.2018.nov.05>

- Gómez, B.; Roses, S. y Paniagua, F. J. (2017). La campaña en 140 caracteres. Empleo de Twitter por parte de los candidatos de los partidos mayoritarios ante las elecciones generales de 2016 en España. *El profesional de la información*, 26(5), 816-823.
<https://doi.org/10.3145/epi.2017.sep.04>
- Gramsci, A. (1971). *El Materialismo Histórico y la Filosofía de Benedetto Croce. Nueva Visión*.
- Gramsci, A. (1977). *Antología. Siglo XXI*
- Gustafsson, N. (2012). The subtle nature of Facebook politics: Swedish social network site users and political participation. *New Media & Society*, 14(7), 1111-1127. <https://doi.org/10.1177/1461444812439551>
- Han, K. (2002). *Sin Chae-ho and Nationalist Discourses in East Asia*. Sungkyunkwan University.
- Jiang, H.; Luo, Y., & Kulemka, O. (2017). Strategic Social Media Use in Public Relations: Professionals' Perceived Social Media Impact, Leadership Behaviors, and Work-Life Conflict. *International Journal of Strategic Communication*, 11(1), 18-41.
<https://doi.org/10.1080/1553118X.2016.1226842>
- Kahne, J., & Bowyer, B. (2018). The Political Significance of Social Media Activity and Social Networks. *Political Communication*, 35(3), 470-493.
<https://doi.org/10.1080/10584609.2018.1426662>
- Karimzad, F. y Sibgatullina, G. (2018). Replacing “Them” With “Us”: Language Ideologies and Practices of “Purification” on Facebook. *International Multilingual Research Journal*, 12(2), 124-139.
<https://doi.org/10.1080/19313152.2017.1401449>
- Kavada, A. y Treré, E. (2019). Live democracy and its tensions: making sense of livestreaming in the 15M and Occupy. *Information, Communication & Society*, 23(4), 1-18. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2019.1637448>
- Kim, J. (2018). *Eurocentrism and Development in Korea*. Routledge.
- Lacalle, Ch. & Gómez, B. (2016). “The representation of women in the family in Spanish television fiction”. *Communication & Society*, 29(3), 1-14. DOI: <https://doi.org/10.15581/003.29.3.1-14>
- Lacalle, Ch. e Hidalgo, T. (2016). La evolución de la familia en la ficción televisiva española. *Revista Latina de Comunicación Social*, 71, 470-483.
<https://bit.ly/3SRWvNE>
- Lacalle, Ch. y Castro, D. (2018). Fandom televisivo y construcción de identidad. Análisis de los comentarios de las fans españolas y los community managers. *Revista Latina de Comunicación Social*, 73, 1-18.
<https://bit.ly/4bbwErm>

- Lacalle, Ch., y Castro, D. (2017). Representations of female sexuality in Spanish television fiction. *Convergencia Revista de Estudios Sociales*, 75, 45-64. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i75.4656>
- Lacalle, Ch., y Pujol, C. (2017). Online communication and everyday life: Female social audience and TV fiction. *Universum*, 32(2), 117-132. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762017000200117>.
- Lee, J. (2004). Reading National Heroes from Fantasy: Shin Chae-ho's "The Dream Heaven". *The Review of Korean Studies*, (pp 165-186). The Academy of Korean Studies.
- López, A. y Fernández, I. (2016). Imaginarios de género en Facebook: estudio de caso en estudiantes de la Universidad de La Habana. *Razón y Palabra*, 20(1), 481-517. <https://bit.ly/3U6Ri5Q>
- López, P. C. y Vásquez, J. (2018). Agenda temática y Twitter: elecciones presidenciales en América Latina durante el período 2015-2017. *El profesional de la información*, 27(6), 1204-1214. <https://doi.org/10.3145/epi.2018.nov.04>
- Lou, C. y Yuan, S. (2019). Influencer Marketing: How Message Value and Credibility Affect Consumer Trust of Branded Content on Social Media. *Journal of Interactive Advertising*, 19(1), 58-73. <https://doi.org/10.1080/15252019.2018.1533501>
- Love, N. S. y Mattern, M. (Eds.). (2013). *Doing Democracy. Activist art and Cultural Politics*. State University of New York Press
- Lukamto, W. & Carson, A. (2016). POLITWEETS: social media as a platform for political engagement between Victorian politicians and citizens. *Communication Research and Practice*, 2(2), 191-212. <https://doi.org/10.1080/22041451.2016.1186485>
- Luo, Y.; Jiang, H.; Kulemeka, O. (2015). Strategic Social Media Management and Public Relations Leadership: Insights from Industry Leaders. *International Journal of Strategic Communication*, 9(3), 167-196. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2014.960083>
- MacAfee, T. (2019). Biased into posting: interactions with social media network political posts during the 2016 U.S. presidential election. *Communication Research Reports*, 36(4), 326-337. <https://doi.org/10.1080/08824096.2019.1669149>
- Mancinas, R.; Ruiz, N. y Martín, C. (2019). Comunicación y estructura invisible de poder: fondos de inversión en el accionariado de las empresas mediáticas. *El profesional de la información*, 28(6), 1-11. <https://doi.org/10.3145/epi.2019.nov.01>

- Martínez, L. (2013). Facebook y los jóvenes universitarios: qué comunican según el género. *Historia y Comunicación Social*, 18, 77-87.
http://dx.doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44313
- McGregor, S. C.; Lawrence, R. G. & Cardona, A. (2017). Personalization, gender, and social media: gubernatorial candidates' social media strategies. *Information, Communication & Society*, 20(2), 264-283.
<https://doi.org/10.1080/1369118X.2016.1167228>
- Medina, A. (2015). De flujos, lugares y peceras: Mutaciones y permutaciones del “cualquiera” en el 15M. *Journal of Spanish Cultural Studies*, 16(3), 293-316. <https://doi.org/10.1080/14636204.2015.1103363>
- Menéndez, M. I. (2019). ¿Puede la publicidad ser feminista? Ambivalencia e intereses de género en la femvertising a partir de un estudio de caso: Deliciosa Calma de Campofrío. *Revista de Estudios Sociales*, 68, 88-100. <https://doi.org/10.7440/res68.2019.08>
- Monfort, A.; Villagra, N. y López, B. (2019). Exploring stakeholders' dialogue and corporate social responsibility (CSR) on Twitter. *El profesional de la información*, 28(5), 1-15. <https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.13>
- Monsiváis, A. (2020). “Repensar la representación, reimaginar la democracia: claves analíticas y reflexiones sobre México”. En M. A. López Leyva y J. Cadena Roa (Eds.) *El malestar con la representación en México*, (pp. 93-120). Ficticia; Universidad Nacional Autónoma de México.
- Nai, A. y Toros, E. (2020). The peculiar personality of strongmen: comparing the Big Five and Dark Triad traits of autocrats and non-autocrats. *Political Research Exchange*, 2(1), 1-24.
<https://doi.org/10.1080/2474736X.2019.1707697>
- Padilla, G. y Sosa, R. P. (2018). Ruptura de los estereotipos de género en la ficción televisiva sobre el poder político: el caso Borgen. *Vivat Academia Revista de Comunicación*, 145, 73-95.
<http://doi.org/10.15178/va.2018.145.73-95>
- Panikkar, R. (2017). *La experiencia filosófica de la India*. Trotta.
- Park, C. S. (2019). Learning Politics from Social Media: Interconnection of Social Media Use for Political News and Political Issue and Process Knowledge. *Communication Studies*, 70(3), 253-276.
<https://doi.org/10.1080/10510974.2019.1581627>

- Peña, I.; Congosto, M. y Aragón, P. 2014. Spanish Indignados and the evolution of the 15M movement on Twitter: towards networked para-institutions. *Journal of Spanish Cultural Studies*, 15(1-2), 189-216. <https://doi.org/10.1080/14636204.2014.931678>
- Piñeiro, T. y Costa, C. (2012). Ciberactivismo y redes sociales. El uso de facebook por uno de los colectivos impulsores de la ‘spanish revolution’, Democracia Real Ya (DRY). *Observatorio (OBS*) Journal*, Special issue COST ACTION ISO906, 165-180. <https://doi.org/10.15847/obsOBS000631>
- Poell, T. (2014). Social media and the transformation of activist communication: exploring the social media ecology of the 2010 Toronto G20 protests. *Information, Communication & Society*, 17(6), 716-731. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2013.812674>
- Powell, B. J. (2000). *Elections as Instruments of Democracy: Majoritarian and Proportional Visions*. Yale University Press
- Rambaree, K.; Knez, I. & Ma, W. W. K (2017). Young people’s identity & Facebook behaviour: The role of gender and ethnicity. *Cogent Social Sciences*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/23311886.2017.1359895>
- Renau, V.; Carbonell, X. y Oberst, Ú. (2012). Redes sociales online, género y construcción del self. *Aloma: Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 30(2), 97-107. <https://bit.ly/4baTq2l>
- Rodríguez, Y. y Padilla, G. (2018). El cine político puro: la ficción como inspiración/reflejo de la espectacularización política. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 45, 15-42. <http://doi.org/10.15198/seeci.2018.45.15-42>
- Schmid, A. (2002). *Korea Between Empire. 1895-1919*. Columbia University Press.
- Schouten, A. P.; Janssen, L. & Verspaget, M. (2019). Celebrity vs. Influencer endorsements in advertising: the role of identification, credibility, and Product-Endorser fit. *International Journal of Advertising*, 39(2), 1-24. <https://doi.org/10.1080/02650487.2019.1634898>
- Selva, D. y Caro, L. (2017). Uso de Instagram como medio de comunicación política por parte de los diputados españoles: la estrategia de humanización en la “vieja” y la “nueva” política. *El profesional de la información*, 26(5), 903-915. <https://doi.org/10.3145/epi.2017.sep.12>
- Toffler, A. (1980). *La tercera ola*. Plaza y Janés.
- Tormey, S. y Feenstra, R. A. (2015). Reinventing the political party in Spain: the case of 15M and the Spanish mobilisations. *Policy Studies*, 36(6), 590-606. <https://doi.org/10.1080/01442872.2015.1073243>

- Tran, G. H. & Ngo, X. M. (2018). News comments on Facebook – a systemic functional linguistic analysis of moves and appraisal language in reader-reader interaction. *Journal of World Languages*, 5(1), 46-80
<https://doi.org/10.1080/21698252.2018.1504856>
- Trimble, L. (2014). Melodrama and gendered mediation. *Feminist Media Studies*, 14(4), 663-678. <https://doi.org/10.1080/14680777.2013.826268>
- Tronco, J. y Gorostiaga, K. (2020). El papel de las élites en las interrupciones presidenciales. En G. K. Rovero y A. Chaguaceda (Eds.) *La derecha como autoritarismo en el Siglo XXI* (pp. 79-117). Rice University
- Valenzuela, M. (2019). La figura de la madre en los casos de las presidentas latinoamericanas Michelle Bachelet (Chile), Cristina Fernández (Argentina) y Dilma Rousseff (Brasil). *Revista de Estudios Sociales*, 69, 67-78. <https://doi.org/10.7440/res69.2019.06>
- Valverde, É. (2018). Del sufragismo a la paridad: conquistas y paradojas en Costa Rica. *Revista Estudios*, 37, 280-297. <https://bit.ly/3UhkR4D>
- Xiao, M.; Wang, R. & Chan, s. (2018). Factors affecting YouTube influencer marketing credibility: a heuristic-systematic model. *Journal of Media Business Studies*, 15(3), 188-213.
<https://doi.org/10.1080/16522354.2018.1501146>

SECCIÓN IV

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO

LOS MUROS INVISIBLES DE LA DESIGUALDAD. EL CAMBIO ESTRUCTURAL Y LA RECONFIGURACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL CONO SUR (1960-2020)

SILVANA MAUBRIGADES

Facultad de Ciencias Sociales - UdeLaR

MALENA MONTANO

Facultad de Ciencias Sociales – UdeLaR

MAYRA FERNÁNDEZ

Facultad de Ciencias Sociales – UdeLaR

INTRODUCCIÓN

En diversos trabajos se pudo constatar que la participación de las mujeres en el mercado laboral del Cono Sur tuvo un punto de inflexión a partir de la década de 1960 (Maubrigades, 2018; Camou et al, 2022). A partir de estos años la presencia de las mujeres dentro de la fuerza de trabajo mostró un crecimiento constante, si bien su participación efectiva en las tasas de empleo tuvo un desempeño menos dinámico.

Este cambio de tendencia en la actividad de las mujeres puede explicarse por un conjunto de transformaciones en la esfera privada de las y los trabajadores. Especialmente asociada a los cambios en las familias y también en las vidas de las mujeres, como la reducción en las tasas de fecundidad o el incremento de los años de estudio, indicadores ambos que dan cuenta de mayores niveles de autonomía a la hora de ingresar y permanecer en la fuerza de trabajo (Maubrigades, 2017). Sin embargo, esta incorporación al mundo del trabajo también da cuenta de algunas continuidades en las ocupaciones en las que varones y mujeres se insertan y, además, los sectores de la economía en los que unos y

otras participan suelen tener diferencias sustantivas en lo que a calidad de los empleos se refiere (Camou et al, 2022).

En forma extendida en las economías, se observa que las trabajadoras suelen concentrarse en trabajos menos calificados, con mayor flexibilidad e informalidad en sus contratos, con menos beneficios laborales y consecuentemente con peores remuneraciones (Seguino & Braunstein, 2019; Tomascovic-Devey, 2014). Además, estas condiciones de trabajo también dan cuenta de una mayor dificultad en el poder de negociación en los puestos de trabajo más feminizados, reproduciendo así las condiciones laborales antes descritas (Borrowman & Klasen, 2020).

Finalmente, existen barreras a la equidad dentro del mercado laboral que trascienden los aspectos económicos y se enraízan en concepciones sociales y culturales, las que también son menos visibles para su eventual transformación. Este muro de cristal (Das, 2013), construido por las instituciones sociales, hace especialmente difícil el tránsito de las trabajadoras, desde sectores con baja calificación y mal remunerados a los sectores considerados centrales y dinámicos en la economía, los que están habitualmente ocupados por varones. Naturalmente, estos empleos en los sectores dinámicos son los más codiciados, probablemente por ofrecer las mejores condiciones de trabajo, mayores oportunidades de ascenso y mejores remuneraciones. Al mismo tiempo, las empresas ubicadas en estos sectores centrales de la economía serán las que accedan a un mayor potencial de desarrollo, productividad y renta, lo que generaría un espiral ascendente que retroalimentaría los logros de empresarios y también de los trabajadores. Por el contrario, las empresas del sector periférico tienen menores márgenes de rentabilidad, lo que reduce su capacidad de inversión y refuerza un empeoramiento de las condiciones de trabajo.

1. OBJETIVOS

Este trabajo estudia la transformación del mercado de trabajo a partir del cambio estructural que transitan los países del Cono Sur entre 1960 y 2020. Esta transformación vino de la mano de cambios institucionales significativos, donde la combinación de liberalización de la economía,

reprimarización de la estructura productiva y flexibilización del mercado de trabajo, ha generado cierta dinámica de especialización laboral. En Argentina, Chile y Uruguay este período estuvo marcado por un fuerte proceso de desindustrialización y un descenso de puestos de trabajo vinculados al sector secundario de la economía, constatándose un aumento sostenido de la mano de obra ocupada en el sector terciario, al tiempo que se observa una polarización entre trabajos calificados y no calificados. Además, si bien el sector primario tiene un peso poco significativo en los puestos de trabajo que genera, en contraste, se encuentra una presencia creciente de las mujeres dentro de sus ocupados/as (Camou, Maubrigades & Montano, 2022)

El objetivo que persigue el trabajo es el examen de la segregación horizontal de género, estudiar los empleos de varones y mujeres en los distintos sectores y ocupaciones de la economía. A tales efectos, se presentan las fuentes de datos utilizadas en el trabajo y se explicitan los criterios de clasificación utilizados para el análisis de la participación laboral de género. Posteriormente, se presentan los resultados en materia de segregación ocupacional por género en el conjunto del mercado laboral y en particular, estudiando su impacto en el contexto de los cambios ocurridos al interior de los tres sectores básicos de la economía.

Los resultados obtenidos permiten discutir cómo las mujeres han visto limitada su participación en los que se podrían identificar como “buenos empleos”, concentrándose en aquellos menos calificados expuestos a una mayor precariedad, informalidad y flexibilidad. Esto constituye una pérdida para el mercado laboral en su conjunto, en la medida que un incremento de mano de obra cada vez más calificada, como la de las mujeres, no se ve reflejado en una expansión de oportunidades en trabajos mejor remunerados, ni en una mejora en la calidad de los trabajos que ellas obtienen. Sin embargo, los resultados también permiten llamar la atención sobre las vulnerabilidades a las que están expuestos los puestos de trabajos mayoritariamente ocupados por varones. En la medida que éstos se han concentrado en aquellos trabajos considerados rutinarios, tienen un mayor riesgo de ser automatizados, en tanto continúa el avance de tecnologías sustitutas de la fuerza de trabajo.

2. METODOLOGÍA

País	Censos - IPUMS	Encuestas Continuas hogares - Institutos Nacionales de Estadística de cada país
Argentina	1970; 1980; 1991	2006; 2011; 2020
Chile	1960; 1970; 1992	2006; 2011; 2020
Uruguay	1963; 1985; 1996	2006; 2011; 2020

El análisis descriptivo que aborda este trabajo utiliza los datos provenientes de IPUMS International¹²⁸, que homogeinizan muestras representativas de censos nacionales para las décadas de 1960, 1970, 1980, 1990, así como Encuestas Continuas de Hogares (ECH) para las dos primeras décadas del siglo XXI, permitiendo así utilizar ambas bases de datos y presentar comparaciones estadísticamente válidas. En el trabajo se hace mención a las décadas, aunque los datos responden a años concretos de recolección de información.

Para la construcción de los datos empíricos por sectores de actividad económica y por ocupaciones, el trabajo se concentra en el análisis del empleo en las ramas de actividad, utilizando para ello la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Revisión 2. A los efectos de obtener un detalle de los diferentes sectores analizados y en especial del sector de los servicios, se trabajó en la clasificación a un dígito.

Para el análisis de la segregación ocupacional horizontal de varones y mujeres en el mercado de trabajo se construyeron los siguientes índices:

1. El índice de distribución o participación, que se utiliza para analizar la proporción de mujeres/varones en una determinada rama de actividad. Su cálculo es a partir del número de mujeres/varones en una rama de actividad dividido por el número total de trabajadores de esa rama. Sus resultados nos permiten saber si la rama está feminizada, cuando sus resultados superan el 50%.

¹²⁸ Harmonized international census data for social science and health research.

<https://international.ipums.org/international/index.shtml>

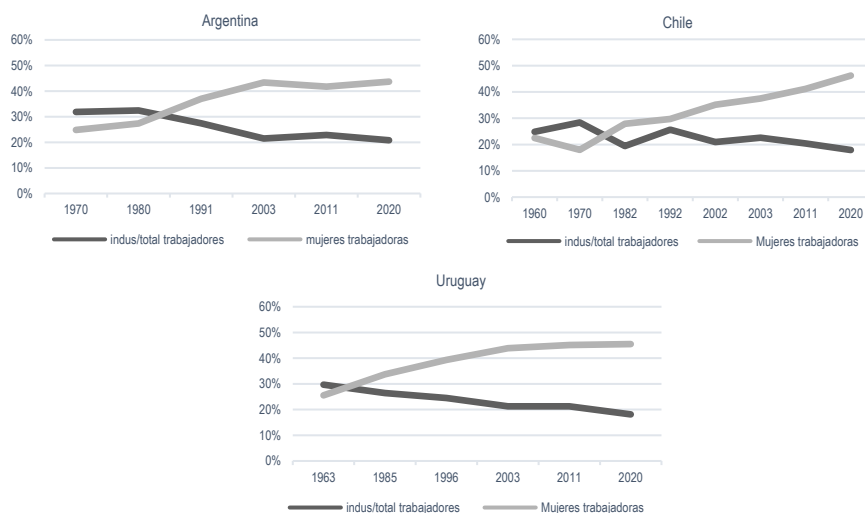
2. El índice de concentración, que se utiliza para analizar dónde trabajan con más frecuencia varones y mujeres. Su cálculo es a partir del número de mujeres/varones en una rama de actividad dividido por el total de mujeres/varones en esa rama.
3. El índice de representación, se define como el porcentaje de mujeres/varones en cada rama de actividad, dividido por el porcentaje de mujeres/varones en el empleo total. Si en una rama de actividad se obtiene una representación que sea mayor que 1, entonces las mujeres están sobrerrepresentadas, dado que su participación en esa rama supera la media de participación de las mujeres en el total del empleo en la economía.
4. El índice de disimilitud desarrollado por Duncan y Duncan (1955), el que se define como la suma a lo largo de todas las ocupaciones del valor absoluto de las diferencias entre los porcentajes de mujeres (respecto al total de mujeres) y los porcentajes de hombres (respecto al total de hombres) en cada ocupación, todo ello dividido por dos. Este índice asume valores que van del 0 (ausencia de segregación) donde las mujeres estarían distribuidas entre ocupaciones en la misma proporción que los varones y hasta 1 (segregación completa) donde cada ocupación es completamente masculina o femenina. Se interpreta como el porcentaje de mujeres/varones que sería necesario que cambiara de rama de actividad para que las mujeres estuvieran distribuidas en forma proporcional a los varones.

3. DISCUSIÓN Y RESULTADOS “ESPERABLES”

El hecho de que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo del Cono Sur haya aumentado, desde 1960 a la actualidad, es un signo positivo en materia de equidad de género (Gráfico 1). Los resultados dan cuenta de que las mujeres han salido, cada vez más y en forma sostenida, a buscar ingresos propios fuera del espacio familiar tradicional y esto también permite ampliar sus posibilidades más allá de lo estrictamente económico. Sin embargo, también puede interpretarse esta salida como un emergente de circunstancias adversas que empujan a las mujeres a buscar un trabajo asalariado, en contextos de crisis

económicas, aumento del desempleo de los varones, o descenso del salario real. En tal sentido, el incremento de las mujeres en el empleo, puede deberse no sólo a que las mujeres mejoran sus competencias laborales para acceder a diversos puestos de trabajo remunerado; sino también a que éstas pueden aceptar puestos de trabajo menos atractivos, en materia de calificación o remuneración, pero que igual les permitan compensar los desajustes en el ingreso total del núcleo familiar. Si bien esto último no es tema de debate en este trabajo, permite contextualizar los cambios observados en la participación de las mujeres en los tres países analizados.

GRAFICO 1 *Mujeres trabajadoras en las economías del Cono Sur y peso relativo del trabajo industrial sobre el conjunto de trabajadores. 1960-2020.*



Fuente: Elaboración propia en base a IPUMS, CENSOS (1960-1990) y ECH (2000-2020).

Por otro lado, siguiendo a Braunstein & Seguíno (2019) y a Arora, Braunstein & Seguíno, (2021) los resultados observados en el gráfico 1, en términos de participación del trabajo industrial en el conjunto del mercado de trabajo del Cono Sur, pueden estar dando cuenta de una pérdida relativa de lo que se consideran “buenos trabajos”. Este término atribuye al trabajo industrial una mayor calidad de sus empleos, en la medida que tendría menos probabilidades de generar trabajos informales y mal remunerados que los ofrecidos por los sectores agrarios y de

servicios. Por otro lado, si bien es difícilmente rebatible que los empleos del sector agrario se caracterizan mayoritariamente por una menor calidad en cuanto a salarios y condiciones de trabajo; los resultados en el sector de los servicios son más heterogéneos.

El cambio estructural que se inició en América Latina a partir de la década de 1960, estuvo fuertemente asociado a la liberalización comercial y a la caída de los términos de intercambio. El Cono Sur, que no fue ajeno a esta tendencia, tuvo como consecuencia un proceso de desindustrialización, acompañado de un bajo crecimiento económico, un incremento de la desocupación y una migración de mano de obra hacia sectores de baja productividad, en el marco de una desregulación y precarización de las condiciones laborales (Camou et al, 2022; Cimoli, 2017; Correa y Stumpo, 2017).

Así pues, en el mercado de trabajo del Cono Sur parecen haberse instalado dos tendencias contradictorias; por un lado, un aumento significativo del trabajo de las mujeres en empleos remunerados; por otro, parecen precarizar las condiciones de inserción laboral, en la medida que se han perdido en forma sostenida los empleos de mejor calidad. A esto se agrega que las mujeres han logrado acumular un mayor nivel educativo que los varones, lo que condiciona los resultados en materia de oportunidades de desarrollo, en la medida que no se logren posicionar en forma equitativa en los trabajos de mayor calidad que se generen.

A la luz de estos desafíos, se analizan a continuación, las tendencias en materia de segregación ocupacional horizontal en los tres países estudiados.

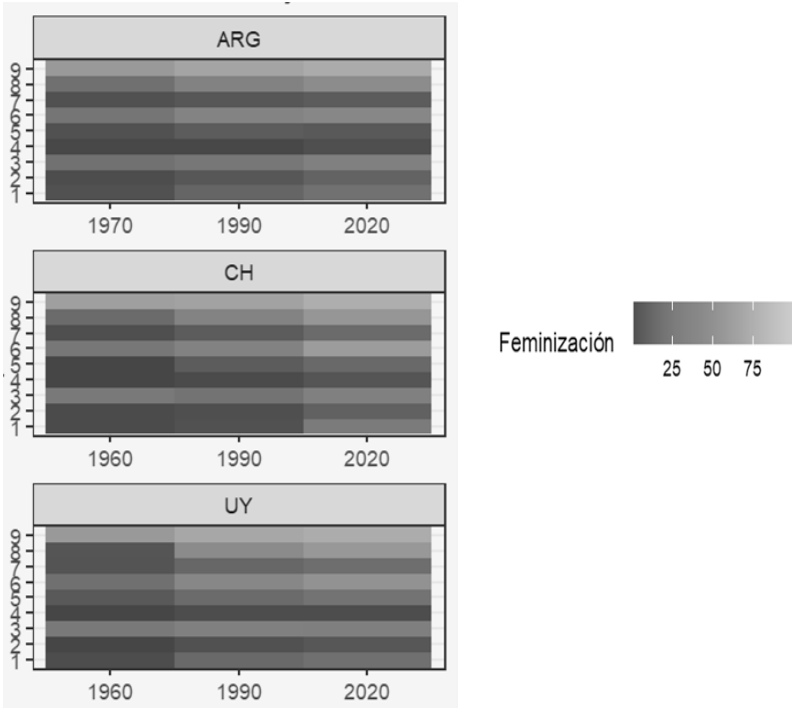
3.1. SEGREGACIÓN LABORAL HORIZONTAL

Este tipo de segregación refiere a la diferencia en la participación de mujeres y varones en los sectores económicos, siendo el resultado de la división sexual del trabajo (Anker, 1998). Dicha división es resultado de la expresión de los estereotipos de género que la sociedad manifiesta en relación a las capacidades de varones y mujeres para desarrollar determinadas actividades. También puede hablarse de un muro de cristal, como se mencionó anteriormente, ya que estas percepciones socialmente construidas limitan la participación de unos y otras en actividades específicas que se consideran *masculinas* o *femeninas*.

3.1.1. Participación o distribución de varones y mujeres en las ramas de actividad

La evidencia de la segregación horizontal puede obtenerse, en primer lugar, al analizar el índice de distribución, observando cómo las mujeres se encuentran “asignadas” a determinados sectores de actividad (Gráfico 2). Tomando en cuenta la evolución temporal de la presencia de varones y mujeres en el mercado de trabajo se observa para los tres países una distinción muy clara. En primer lugar, la participación de las mujeres, pasó de tener un peso global en el empleo del entorno del 24% entre 1960-70 al 45% en 2020. En segundo lugar, este crecimiento se contrapone con el hecho de que la tendencia general en la participación dentro de los sectores se ha mantenido relativamente estable.

GRÁFICO 2. *Feminización por sector de actividad (Años seleccionados)*



Fuente: Elaboración propia en base a IPUMS, CENSOS (1960-1990) y ECH (2000-2020)
Nota: Se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev 2)

La creciente participación de las mujeres ha mantenido la distribución entre ramas, vinculadas al área de los servicios. Si bien es cierto que éste ha sido el sector económico de mayor crecimiento en el período, también es verdad que la mayor intensidad de participación se da en las ramas de actividad vinculadas a los servicios personales y sociales

1. Agricultura, silvicultura, caza y pesca
2. Minería
3. Industrias manufactureras
4. Construcción
5. Electricidad, gas, agua y servicios sanitarios
6. Comercio
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones
8. Servicios a empresas
9. Servicios comunales, sociales y personales

En línea con la literatura de referencia en el marco teórico, las actividades laborales de las mujeres se perpetúan dentro de las tareas vinculadas a roles socialmente asignados a las mujeres, pero también más expuestos a la vulnerabilidad de las condiciones laborales, especialmente la informalidad y baja remuneración de los salarios. Estos resultados no son una novedad, si bien resulta interesante constatar que los tres países muestran similar tendencia. Por otro lado, le siguen en importancia también actividades vinculadas a los servicios, en especial los servicios a empresas y el comercio (al por mayor y menor). En ambos casos, las mujeres también han tenido una presencia relevante.

3.1.2. Representación de género en el mercado laboral

Una segunda forma de analizar la segregación horizontal es a través del **índice de representación** de varones y mujeres en el mercado de trabajo. Este índice refleja el nivel de feminización o masculinización de las actividades.

A los efectos de este trabajo las ocupaciones feminizadas son aquellas en las que la representación de las mujeres es igual o mayor a 1.25, lo que equivale a decir que el porcentaje de las mujeres en la rama de actividad supera el porcentaje de mujeres en el empleo total para cada año

analizado. Por su parte, las ocupaciones masculinizadas, son aquellas donde la representación de los varones también es igual o mayor al 1.25, aplicando el mismo criterio. Finalmente, se puede hablar de ocupaciones integradas en términos de género, cuando la representación de varones y mujeres se da entre 1 y 1.5.

Con el análisis de estos resultados (Cuadro 1) se confirma una feminización de las ramas vinculadas a los servicios personales y sociales, en todos los países y constante a lo largo del período analizado. Este resultado esperable nos permite afirmar que el incremento de las mujeres en el mercado laboral, ha estado supeditado a la generación de puestos de trabajo en un sector específico de la economía. Asimismo, también es importante señalar que las mujeres están más concentradas en los sectores femeninos que los varones en los sectores masculinos. Ambos fenómenos dan cuenta de los niveles de desigualdad de oportunidades para las mujeres en relación a los hombres y las dificultades de romper ese muro de cristal en materia de participación en el mercado de trabajo.

En tanto para los varones, el cambio estructural del que se parte, ha implicado una transformación en sus procesos de inserción laboral. Por un lado, se mantiene la masculinización del sector primario de la economía, tanto en el agro como en la minería, independientemente de que estos sectores han ido perdiendo peso relativo en el total de la mano de obra ocupada. Como se estableciera en trabajos previos (Camou et al, 2022), el proceso de reprimarización de la economía regional fue acompañado por un incremento de la tecnificación del sector agrario, lo que ha implicado una reducción de mano de obra ocupada a nivel agregado. El otro elemento que destaca es el corrimiento relativo de mano de obra masculina ocupada al sector de los servicios, concentrado especialmente en las actividades vinculadas al transporte y comunicación. Posteriormente se profundiza en el tipo de ocupación que este movimiento genera, pero es válido considerar que el nivel de calificación está operando como factor ordenador dentro de estas actividades que se transforman.

CUADRO 1. Ocupadas/os por rama de actividad, según los 9 grupos de clasificación CIIU Rev 2, por país. 1960-2020

	Rama de actividad Décadas	Mujeres							Varones						
		60	70	80	90	00	10	20	60	70	80	90	00	10	20
Ar	1 Agricultura, silvicultura, caza y pesca		0,2 3	0,2 3	0,4 3	0,7 5	0,4 3	0,5 3		1,2 5	1,2 9	1,3 3	1,2 0	1,4 1	1,3 6
	2 Minería		0,1 5	0,2 3	0,2 4	0,7 5	0,3 7	0,3 3		1,2 8	1,2 9	1,4 5	1,1 9	1,4 5	1,5 2
	3 Industrias manufactureras		0,9 3	0,7 9	0,7 0	0,7 6	0,6 1	0,7 5		1,0 2	1,0 8	1,1 7	1,1 9	1,2 8	1,1 9
	4 Construcción		0,0 7	0,0 8	0,0 6	0,0 5	0,0 8	0,1 0		1,3 1	1,3 5	1,5 5	1,7 2	1,6 6	1,6 9
	5 Electricidad, gas, agua y servicios sanitarios		0,2 4	0,2 9	0,3 0	0,2 3	0,3 8	0,2 4		1,2 5	1,2 7	1,4 1	1,5 9	1,4 4	1,5 9
	6 Comercio		1,0 1	0,9 5	0,9 5	0,6 9	0,9 8	0,8 8		1,0 0	1,0 2	1,0 3	1,2 3	1,0 1	1,1 0
	7 Transporte y comunicaciones		0,2 4	0,2 9	0,2 5	0,9 4	0,3 6	0,2 5		1,2 5	1,2 7	1,4 4	1,0 4	1,4 6	1,5 8
	8 Servicios a empresas		0,8 8	1,2 2	0,9 2	1,6 7	0,9 8	0,9 6		1,0 4	0,9 2	1,0 5	0,4 9	1,0 1	1,0 3
	9 Servicios comunales, sociales y personales		2,0 5	2,1 7	1,5 9	1,3 0	1,5 9	1,5 0		0,6 5	0,5 6	0,6 5	0,7 7	0,5 8	0,6 1
Ch	1 Agricultura, silvicultura, caza y pesca	0,1 4	0,1 8	0,1 1	0,2 1	0,4 9	0,5 8	0,6 4	1,2 5	1,1 8	1,3 4	1,3 3	1,3 1	1,2 9	1,3 1
	2 Minería	0,1 3	0,1 1	0,1 2	0,1 6	0,1 9	0,2 2	0,3 0	1,2 5	1,1 9	1,3 4	1,3 6	1,4 8	1,5 4	1,6 0
	3 Industrias manufactureras	1,2 3	1,3 7	0,8 1	0,8 0	0,7 4	0,7 0	0,7 1	0,9 3	0,9 2	1,0 7	1,0 8	1,1 6	1,2 1	1,2 5
	4 Construcción	0,0 3	0,1 1	0,0 8	0,0 9	0,1 3	0,1 2	0,1 7	1,2 8	1,2 0	1,3 5	1,3 8	1,5 3	1,6 1	1,7 1
	5 Electricidad, gas, agua y servicios sanitarios	0,0 6	0,3 5	0,2 9	0,3 6	0,5 5	0,4 6	0,3 9	1,2 7	1,1 4	1,2 7	1,2 7	1,2 7	1,3 8	1,5 2
	6 Comercio	1,1 6	1,4 0	1,1 6	1,1 4	1,2 6	1,1 9	1,1 4	0,9 5	0,9 1	0,9 4	0,9 4	0,8 4	0,8 7	0,8 8
	7 Transporte y comunicaciones	0,2 2	0,4 2	0,2 8	0,3 5	0,4 4	0,4 6	0,4 1	1,2 2	1,1 3	1,2 8	1,2 7	1,3 4	1,3 8	1,5 1
	8 Servicios a empresas	0,8 5	1,1 7	0,9 8	1,1 7	1,0 2	1,0 3	1,0 5	1,0 4	0,9 6	1,0 1	0,9 3	0,9 9	0,9 8	0,9 6
	9 Servicios comunales, sociales y personales	2,4 7	2,1 1	1,8 3	1,9 1	1,6 5	1,6 5	1,5 0	0,5 7	0,7 6	0,6 8	0,6 1	0,6 1	0,5 5	0,5 7
Uy	1 Agricultura, silvicultura, caza y pesca	0,1 5		0,2 5	0,4 6	0,3 8	0,5 1	0,4 8	1,2 9		1,3 8	1,3 5	1,4 8	1,4 1	1,4 3

2 Minería	0,0 2		0,0 5	0,1 5	0,2 1	0,3 6	0,2 0	1,3 4		1,4 8	1,5 5	1,6 2	1,5 3	1,6 7
3 Industrias manufactureras	1,1 1		1,0 4	0,8 3	0,8 3	0,7 9	0,7 1	0,9 6		0,9 8	1,1 1	1,1 3	1,1 7	1,2 4
4 Construcción	0,0 3		0,0 4	0,0 9	0,0 5	0,0 8	0,0 9	1,3 3		1,4 9	1,5 9	1,7 4	1,7 5	1,7 6
5 Electricidad, gas, agua y servicios sanitarios	0,3 8		0,4 9	0,4 8	0,4 7	0,5 7	0,5 3	1,2 1		1,2 6	1,3 4	1,4 1	1,3 5	1,3 9
6 Comercio	0,8 8		0,9 9	0,9 7	0,8 8	1,0 1	1,0 2	1,0 4		1 2	1,0 2	1,0 9	0,9 9	0,9 8
7 Transporte y comunicaciones	0,2 6		0,4 5	0,4 2	0,3 6	0,4 7	0,4 6	1,2 5		1,2 8	1,3 7	1,5 1	1,4 4	1,4 5
8 Servicios a empresas	0,3 0		0,7 6	1,0 3	0,9 5	1,0 1	1,1 0	1,2 4		1,1 2	0,9 8	1,0 4	0,9 9	0,9 1
9 Servicios comunales, sociales y personales	2,0 1		1,5 5	1,5 5	1,5 0	1,5 4	1,4 7	0,6 5		0,7 2	0,6 5	0,6 1	0,5 5	0,6 1

Fuente: Elaboración propia en base a IPUMS, CENSOS (1960-1990) y ECH (2000-2020).

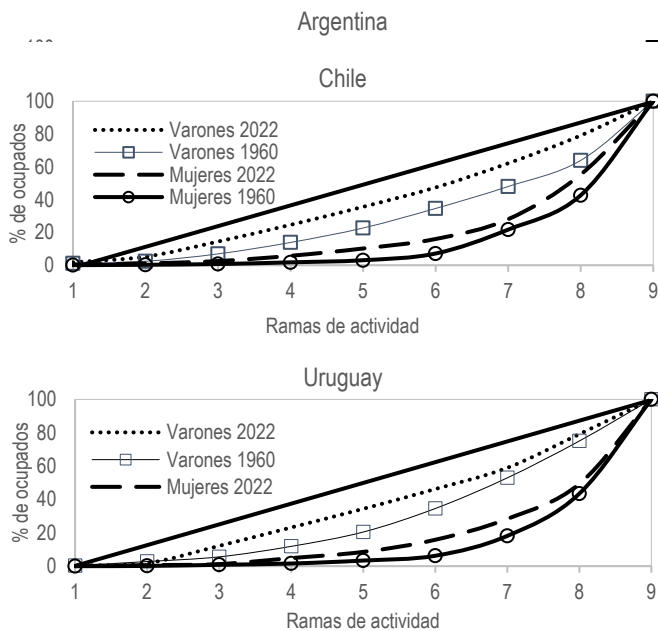
Un último aspecto a destacar es que la integración de ocupaciones masculinas y femeninas se da principalmente en el sector del comercio, lo que da cuenta de una mayor equidad en la distribución de actividades dentro de este sector. Tanto varones como mujeres han mantenido sus niveles relativos de ocupación dentro de esta categoría, que incluye comercio al por mayor y por menor. Esto implica, particularmente, un incremento de las mujeres dentro de este grupo ya que son las que aumentaron en términos absolutos el número de ocupadas en la economía.

3.1.3. Concentración de varones y mujeres en el mercado de trabajo

Otra forma de estudiar la segregación horizontal en el Cono Sur es estudiar el índice de concentración que varones y mujeres muestran en el mercado de trabajo.

Para ello en el gráfico 3 se presenta información referente al nivel de dispersión de cada colectivo, observando su evolución entre el año final y el año inicial del período de estudio. Los resultados se obtienen ordenando las nueve ramas de actividad de menor a mayor importancia y representando en el eje de las Y el porcentaje acumulado de ocupados en cada colectivo. Cuanto más se alejan de la bisectriz mayor será el nivel de concentración para ambos sexos. Los resultados observados para los tres países aportan información valiosa en un análisis comparado.

GRÁFICO 3. Curva de concentración de las y los trabajadores, por sectores de actividad. Cono Sur, 1960/70 y 2020.



Fuente: Elaboración propia en base a IPUMS, CENSOS (1960-1990) y ECH (2000-2020)

Si bien se ha destacado anteriormente que las tendencias de participación y representación de valores y mujeres es semejante para el Cono Sur, en materia de concentración, aparecen algunas diferencias que merecen un análisis detallado.

Para el caso de la Argentina, la forma en que se integran varones y mujeres dentro de las ramas de actividad se mantiene prácticamente in-cambiada entre 1970 y 2020. Si bien los varones tienen una distribución mayor en el conjunto de las actividades económicas, en relación a las mujeres, igualmente muestran algunas transformaciones a la interna de su participación laboral.

En tanto para el año 1970 su presencia predominante era en la industria manufacturera, con un 22% de los trabajadores ocupados en este sector, seguido del sector agrario con un 18%; para el año 2020 es el sector de servicios personales y sociales el que muestra una mayor concentración

de varones dentro del total de ocupados, con un 24% seguido del sector comercio con un 22%. En el caso de las mujeres también se mantiene en la Argentina una tendencia semejante en materia de concentración de las mujeres en igual período. Sin embargo, en las mujeres es el sector de los servicios personales y sociales el que mantiene un 56% de las mujeres ocupadas en 1970 e incrementa su presencia a un 59% para 2020. En tal sentido, el incremento en la participación de las mujeres en el total del mercado de trabajo, si bien es de veinte puntos porcentuales en estos cincuenta años analizados, engrosa mayoritariamente un único sector.

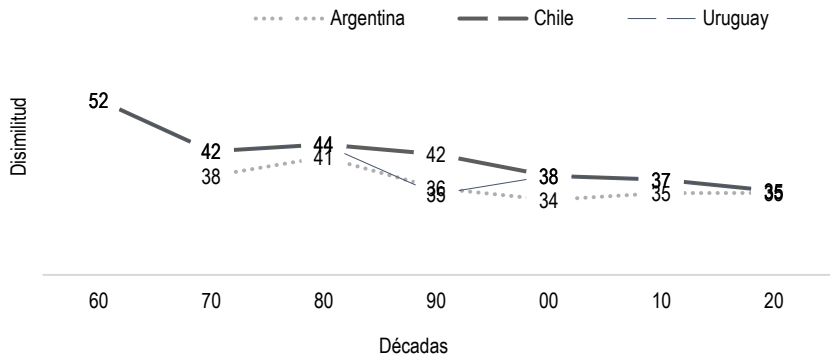
Para el caso de Chile y Uruguay, se encuentra que tanto varones como mujeres modificaron, aún con diferente ritmo, su integración en el mercado laboral. En el caso de los varones chilenos se encuentra una reducción de la concentración entre 1960 y 2020, que encierra cambios significativos. Por un lado, para 1960 el 36% de los varones trabajaba en el sector agrario, repartiendo el resto de su participación en niveles cercanos al 10% para la gran mayoría de las ramas. Para 2020, se produce un cambio en su participación, asociado al incremento relativo del sector terciario de la economía ubicando el trabajo de los varones en los servicios personales y sociales con un 21% y en el comercio con un 20%. En paralelo, también se asiste a una caída en la participación relativa de los trabajadores en el sector agrario, así como en la industria manufacturera. Dado que los niveles de participación masculina en el total del empleo se redujeron a lo largo de este período, se encuentra que lo que existió a la interna del mercado laboral fue una redistribución de trabajadores hacia el sector terciario de la economía, el que aparece como más dinámico. Las mujeres chilenas también mostraron una reducción de su concentración dentro de las actividades vinculadas a los servicios personales y sociales, con una caída de 12 puntos porcentuales entre 1960 y 2020. También redujeron significativamente su participación en la industria manufacturera, pasando de un 21% a un 6% de ocupadas dentro de la rama. Ya para el 2020, el 87% de las mujeres trabajadoras se distribuyen dentro del sector terciario de la economía, tendencia que es acorde al nivel de importancia que asume este sector en el conjunto de la economía.

En el caso de Uruguay, la concentración de trabajadores, varones y mujeres, mejora a lo largo del período, si bien no modifica sustantivamente la segregación ocupacional que caracteriza a su mercado laboral. Los varones en 1960 están distribuidos en dos grandes grupos; por un lado, los trabajadores del sector agrario (25%) y los trabajadores industriales (22%), por otro, los trabajadores de los servicios personales y sociales (18%) y los trabajadores del comercio (14%). Esta distribución se mantiene para 2022, si bien hacia finales del período analizado es mayor el número relativo de trabajadores ocupados en el sector de los servicios. Para el caso de las mujeres en Uruguay, la presencia predominante de trabajadoras es, a inicios y finales del período estudiado, en la rama de servicios personales y sociales, superando el 50% de ocupadas. Sin embargo, el cambio más significativo en materia de concentración se da entre las trabajadoras de la industria manufacturera en 1960, que representaban el 25% del total de ocupadas y las trabajadoras del comercio, que son las que representan en 2020 el 21% de ocupadas. También en este caso, la concentración de ocupaciones en el sector de los servicios reafirma el peso predominante que el mismo ocupa en el conjunto de las economías analizadas.

3.1.4. Participación desigual que se prolonga en el tiempo

Para culminar el análisis de la segregación horizontal en los países del Cono Sur, utilizando el Índice de disimilitud, se puede afirmar que sigue resultando difícil romper los muros de desigualdades que se construyen en torno a la participación de las mujeres en el mercado laboral (Gráfico 4). Confirmando lo que la literatura señala para otras regiones, las mujeres siguen estando “atrapadas” en un conjunto de actividades vinculadas a los servicios, en particular servicios personales y sociales, y esto es algo que se profundiza a lo largo del tiempo. Al parecer, los estereotipos de género siguen condicionando a las mujeres a la hora de conseguir una ocupación. En términos de segregación ocupacional, la medida resumen que ofrece el índice de disimilitud, refleja una caída en esta tendencia para el Cono Sur.

GRÁFICO 4. Evolución del Índice de disimilitud, para las ramas de actividad en los países del Cono Sur, entre 1960 y 2022



Fuente: Elaboración propia en base a IPUMS, CENSOS (1960-1990) y ECH (2000-2020)

Para los casos de Chile y Uruguay, en los que se cuenta con información desde 1960, se aprecia un descenso significativo de este indicador. Mientras que en 1960 un 52% de ocupados/as debía cambiar de rama de actividad para igualar la proporción entre varones y mujeres en las diferentes actividades, en el 2020 esta proporción se redujo a un 35%. Este resultado debe interpretarse, no en base a una presencia más homogénea de varones y mujeres en todas las ramas de actividades. Por el contrario, el cambio estructural que caracteriza a la región, asociado a un proceso de desindustrialización, es captado en estos resultados en forma muy clara. Los datos confirman una transformación paulatina en la inserción ocupacional, de los varones principalmente, con un traslado desde el sector industrial al sector terciario de la economía, donde ya estaban ocupadas las mujeres. En el caso de Argentina, donde se cuenta con información a partir de la década de 1970, los niveles de disimilitud son de un 38%, siendo semejantes a los que se observan para los otros dos países en igual período. Desde ese momento y hasta el presente, los tres países muestran un enlentecimiento en los cambios producidos en la ocupación entre ramas, especialmente asociado a la rigidez en las ocupaciones de las mujeres.

4. REFLEXIONES FINALES

Esta investigación deja como saldo algunas luces y sombras en el análisis de la participación laboral de género. Las mujeres están claramente más concentradas en actividades consideradas femeninas, en tanto los varones tienen una participación más amplia en todas las ocupaciones.

Se ha observado una persistente segregación horizontal de varones y mujeres, destacando la participación predominante de las mujeres en algunos sectores de la economía como el de servicios sociales y personales. Esto es doblemente significativo si consideramos que las mujeres duplicaron su participación en el mercado laboral, pero lo hicieron a costa de seguir formando parte de un conjunto concentrado de actividades que las integran, pero que también las excluye del resto de oportunidades.

En el caso de los varones, su presencia predominante en el sector manufacturero fue disminuyendo y se observa un traslado de los obreros a ocupaciones vinculadas al sector de los servicios. En paralelo, también debe mencionarse que, en todos los países estudiados, los varones muestran una tendencia decreciente en el mercado de trabajo. Con estos resultados, queda en evidencia que la segregación ocupacional es una mala señal para una fuerza de trabajo que está presionando por expandirse dentro del conjunto de actividades y también, que es una clara manifestación de desigualdades de género siempre que implique para las mujeres tener que elegir entre una lista acotada de actividades que las incluyan masivamente.

Estos resultados abren una serie de interrogantes que pueden complementar y enriquecer los resultados encontrados. En primer lugar, y desde un punto de vista metodológico, se considera necesario profundizar en las explicaciones sobre la segregación, analizando en detalle la evolución del índice de disimilitud. Es necesario aportar evidencia sobre los cambios en el mercado laboral explicados por la estructura ocupacional, es decir la distribución de los ocupados varones y mujeres en las diferentes ramas de actividad; pero también ver cuánto explican estos cambios las variaciones en la composición por sexo de las ocupaciones. En segundo lugar, atendiendo al perfil ocupacional de las mujeres y su concentración en el sector de los servicios, se entiende necesario realizar un análisis más exhaustivo de los cambios que allí se

producen, en perspectiva histórica y complementar estos resultados con los cambios observados en la educación de la población en su conjunto.

5. REFERENCIAS

- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva, International Labor Organization (ILO).
- Arora, D., Braunstein, E., & Seguino, S. (2021). A macromicro analysis of gender segregation and job quality in Latin America(No. 2021/86). WIDER Working Paper.
- Borrowman, M. & Klasen, S. (2020). Drivers of gendered sectoral and occupational segregation in developing countries. *Feminist Economics*, 26(2), 62-94.
- Braunstein, E. & Seguino, S. (2018). The impact of economic policy and structural change on gender employment inequality in Latin America, 1990–2010. *Review of Keynesian Economics*, 6(3). <https://doi.org/10.4337/roke.2018.03.02>
- Camou, M., Maubrigades, S. y Montano, M (2022) Structural change and employment in the Southern Cone (1960-2020) *Revue Française d'Histoire Economique*. French Economic History Review (versión en evaluación)
- Cimoli, M., Castillo, M., Porcile, G., & Stumpo, G. (2017). Políticas industriales y tecnológicas en América Latina. CEPAL.
- Correa, F., & Stumpo, G. (2017). II. Brechas de productividad y cambio estructural. *Políticas industriales*, 35.
- Das, M. B. (2013). Exclusion and discrimination in the labor market. *World Development Report*.
- Duncan, D. y Duncan, B. (1955): "A Methodological Analysis of Segregation Indexes", *American Sociological Review*, 20, págs. 210-217.
- Maubrigades, S. (2017) Las mujeres en el mercado de trabajo en América Latina durante el siglo XX : un análisis comparado de la tasa de actividad, sus factores explicativos y su impacto en la brecha salarial [en línea] Tesis de doctorado. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales.
- Seguino, S. & Braunstein, E. (2019). The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change and the Labour Share of Income. *Development and Change*, 50(4). <https://doi.org/10.1111/dech.12462>.
- Tomaskovic-Devey, D. (2014). The relational generation of workplace inequalities. *Social currents*, 1(1), 51-73.

CONDICIONES SALARIALES Y GÉNERO EN BAHÍA BLANCA (ARGENTINA) EN EL CONTEXTO POST COVID

STELLA MARIS PÉREZ

*Departamento de Economía, Universidad Nacional del Sur
Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales del Sur (IIESS), Conicet*

VALENTINA VIEGO

*Departamento de Economía, Universidad Nacional del Sur
Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales del Sur (IIESS), CONICET*

INTRODUCCIÓN

En el mundo del trabajo las desigualdades de género se manifiestan de diversas formas. En especial, la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres continúa siendo una de las expresiones más persistentes de este fenómeno. El contexto posterior a la pandemia por COVID 19 no ha modificado esa situación. En este trabajo nos proponemos analizar y caracterizar las mismas para la ciudad de Bahía Blanca (Buenos Aires, Argentina).

Si bien el tema ya fue tratado a nivel nacional, hasta el momento, no se disponía de fuentes de datos que permitieran su análisis a nivel local. Según el informe La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción 2022 (Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género, 2023), la brecha de ingresos en la Argentina alcanzaba un nivel de 28,1% a favor de los hombres, ampliándose al 34,6% en el caso del empleo asalariado informal (sin aportes a la seguridad social), mientras que se reducía al 23,9% en el caso del empleo asalariado registrado (OVDRG, 2022). Otros organismos oficiales del país calculan las brechas de ingreso encontrándose guarismos semejantes: 27,7% y 34,5% para los trabajadores informales (Prieto y otros, 2023).

Las diferencias metodológicas no son cuestiones menores ya que en Argentina, existen variaciones importantes en las fuentes de ingresos percibidos entre ambos géneros: las mujeres tienden a recibir mayores aportes en concepto de pensiones y programas de transferencias (“planes”); mientras que los ingresos laborales de los hombres suelen ser mayores por trabajar más horas fuera de su domicilio, pero también porque ocupan la mayoría de los puestos jerárquicos o se ocupan en ramas donde los salarios promedios son mayores (Prieto y otros, 2023).

Estas desigualdades no son ajenas a lo que sucede en la ciudad de Bahía Blanca, pero, como se comentó con anterioridad, la ausencia de fuentes locales de información dificulta la estimación precisa de las brechas. Así, la realización de una encuesta politemática pero específica para la ciudad, nos permite adentrarnos en las preocupaciones que organizan el presente trabajo: ¿cuáles son las diferencias en el trabajo realizado por hombres y por mujeres? ¿cómo se expresan las mismas en las remuneraciones? Quedan por fuera otras preocupaciones, pero en lo que sigue nos centraremos en las condiciones de actividad, ocupación, informalidad e intensidad de la ocupación para luego estimar las brechas salariales entre hombres y mujeres.

1. OBJETIVOS

Se proponen como objetivos:

- Describir las diferencias laborales, en el ámbito laboral local, entre hombres y mujeres.
- Caracterizar la brecha salarial por género, vinculándola a las características personales (edad y nivel educativo) y de la ocupación (intensidad y rama) donde se desarrolla el trabajo.
- Descomponer la brecha salarial originada en diferencias ocupacionales observables (e.g. características) entre hombres y mujeres y en cuestiones no observables (usualmente atribuidas a discriminación de género).

2. METODOLOGÍA

La fuente central de información proviene de una encuesta multipropósito realizada en diciembre de 2021 a una muestra aleatoria de 1500 hogares particulares de la ciudad de Bahía Blanca en el marco de un programa de investigación denominado “Inclusión Social Sostenible” (de aquí en adelante usaremos la sigla EPUE para referirnos al relevamiento). Dicha encuesta permitió recuperar información de 1419 hogares que corresponden a 4199 personas, con un margen de error de 2.51% y un nivel de confianza del 95%.

El cuestionario aplicado en la EPUE registra información a nivel individual de la situación ocupacional, educativa y sanitaria. A nivel del hogar se tomaron datos sobre la condición de la vivienda e indicadores de inclusión financiera. El cuestionario fue respondido por un adulto referente. En el 25% de los casos seleccionados al azar se aplicó un módulo especial de preguntas para captar la situación laboral y educativa de diciembre de 2019, con el fin de comparar las variaciones posiblemente atribuidas a la pandemia (excluyendo las situaciones originadas en factores demográficos, como el cese laboral por cumplimiento de la edad de retiro o el pasaje desde la inactividad a la actividad laboral por inicio de la adultez).

Para el análisis del mercado laboral local, se tomaron solamente los individuos de 16 años o más, para los que se dispone de 3250 observaciones.

La EPUE intenta superar algunas limitaciones de la información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que realiza periódicamente el organismo oficial de estadísticas en Argentina (INDEC). Esa fuente, aunque provee información del mercado de trabajo con periodicidad trimestral desde 2003 y semestral desde 1985 para el aglomerado local, tiene tamaños muestrales que arrojan altos niveles de imprecisión, al punto que algunas tasas, como la de indigencia no son fiables por tener coeficientes de variación superiores al 15%.

La estadística descriptiva que reportamos utiliza factores de expansión para obtener cantidades y tasas poblacionales. Estos factores son sustancialmente inferiores a los aplicados actualmente en la EPH, aunque

generan proyecciones basadas en una población de más de una década. Por este motivo, las proyecciones de EPUE pueden ser inferiores a las que emergen de la EPH, pero gozan de menor margen de error.

La comparación de la situación entre hombres y mujeres y algunas asociaciones entre variables se realiza con 1) pruebas de diferencia de medias (test t) o de medianas (prueba de Mann Whintey) en los casos en que se comparan variables cuantitativas, como horas trabajadas o ingresos y 2) pruebas de asociación basadas en el estadístico chi-cuadrado o la prueba de Kruskal Wallis para analizar la asociación entre variables cualitativas. En ninguno de los casos se aplica el factor de expansión para evitar errores tipo I originados en incremento ficticio del número de observaciones. Todos los análisis fueron realizados con Stata 16.0.

Por otro lado, se aplicó la descomposición de Oaxaca-Blinder para analizar qué parte de la diferencia de género en las remuneraciones promedio se explica por características diferentes entre ocupados y ocupadas (edad, nivel educativo, intensidad de la ocupación, rama o calificación de la ocupación) y qué porcentaje se debe a cuestiones no explicadas y, por ende, se atribuyen a discriminación (Dueñas Fernández y otros, 2013).

3. RESULTADOS

En términos de comprender las brechas ocupacionales entre hombres y mujeres, es necesario remitirse previamente a las diferencias en el acceso al empleo. En este sentido es importante subrayar que el término “actividad” para designar al trabajo realizado fuera del hogar, de por sí ya genera una exclusión al no reconocer que las actividades de cuidado realizadas al interior del hogar son asimismo trabajo. Aclarado este punto, para la ciudad de Bahía Blanca, la tasa de inactividad laboral destaca una importante brecha: 26.2% en hombres y 44.1% en mujeres.

Otros resultados, enfocados específicamente en el empleo, apuntan a describir las diferencias entre hombres y mujeres, en el ámbito de la ciudad se sintetizan en la Tabla 1.

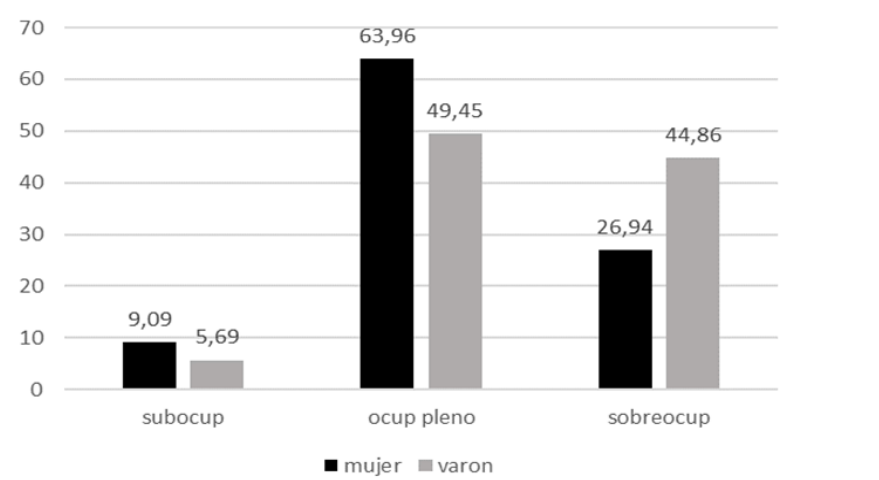
TABLA 1. Distribución de la población activa mayor de 15 años según género y condición de la ocupación. Bahía Blanca, diciembre 2021*

	Total	Mujeres	Hombres
Ocupado estable	107184 (72.96)	49122 (72.27)	58062 (74.55)
Ocupado inestable	32350 (22.02)	14783 (21.75)	17567 (22.25)
Desocupado	7378 (5.02)	4061 (5.98)	3317 (4.20)
Total	146912 (100.0)	67966 (100.0)	78946 (100.0)

% entre paréntesis. La prueba de asociación se realizó sin proyectar los totales a la población Chi-cuadrado=4.65, p-valor 0.098

Como puede observarse, la diferencia entre géneros en la población activa no ocurre tanto en la estabilidad del empleo, sino en la desocupación, que es 42% mayor en mujeres que en hombres. En otros términos, las mujeres son menos activas laboralmente (voluntaria o involuntariamente) pero cuando buscan trabajo, tienen más dificultades para encontrarlo. Esta diferencia es marginalmente significativa en la EPUE (p-valor cercano a 0,10) posiblemente por el escaso tamaño del grupo de desocupados, que resta potencia a la prueba.

GRAFICO 1. Intensidad de la ocupación según género. Bahía Blanca, diciembre 2021*

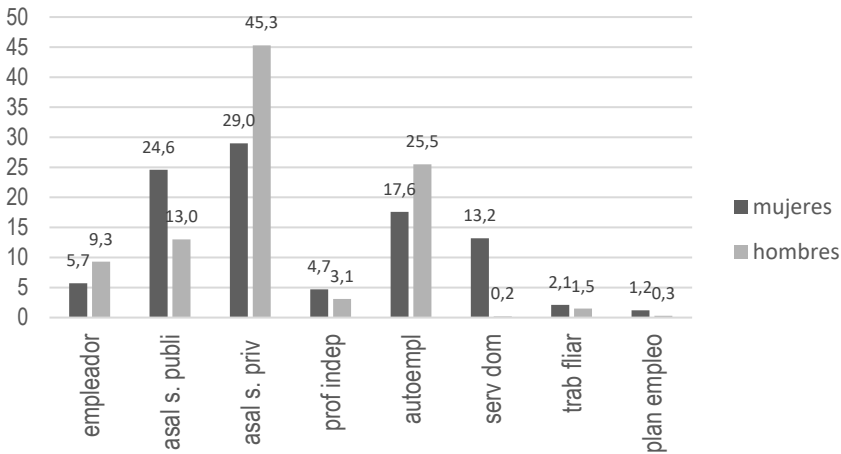


* likelihood-ratio $\chi^2(2) = 68,3255$ P-valor<0,01

No sólo la inestabilidad es un componente de la vulnerabilidad laboral, sino que la intensidad de la ocupación también es clave para su comprensión. El subocupado se define como aquel que, trabajando menos de 35 horas semanales desea aumentar su jornada laboral. Se clasificará como ocupado pleno a aquellas personas que trabajan entre 35 y 45 horas semanales o, trabajando menos de 35 horas, no desean aumentar su carga de trabajo; y finalmente se consideran como sobreocupados a quienes trabajan más de 45 horas semanales. Al controlar la intensidad laboral por género, nos encontramos con más subocupación y empleo pleno entre las mujeres y más sobreocupación entre los hombres.

De la misma manera que se compararon ambos géneros con respecto a actividad, ocupación e intensidad del empleo; nos detendremos en algunas particularidades que surgen en el análisis de las categorías ocupacionales.

GRAFICO 2. *Categoría ocupacional según género. Bahía Blanca, diciembre 2021*



Los hombres tienen mayor presencia relativa y absoluta en empleos en relación de dependencia en el sector privado, como patrones o autoempleados no profesionales. Las mujeres tienen mejor inserción en el sector público (muy probablemente traccionados por la docencia y el sector sanitario) y el servicio doméstico. Llama la atención que hay

aproximadamente una proporción similar de cuentapropistas profesionales mujeres que hombres (Gráfico 2).

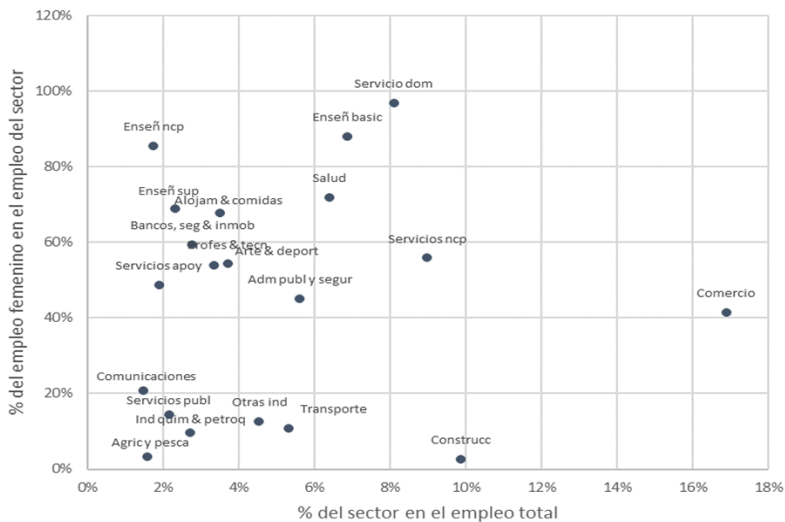
Si se analiza la estabilidad de la ocupación, se observa que aquellas con mayor proporción de puestos temporales (contratos por tiempo determinado o “changas”¹²⁹), corresponden a categorías masculinizadas (cuenta propia no profesional) y en otros casos a feminizadas (programas de empleo con contraprestación, y servicio doméstico). Si el análisis se centra en la intensidad de la ocupación, vuelve a aparecer la desventaja relativa entre las mujeres, al ser el servicio doméstico la principal categoría subocupada; pero en el otro extremo los trabajadores del sector privado y los empleados de negocio familiar, presentan los mayores porcentajes de sobreocupación. Lo mismo ocurre con el caso del pluriempleo en el servicio doméstico, donde claramente se verifica, con guarismos cercanos al 20%, la necesidad de recurrir a más de un empleo para alcanzar ingresos suficientes que permitan atender sus necesidades y las de su hogar. La misma condición de pluriempleo es también mayor entre las mujeres (casi 17% vs 11%) independientemente de su ocupación, explicado mayormente por su elevada inserción en servicio doméstico, salud y enseñanza, donde los bajos niveles salariales impulsan a tener más de un puesto laboral (Aspiazu 2017; Esquivel & Pereyra 2017). Las mayores tasas de pluriempleo en mujeres aumentan, además, los riesgos de accidentes laborales y colisionan con las tareas de cuidado que generalmente cubren en sus hogares (INDEC, 2020; Actis et al 2021).

A pesar de que la EPUE no se enfoca especialmente en el estudio del trabajo doméstico y las tareas de cuidado, varias preguntas permiten corroborar la situación de vulnerabilidad por “doble jornada” a las que se ven expuestas las mujeres. Por ejemplo, aquellas que tienen más de un empleo, no tienen distinta edad de quienes tienen sólo uno (p-valor=0,26 en test de asociación entre pluriempleo y grupo etario en mujeres). O sea que el señalamiento de conflictos de conciliación es válido, porque no se vincula con etapas del ciclo vital del hogar, sino más bien

¹²⁹ En Argentina este término se utiliza para designar a empleos de corta duración, de baja calificación y sin ningún registro en el sistema de seguridad social.

a una constante asignada a la condición de ser mujer. Dicho de otro modo, el trabajo no remunerado en el hogar no se restringe únicamente al cuidado de niños, sino también al mantenimiento de la vivienda o cuidado de adultos mayores y, por ende, no parece haber períodos donde las mujeres estén particularmente “liberadas” de esa carga.

GRAFICO 3. Distribución sectorial del empleo. Bahía Blanca, diciembre 2021*



* al exponer estadística descriptiva los porcentajes fueron proyectados aplicando factores de expansión
* se excluyen 30 casos que no informaron la rama y 1 que trabaja en servicios extraterritoriales (consulado)

Por último, revisamos el trabajo informal como otra de las formas de vulnerabilidad ocupacional. Consideramos en este análisis a la ausencia de aportes a la seguridad social como indicador del no registro laboral. El mismo está altamente correlacionado con la ausencia de cobertura de otros servicios sociales, como la atención de la salud. Como es de esperar, estos mayores niveles de informalidad ocurren entre los trabajadores familiares (más del 75%), cuenta propia no profesional (casi 69%) y servicio doméstico (alrededor de 2 tercios). De estas tres categorías en que la informalidad se hace mayor, sólo una es

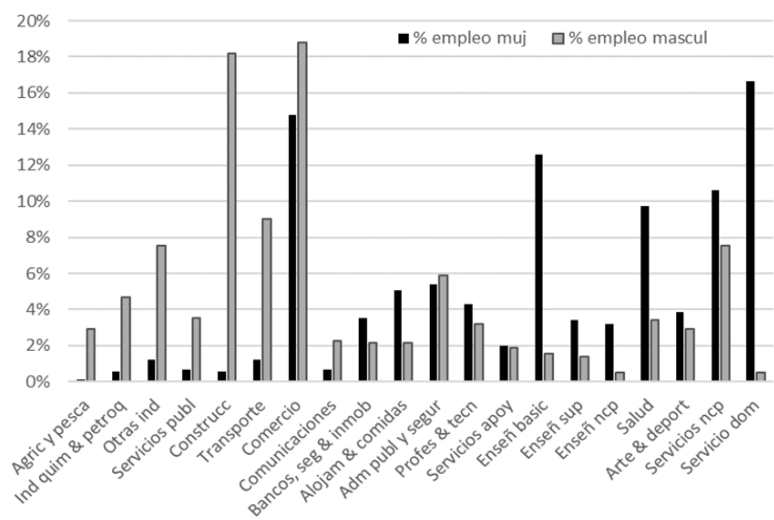
preponderantemente femenina (servicio doméstico), evidenciándose en dicha categoría una superposición de desigualdades.

Para finalizar este apartado, el análisis por rama nos permite identificar situaciones de vulnerabilidad laboral y/o barreras de acceso y de permanencia en el empleo para algún género.

El Gráfico 3 permite identificar, por un lado, ramas con baja participación en la ocupación total y con baja inserción femenina, como el sector primario, el sector industrial, servicios públicos o las comunicaciones. Por otro lado, las ramas con relativa paridad de género en los puestos de trabajo, aunque con participación variable en el empleo total, como comercio, administración pública, servicios de apoyo a las empresas, actividades artísticas y deportivas o servicios generales. En tercer lugar, se ubican ramas con cierta gravitación en el empleo total muy feminizadas; servicio doméstico, educación, salud y hotelería y restaurantes. Este último grupo de actividades se caracteriza por elevados niveles de informalidad (especialmente servicio doméstico y hotelería) o bajos niveles salariales (educación y salud, especialmente en puestos asistenciales no profesionales o de apoyo).

El Gráfico 4 re-expresa lo anterior desde otra óptica; las mujeres se ocupan principalmente en servicio doméstico, comercio, educación, salud y oficios (servicios n.c.p.). En conjunto estas 5 ramas concentran más del 60% del empleo femenino. Los hombres se ocupan en comercio, construcción, transporte y manufacturas. En conjunto, estas 4 ramas concentran el 57% del empleo masculino. Se destaca además el peso de la administración pública y fuerzas de seguridad que aporta con relativa paridad de género casi 6% de la ocupación. El Gráfico 4 también revela que las mujeres tienden a tener menos diversidad de empleos que los hombres, en términos de su distribución sectorial.

GRAFICO 4: Distribución del empleo por género según rama de actividad. Bahía Blanca, diciembre 2021*



*chi-cuadrado=276,34, p-valor <0,01

Las ramas donde claramente las mujeres encuentran barreras de acceso son las de la construcción, las manufactureras y transporte, varias de ellas caracterizadas por el uso de la fuerza física. Por el contrario, en aquellas donde los hombres se insertan relativamente menos pertenecen a categorías asimilables al cuidado, como alojamiento y comidas, salud, servicio doméstico y enseñanza.

Como se comentó inicialmente, otro de los objetivos propuestos es caracterizar la brecha salarial por género, vinculándola a las características personales y de la ocupación. A fines de una exposición más clara, no se presentarán los valores de los ingresos en unidades monetarias por dos motivos: 1) porque el efecto inflacionario de los ingresos en Argentina distorsiona significativamente lo relevado hace casi dos años atrás, y 2) porque más allá de caracterizar a un salario como alto o bajo, interesa revisar la relación entre aquellos que corresponden a los hombres con los propios de las mujeres.

Para el análisis se partió de la comparación de los ingresos laborales de la población ocupada. De la misma manera que se señaló inicialmente,

no haremos referencia al ingreso total de la persona, sino que el universo se reduce a quienes tienen una ocupación remunerada al momento de la encuesta (no se contabilizan, pensiones, jubilaciones, rentas, etc.). Sin considerar la estabilidad de la ocupación, los hombres ganan en promedio 47,5% más que las mujeres ($t=8,85$; $p\text{-valor}<1\%$ en prueba t admitiendo varianzas distintas). Al introducir la diferenciación entre ocupados en trabajos estables y otros que lo hacen temporalmente (con o sin contrato explícito), la brecha de género para el trabajo estable es de 45% a favor de los hombres ($p\text{-valor}$ menor al 1% en prueba t admitiendo varianzas distintas), y se hace mayor en puestos inestables (58,5%).

Entre quienes poseen trabajos inestables, otra manera de revisar las diferencias salariales es a través del valor de la mediana, verificándose la tendencia antes señalada: el valor de la misma para los hombres es el doble que entre las mujeres ($p\text{-valor}<1\%$ en prueba de Mann-Whitney).

También se indagó sobre la intensidad o carga horaria trabajada, utilizando la clasificación estándar de subocupado, ocupado pleno y sobreocupado. En general, podría decirse que todos los promedios femeninos se encuentran por debajo de los masculinos, siendo bastante cercanas entre los ocupados y ocupados plenos. Estas diferencias pueden ser explicadas por la cantidad diferencial de horas trabajadas (recordemos que, las mujeres subocupadas y ocupadas plenas, son proporcionalmente más que los hombres, mientras que, entre los sobreocupados, la proporción según género se invierte). Por esta razón se procedió al análisis de la comparación del ingreso/ horario (es decir, la remuneración percibida por hora trabajada). Este análisis permitió observar que las brechas existen, pero son de menor magnitud; en promedio los hombres ganan 9,5% más que las mujeres.

Se debe advertir que la brecha en ingreso horario global es curiosamente menor a las obtenidas cuando se desagrega de acuerdo a intensidad horaria y se debe a datos faltantes que impiden caracterizar la intensidad horaria. Esto afecta especialmente a las categorías de subocupado y ocupado pleno, que se diferencian no sólo por la cantidad de horas trabajadas, sino además por la disponibilidad de trabajar o no más horas. Así, un ocupado que trabaja 30 hs. podría ser considerado ocupado pleno si no necesita o no puede trabajar más horas, mientras que otro que trabaja

una jornada incluso mayor, de 33 horas, por ejemplo, podría ser considerado subocupado si desea y puede trabajar más horas. La falta de respuesta a esta pregunta impidió determinar la intensidad laboral de 58 observaciones, donde además se observa una brecha inferior.

TABLA 2: Brechas de género en ingreso horario según intensidad de la ocupación. Bahía Blanca, diciembre 2021

	N	Brecha de género, %	Prueba t*
Total	1161	9.50	t=2,131 p=0,017
Subocupados	91	29.32	t=1,696 p=0,0474
Ocupado pleno	710	12.86	t=2,236 p=0,0128
Sobreocupado	302	23.95	t=3,028 p=0,0014

* diferencia de medias con varianzas desiguales

Como puede observarse en la Tabla 2, la brecha de género en ingreso horario es especialmente mayor en subocupados y sobreocupados, refiriendo a situaciones diferentes en cada nivel de intensidad laboral para ambos géneros, pero ratificando la existencia de brechas a pesar de ubicarse en una misma categoría de intensidad laboral.

Por último, aplicamos la descomposición de Oaxaca-Blinder con el fin de caracterizar qué parte de la brecha salarial de género se explica por características diferentes entre hombres y mujeres ocupadas y qué parte no puede ser explicada y se atribuye, por ende, a discriminación. En este caso, tomamos como referencia trabajos previos que utilizan la fuente de información oficial, basada en la Encuesta Permanente de Hogares que se realiza periódicamente y con una metodología comparable desde 2003. Esos trabajos encontraban una brecha de ingreso horario por género decreciente desde 2003 hasta 2015 y desde 2015 a 2019 estancada en torno a 14-15% (Russo, 2020). Repetimos ese cálculo con la fuente oficial para un período comparable (cuarto trimestre de 2021, que coincide con el momento de realización de la EPUE), considerando las siguientes características para explicar los niveles de remuneración horaria: edad, nivel educativo, categoría ocupacional (patrón, cuenta

propia, asalariado, trabajador familiar), rama de actividad e intensidad (subocupado, ocupado pleno, sobreocupado). No se incluyen la informalidad o estabilidad del puesto ya que la fuente oficial no registra situaciones de informalidad en trabajadores no asalariados y asalariados en servicio doméstico. Los resultados se exponen en la Tabla 3.

En primer lugar, se debe aclarar que la brecha de género reportada en la Tabla 3 es algo mayor a la reportada en la Tabla 2 cuando no se distingue intensidad laboral (12,1% vs 9,5%). La diferencia se explica, nuevamente, por el hecho de que la brecha calculada con el método Oaxaca-Blinder incluye características que no fueron respondidas por todos los casos (como se vio con intensidad) disminuyendo la cantidad total sobre la que se realiza la estimación. Aun así, el intervalo de confianza del 95% del ingreso horario con la muestra que contiene la mayor cantidad de observaciones es de 7,5%-18,2%, de modo que las diferencias ocurren en las estimaciones puntuales, pero no estadísticamente.

TABLA 3. Descomposición de la brecha de género en ingreso horario. Resultados EPUE vs EPH

	EPUE	EPH 2021 T4
Brecha, %	12,13** (0,011)	11,37 (0,268)
Características	-12,69* (0,085)	-27,27** (0,014)
Coeficientes	13,75** (0,016)	23,24* (0,066)
Interacción	11,07 (0,175)	15,40 (0,272)
N	1012	231

Se consideraron errores estándar robustos a la heterocedasticidad. De no considerarse los elementos de la descomposición pierden significatividad

*** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%

p-valores entre paréntesis/

Encontramos una brecha de género en ingreso horario muy similar a la registrada por el organismo oficial de estadística para el aglomerado local. Sin embargo, mientras que para esa fuente la brecha no es significativa, en la fuente propia la diferencia lo es. Esto puede explicarse por la diferencia de tamaño muestral. De usar los datos oficiales se

concluiría que no hay brecha de género en ingreso horario cuando en realidad la hay, pero estadísticamente queda velada por los bajos tamaños muestrales. Por otro lado, también esto se relaciona con la relativa paridad entre efectos de características ventajosas para las mujeres y los efectos de la discriminación (reflejados en diferentes coeficientes para una misma característica); para las dos fuentes ambos efectos parecen similares y la brecha termina de inclinarse en detrimento de las mujeres por efectos de interacción.

Las mayores brechas se vinculan, por un lado, con ciertas características (ver Tabla 3): las mujeres tienen mayor formación en educación superior (brecha favorable) y menor participación entre los sobreocupados (donde los salarios horarios son menores). En cuanto a desventajas asociadas al género, las mujeres tienen mayor inserción en servicio doméstico y salud (ramas con menor salario horario).

A pesar de que las características de las mujeres corren en términos netos a su favor en las diferencias salariales, se observa un efecto opuesto expresado en los coeficientes (que captan el efecto discriminador del género). Las mujeres con educación superior no universitaria, perciben menores salarios que sus pares hombres y, de la misma manera, se observan brechas por coeficientes en algunas ramas como servicio doméstico, servicios públicos, sector financiero (bancos e inmobiliarias) y en la categoría ocupacional de los profesionales independientes.

Finalmente, también se encuentra una interacción negativa para las mujeres en coeficientes y características, que es significativa para el servicio doméstico. En este caso, las mujeres no sólo ganan menos que los hombres por tratarse de una rama feminizada, sino porque perciben menores salarios horarios al interior de la categoría.

4. DISCUSIÓN

La evidencia analizada nos permite entrar en diálogo con la obtenida por otros grupos de investigación. A nivel nacional, aunque Argentina junto con Uruguay son los países de América Latina con mayor presencia femenina en el mercado laboral (Maubrigades, 2023), se siguen observando importantes desigualdades de género. Los datos presentados

por Maubrigades para Argentina, Chile y Uruguay 1960-2020, muestran que las mujeres ocupadas se concentran en empleos de baja calidad, expuestos a una mayor precariedad, informalidad y flexibilidad. Esta segregación coincide con la observada en Bahía Blanca, donde las mujeres también se concentran en ramas como los servicios personales y sociales, observándose un efecto negativo en el mercado de trabajo dado que un incremento de mano de obra cada vez más calificada, como la de las mujeres, no se ve reflejado en una expansión de oportunidades en trabajos mejor remunerados, ni en una mejora en la calidad de los trabajos que ellas obtienen (Maubrigades, 2023). Es más, para nuestro país, la mencionada autora señala una concentración persistente entre 1960-2020 de la distribución de empleo entre ambos géneros en las distintas ramas de actividad.

Entre otras fuentes, el informe del *Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género*, para el segundo trimestre de 2022, señala que las mujeres presentaban menores tasas de actividad y mayores de subocupación e informalidad que los hombres (OVDRG, 2023). Para la región de Cuyo en el segundo trimestre de 2021, se observan guarismos en el mismo sentido, aunque con una brecha menor en términos de informalidad (Pol, 2023)

En cuanto a la brecha de salario horario es similar a la obtenida por Trombetta y Cabezón Cruz (2020) para el agregado nacional argentino considerando el periodo 2016-2019. Por otro lado, estos autores encuentran también que, si las mujeres fueran remuneradas por sus características, la brecha desaparecería, resultado que coincide con el nuestro. Por ende, la mayor parte de la desigualdad de remuneraciones horarias entre hombres y mujeres se explica por discriminación.

Del mismo modo, el análisis de Russo (2020), que analiza la dinámica entre 2004-2019 de la brecha salarial por género en Argentina, encuentra que el peso de las características pasó de contribuir a la brecha a ser negativo, es decir, a favorecer a las mujeres. Aun así, la brecha se mantuvo dando cuenta de que los progresos en los recursos que disponen las mujeres han disminuido muy parcialmente las desigualdades de género.

La descomposición Oaxaca-Blinder aplicada al caso de Bahía Blanca marca que la discriminación en ingreso horario (aquella que surge en coeficientes diferenciales para las mismas características) alcanza 24,82%. Este número es superior a los obtenidos por Coelho y Cruz (2023) para Portugal en 2019 (18,4%) y por Dueñas Fernández y otros (2014) para el mercado español en 2012, estimado entonces en 15,3%.

Si tenemos en cuenta evidencia a nivel internacional, también coincidimos con Fitoussi y Rosanvallon (1997: 89) en cuanto a que: “sin hablar de las desigualdades salariales, las mujeres están más amenazadas por la precarización del trabajo y el cuestionamiento del contrato salarial clásico”. Así, fenómenos como el trabajo parcial “obligado” por cuestiones domésticas, la inserción de las jóvenes en el mercado laboral, el desempleo o la precarización, muestran números más altos entre las mujeres que los hombres. Esto, en palabras de los autores referidos, se constituye en un “verdadero fenómeno desigualitario” cuando se cruza con otras variables como la composición del grupo familiar y la escolaridad de los hijos. Hablando de puestos laborales:

“... lo que puede aceptar una mujer casada cuyos hijos tienen una buena escolaridad, no puede aceptarlo una mujer aislada en un barrio mal atendido por los servicios públicos” (Fitoussi y Rosanvallon, 1997: 89-90)

Para el caso del mercado laboral español, Dueñas Fernández y otros (2014) documentan que las mujeres encuentran distintas dificultades al momento de participar de forma activa en el mercado de trabajo, atribuyendo la discriminación salarial a los efectos “techo/muro de cristal” y “suelo pegajoso”¹³⁰. La evidencia trabajada para Bahía Blanca y los datos generados, como algunas de las conclusiones presentadas en el resto de las ponencias del primer congreso internacional de la *Red de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana* sobre la realidad iberoamericana, como las difundidas por el *Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género* apuntan en dar continuidad al estudio de este fenómeno. En el caso del techo de cristal, las dificultades señaladas por Maira Vidal (2023) en cuanto a la exigencia

¹³⁰ Con ambas expresiones se señalan las dificultades que encuentran las mujeres para desprenderse de sus condiciones iniciales al ingreso al mercado de trabajo y en el ascenso o trayectoria vertical de sus carreras.

de demostración para acceder, permanecer y promocionar en categorías ocupacionales y ramas masculinizadas, como las ingenierías propias de la industria manufacturera. Para el mecanismo del suelo pegajoso, la presentación de Sánchez Nimo (2023) sobre el abandono de la capacitación laboral en Valencia, señala situaciones que podrían explicar la prevalencia de las mujeres entre los subocupados o informales, debido a la superposición con tareas domésticas y a otras dificultades para conciliar su vida personal con el trabajo. Para el caso de Uruguay, Argentina y Chile, Maubrigades (2023) señala un incremento de las ocupaciones a las que las mujeres acceden desde 1970 en aquellas actividades que requieren mayor calificación; aunque también observa un aumento de la participación femenina en aquellas que están menos calificadas.

5. CONCLUSIONES

A partir de la aplicación de la EPUE hemos revisado algunas de las consecuencias en el mundo del trabajo acarreadas por la pandemia en Bahía Blanca, haciendo hincapié en aquellas relacionadas con el género.

La situación a diciembre 2021 muestra importantes situaciones problemáticas que se relacionan, no tanto con el desempleo, sino más bien con otras relativas al desaliento, la informalidad, la inestabilidad, la intensidad del empleo o una combinación de las mismas. Al analizar estas cuestiones por género no siempre se encuentran trayectorias desiguales, pero se destaca, el hecho de que las mujeres son menos activas laboralmente (voluntaria o involuntariamente) y que, cuando buscan trabajo, tienen más dificultades para encontrarlo que los hombres. Otro ejemplo de la brecha de género remite a la intensidad de la ocupación: nos encontramos con más subocupación y empleo pleno entre las mujeres y más sobreocupación entre los hombres.

El análisis de las categorías ocupacionales también arroja información importante: los hombres tienen mayor presencia relativa y absoluta en empleos en relación de dependencia en el sector privado, como patrones o autoempleados no profesionales. Las mujeres tienen mejor inserción en el sector público (muy probablemente traccionado por la docencia y el sector sanitario) y el servicio doméstico. Si tenemos en cuenta la

estabilidad del empleo y el género, se observa que las categorías con mayor proporción de puestos temporales, corresponden en un caso a una categoría masculinizadas (cuenta propia no profesional) y a dos feminizadas (planes de empleo y servicio doméstico). En cambio, en cuentapropistas profesionales parece haber cierta paridad entre mujeres y hombres.

Si el análisis se centra en la intensidad de la ocupación, vuelve a aparecer la desventaja relativa entre las mujeres al ser el servicio doméstico la principal categoría subocupada; pero en el otro extremo los trabajadores del sector privado (categoría masculinizada), presentan los mayores porcentajes de sobreocupación. Lo mismo ocurre con el caso del pluriempleo que es mayor entre las mujeres, independientemente de su ocupación específica.

En cuanto al análisis por ramas, aquellas que tienen cierta gravitación en el empleo total y se encuentran muy feminizadas (servicio doméstico, educación, salud y hotelería y restaurantes) se caracterizan por elevados niveles de informalidad y/o bajos niveles salariales. Además, las mujeres ocupadas exhiben mayor concentración sectorial que los hombres, perfilando un mercado de trabajo con notable asociación rama-género, con excepciones en administración pública y, hasta cierto punto, comercio (aunque hay brechas notorias por género dentro de las subramas comerciales, por ejemplo, compra-venta de vehículos vs. venta de indumentaria).

El estudio de las brechas salariales permite un acercamiento más profundo a la situación del empleo en Bahía Blanca. En este sentido, y en concordancia con lo observado en el territorio nacional, la situación general de ingresos es más baja entre las mujeres, y se observan mayores niveles de heterogeneidad salarial que entre los hombres.

Por otro lado, la media de ingresos horarios de los ocupados plenos es muy similar a la de los hombres, encontrándose muy por encima de la correspondiente a las mujeres y al total de la población. Esto se explicaría por el mayor peso relativo de las mujeres entre los subocupados y de los hombres entre los sobreocupados, pero la brecha queda aún más clara al observar que las mujeres sobreocupadas ganan menos que los

hombres con la misma intensidad laboral. Con todo, la brecha de ingreso por género cae sustancialmente si se compara el ingreso total con el horario. Podría inferirse entonces que los mecanismos de segregación estarían, no tanto en el ingreso-hora, sino más bien en las categorías a las que accede cada género, haciendo necesario profundizar la mirada en otro tipo de mecanismos.

Finalmente, una nota general de corte metodológico. El uso de la EPUE aporta nuevos elementos a la comprensión de las desigualdades. No sólo por la ampliación del tamaño muestral, sino también por la incorporación de preguntas que captan nuevas y múltiples heterogeneidades. Esta observación debería animar a dar continuidad a este tipo de fuentes de datos locales, como la captación del trabajo no remunerado, tanto doméstico como comunitario, las barreras de acceso, permanencia y promoción en el empleo; el pluriempleo o la combinación de empleo con transferencias monetarias estatales, ineludibles al momento de comprender la situación de hogares pobres donde, a la vulnerabilidad en el empleo, se suman aquellas que intensifican el trabajo total (sobre todo de las mujeres) para alcanzar condiciones dignas de existencia.

6. REFERENCIAS

- Actis E, Iglesias M, Guzmán S y Viego V (2021). Teletrabajo y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, 31(1): 44-61.
- Aspiazu E (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trabajo & Sociedad*, 28: 11-35.
- Coelho L. y Cruz, R. (2023). Desigualdad salarial y segregación ocupacional de género en Portugal. En V. Viego y J de O. Camilo (edit) *Trabajo, género y vida cotidiana en Iberoamérica.*, (pp. 161-201) Ariadna editores. <https://doi.org/10.26448/ae9789566095941.74>
- Dueñas Fernández, D.; Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R (2014). *Descomposición del GAP salarial por género en el mercado de trabajo español*. SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla). 31 de diciembre 2013. Disponible en <https://lc.cx/4iiU3n>

- Esquivel L y Pereyra f (2017). Las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado en Argentina. Reflexiones en base al análisis de tres ocupaciones seleccionadas. *Trabajo & Sociedad*, 28: 55-82.
- Fitoussi, J y P. Rosanvallon (1997). *La nueva era de las desigualdades*. Buenos Aires: Manantial.
- INDEC (2020). *Hacia la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado*. Documento de trabajo INDEC N° 30. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) Disponible en www.indec.gov.ar
- Maira Vidal, M. (2023). El acoso por razón de género y el acoso sexual en las ocupaciones masculinizadas: la ocupación de mecánica en los talleres de reparación de vehículos. *I Congreso Internacional de la Red Tragevic*. Simposio 3. Cádiz, 5-6 de octubre.
- Maubrigades, S. (2023). Los muros invisibles de la desigualdad. El cambio estructural y la reconfiguración del mercado de trabajo en el Cono Sur (1963-2020). *I Congreso Internacional de la Red Tragevic*. Simposio 3. Cádiz, 5-6 de octubre.
- Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género, (2022). *La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción 2022*. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Buenos Aires, Argentina.
- Pol, A. (dir) (2023). *El trabajo de las mujeres en Mendoza 2019-2021. Brechas en la participación y en las condiciones laborales de las mujeres: el impacto de la pandemia por COVID-19*. Área de relaciones y condiciones del trabajo, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.
- Prieto Sol y otros, (2023). *¿Por qué las mujeres ganan menos? Las brechas de género en la economía argentina (2do trimestre de 2022)*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Secretaría de Política Económica, Ministerio de Economía. Buenos Aires, Argentina.
- Russo A. B. (2020). Equidad de género en el mercado laboral argentino: un análisis cuantitativo aplicando la descomposición de Oaxaca-Blinder. Tesis de grado. Universidad Nacional del Sur.
- Sánchez Nimo, S. (2023) ¿Qué hay tras el abandono de la formación para el empleo? Un análisis de género en el Servicio Valenciano de Empleo y Formación. *I Congreso Internacional de la Red Tragevic*. Simposio 3. Cádiz, 5-6 de octubre.
- Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. (2020). Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. Documentos de Trabajo del CEP XXI Nro. 2. Noviembre.

REINSERCIÓN LABORAL FEMENINA: EL DESARROLLO PROFESIONAL RESILIENTE¹³¹

MARÍA AUXILIADORA ORDÓÑEZ-JIMÉNEZ
Universidad Internacional de Valencia

1. INTRODUCCIÓN

Abordar el concepto de empleabilidad supone considerar aspectos como la identidad personal, el capital humano, así como la adaptabilidad profesional, e incluso los posibles beneficios que conlleva superar la transición entre el desempleo y la reinserción laboral (Fugate et al., 2004).

La empleabilidad como concepto encuentra relación con las posibilidades que tiene un sujeto para alcanzar una oportunidad laboral y mantenerla en el tiempo (Hernández-Fernaud et al., 2011).

Centrándonos en colectivos vulnerables ante la reinserción laboral, encontramos a las mujeres sin actividad laboral durante un largo periodo de tiempo, con baja cualificación, y con menores habilidades en la negociación de nuevas oportunidades laborales (Zikic et al., 2008). Esta realidad protagonizada por la inseguridad laboral es agravada por la ausencia de conciliación familiar, la cual provoca una asunción de responsabilidades del hogar y cuidado familiar, conllevando a la imposibilidad de dedicar tiempo a la búsqueda de empleo.

En este sentido, la inseguridad laboral encuentra relación con el componente cognitivo y el componente afectivo del sujeto. Este hecho se traduce en realidades marcadas por hogares con una situación económica pobre derivada de una mala calidad laboral, afectando a la

¹³¹ El presente estudio forma parte de la tesis doctoral de la autora, disponible en bases de datos como Redined e Idus.

seguridad cognitiva y afectiva de los sujetos que la viven (Salas-Nicás et al., 2020). Por tanto, la problemática del desempleo representa una situación caracterizada por consecuencias psicológicas para las personas, predominantemente en aquellas con largos periodos de inactividad laboral, de edad avanzada y responsabilidades de cuidados de sujetos dependientes (Powdthavee, 2016).

Una situación en la que el sujeto desempleado se encuentra buscando empleo durante un largo periodo de tiempo, merma su autoconcepto, dejando de considerarse como un trabajador adecuado, afectando a su vez, a la propia identidad de carrera y capacidad de adaptación ante distintos escenarios laborales. La empleabilidad está fuertemente relacionada con la dedicación a la búsqueda de oportunidades laborales, encontrando mayores posibilidades de reinserción laboral, entre quienes dedican más tiempo a dichas actividades de búsqueda (Koen et al., 2013).

Analizando la influencia de la psicología en los procesos de búsqueda de empleo, debemos destacar estudios como los de Chen y Lim (2012) definiendo conceptos como el de Psicología Capital en el desempleo. Dicho concepto está referido a la importancia que tiene el bienestar psicológico en la facilitación de los procesos de reinserción laboral, aportando al sujeto recursos psicológicos positivos, que son el motor para motivarse a ser más proactivos en la búsqueda de empleo (Nikolaou y Georgiou, 2018).

La Psicología Capital, compuesta por factores como la resiliencia, la esperanza, la autoeficacia y el optimismo, constituyen fuerzas para superar la adversidad (Fleig-Palmer et al., 2009). Podemos afirmar, que el capital psicológico de los sujetos en desempleo representa el conjunto de actitudes hacia la reinserción laboral y la propia perspectiva de vida.

Durante los periodos de inactividad laboral, los sujetos pueden vivir experiencias cargadas de emociones negativas. Para afrontar este universo emocional, la autocompasión supone una herramienta clave para la autorregulación emocional, y el desarrollo de la capacidad resiliente (Kreemers et al., 2018).

Los individuos resilientes, se caracterizan por poseer una personalidad conformada por altas puntuaciones en factores como la amabilidad, extroversión, conciencia, estabilidad emocional y apertura (Friborg et al., 2005). La extroversión, también encuentra relación con la capacidad resiliente, reflejando beneficios en el componente social e interaccional del sujeto con su entorno (Campbell-Sills et al. 2006). Ser más flexible y sociable conlleva al aumento de recursos personales frente a las circunstancias adversas.

Por tanto, la relación entre el capital psicológico de los sujetos y la personalidad de estos redundan en los procesos de bienestar ocupacional y resiliente (Moreno-Jiménez, 2012).

Siguiendo en la línea de los colectivos más vulnerables en reinserción laboral, Távora y Rodríguez-Modroño (2018), destacan en su estudio sobre la vida laboral de mujeres con baja cualificación en España y Portugal, que quienes poseen un bajo nivel educativo, tienden a encontrar riesgos de exclusión del mercado de trabajo más elevados, así como precariedad de condiciones laborales.

Las mujeres se encuentran barreras diversas, dependiendo del momento laboral en el que se encuentren. Padilla (2002) destaca las siguientes:

- Barreras anteriores a la reinserción laboral. Encontrando puestos de menor prestigio, y reconocimiento socioeconómico, provocando una desigualdad de ingresos, así como oportunidades de acceso laboral (Dieckhoff et al., 2020).
- Barreras tras lograr la reinserción laboral. Siendo la sobrecarga de roles, una dificultad para poder asumir responsabilidades laborales, conllevando a una brecha temporal mayor, dedicada al cuidado, en mujeres que en hombres (Barnett y Hyde, 2001).
- Barreras más allá de la reinserción laboral. Hallando a mujeres implicadas en tareas del hogar y cuidados de menores, con procesos de transición prolongados para volver al mercado de trabajo.

1. MÉTODOLOGÍA

1.1. MUESTRA

Participan 100 mujeres desempleadas pertenecientes a una zona rural andaluza. Para llevar a cabo el presente estudio, se realiza un muestreo no probabilístico accidental, seleccionando a los individuos en función de unos criterios específicos relacionados con las características propias de la investigación.

Para salvaguardar los derechos de las personas participantes, tuvimos en cuenta una serie de consideraciones como las siguientes (León y Montero, 2003):

- Respetar el consentimiento informado
- Dar a conocer las características de la investigación de la que formará parte
- Facilitar la participación en el proceso de investigación
- Señalar la libertad de decisión de los sujetos, así como el carácter confidencial de dicha participación
- Agradecer la colaboración en todo momento

1.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS

Para continuar con el diseño del estudio, debemos considerar la muestra participante de la que podremos recoger y extraer información relevante para llevar a cabo los objetivos de investigación planteados.

Recolectar los datos adecuados conlleva una serie de implicaciones, como seleccionar las técnicas e instrumentos de recolección de la información válidos y fiables, aplicarlos, y preparar el registro de los datos obtenidos pertinentemente, para proceder a su análisis (Hernández, 2012).

En esta línea, debemos presentar aquellas técnicas e instrumentos escogidos, valorando su naturaleza.

Investigación cuantitativa

Para poder establecer inferencias considerando la muestra participante, así como las relaciones establecidas entre las distintas variables del estudio, la metodología cuantitativa es la más adecuada. Esta metodología nos permite extraer esquemas característicos de toda una población, a raíz de la muestra participante (Balbastre y Ugalde, 2013).

Este enfoque de estudio de variables desde un prisma objetivo obtiene su fundamento en la obtención de datos del contexto, a raíz de mediciones concretas (Úriz et al., 2006).

Los objetivos que persigue esta metodología giran en torno a obtener datos sobre aspectos como la tolerancia a la adversidad, la espiritualidad, la competencia personal, e incluso la aceptación al cambio del sujeto, logrando así conclusiones del nivel de resiliencia del sujeto. Por otro lado, también analizaremos las actitudes y expectativas de los sujetos ante la reinserción laboral.

Entre las técnicas e instrumentos empleados, destacamos los siguientes:

Análisis de fuentes secundarias

Llevando a cabo un análisis de documentos que nos permitan abordar el contexto laboral en el que se desarrolla la muestra, ya que supondrán indicadores adecuados para comprender las dinámicas de la población (Nieto, 2010).

Técnicas de encuesta

De acuerdo con Bisquerra (2009), las técnicas de encuesta constituyen instrumentos de recogida de información mediante los que poder obtener datos sobre los sujetos o su entorno.

Para el presente estudio, hemos seleccionado la escala de resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC), y la escala de expectativas hacia la búsqueda de trabajo elaborada por Piqueras et al (2006).

Escala de resiliencia de Connor-Davidson

La escala de resiliencia de Connor-Davidson tiene el objetivo de generar reglas para determinar la capacidad del sujeto para recuperarse, valorando la resiliencia de los sujetos (Campbell-Sills et al., 2006). Está constituida por 25 ítems, estimados dentro de una escala Likert, con una valoración de hasta 5 puntos. Obtener una puntuación elevada, podrá traducirse en un mayor nivel de resiliencia. La consistencia interna y validez de dicha escala es elevada, contando con un nivel alpha de Cronbach de .89. (Crespo y Fernández-Lansac, 2015; Connor y Davidson, 2003).

Los factores que componen la escala son:

- La competencia personal. Identifica datos respecto a el auto-concepto, autoconfianza y autoestima de los sujetos. Ej: *No me doy por vencido/a, a pesar de que las cosas parezcan no tener solución.*
- La tolerancia a la adversidad y efectos negativos. Reconoce la capacidad del sujeto para soportar la adversidad vivida. Ej: *Enfrentarme a las dificultades puede hacerme más fuerte.*
- La aceptación al cambio y seguridad en las relaciones. Representa las expectativas hacia las interacciones sociales, así como la obtención de resultados positivos. Ej: *Puedo enfrentarme a cualquier cosa.*
- El control. Destacando la autonomía de las personas a lo largo de sus experiencias. Ej: *Siento que controlo mi vida.*
- La espiritualidad. Constituye las respuestas que aporta el individuo ante la adversidad, centradas en su ideología o religiosidad, así como fisiología. Ej: *Creo que la mayoría de las cosas ocurren por alguna razón.*

Escala de expectativas de control percibido de búsqueda de empleo (ECPBE)

Esta escala parte de la idea de que las expectativas de las personas podrían examinarse a raíz de las creencias de control percibido sobre la búsqueda de oportunidades laborales. Valora la relación existente entre las expectativas del sujeto junto con la propia autoeficacia sobre el proceso de reinserción laboral. Está compuesta por 12 ítems, considerando una escala tipo Likert, al igual que la escala anterior. El nivel de homogeneidad y consistencia interna de la misma es adecuado interna (α de Cronbach=.797) (Piqueras et al. 2016).

Los ítems que conforman la escala atienden a diversos factores:

- Autoeficacia de búsqueda de empleo. Simboliza el grado de competencia que el sujeto siente durante la búsqueda de empleo. Ej: *Soy capaz de soportar los inconvenientes que conlleva la búsqueda de empleo.*
- Éxito de búsqueda de empleo. Representa la valoración subjetiva sobre las propias posibilidades de obtener una oportunidad laboral adecuada. Ej: *Tengo muchas esperanzas de que me den trabajo.*
- Locus de control. Definido como la atribución interna o externa que realizan los sujetos sobre el objetivo de lograr un empleo.
 - Locus de control interno. Ej: Encontrar trabajo dependerá del tiempo que dedique a buscarlo.
 - Locus de control externo. Ej: Sin recomendaciones es muy difícil conseguir trabajo.

1.3. ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de los datos cuantitativos recogidos, se han aplicado métodos estadísticos para llegar a una generalidad de los resultados, tomando como herramienta el paquete estadístico SPSS en su versión 25. En este sentido, hemos realizado un análisis correlacional de las variables analizadas tras aplicar las escalas CD-RISC y ECPBE.

2. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

2.1. CONTEXTO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se ubica contextualmente en la comarca del Bajo Guadalquivir de Sevilla.

Dicha comarca se extiende por la provincia de Sevilla, conformada por pueblos como Los Molares, Utrera, El Coronil, El Cuervo, Los Palacios y Villafranca, Lebrija y Las Cabezas de San Juan.

Atendiendo al índice de desempleo en la zona, encontramos 37.804 personas sin empleo (noviembre 2020), valorando los datos aportados por el observatorio de la Junta de Andalucía (2020).

Si analizamos estos datos, por el sexo y la edad (tabla 1) de los sujetos en la zona, hallamos un elevado porcentaje de desempleo en mujeres entre 25 y 44 años (5.664 personas); seguido de grupos como mujeres de 45 o más años (4.480 personas).

TABLA 1. *Paro registrado por edad y sexo – Comarca del Bajo Guadalquivir*

Edad	Hombres	Mujeres	Total
Menor de 25 años	1.229	1.235	2.464
Entre 25 y 44 años	3.571	5.664	9.235
45 o más años	3.688	4.480	8.168
Total	8.488	11.379	19.867

Fuente: adaptado de Junta de Andalucía, 2020

El tiempo en desempleo (tabla 2), nos revela un alto porcentaje (39,96%) de personas que llevan buscando empleo más de 12 meses (desempleados de larga duración), siendo el número total 7.938 personas.

Tabla 2. *Paro por tiempo de duración – Comarca del Bajo Guadalquivir*

Duración	Paro Registrado	Porcentaje
Menos o igual a 3 meses	4.792	24.12%
De 3 a 6 meses	2.271	11.43%
De 6 a 9 meses	2.506	12.61%
De 9 a 12 meses	2.360	11.88%
Más de 12 meses	7.938	39.96%

Fuente: adaptado de Junta de Andalucía, 2020

Por nivel de estudios, el nivel de desempleo más elevado lo protagonizan los desempleados con estudios secundarios (13.355 personas), y con estudios primarios sin finalizar (3.316 personas).

Tabla 3. *Paro por nivel de estudios– Comarca del Bajo Guadalquivir*

Nivel	Paro Registrado	Porcentaje
Sin estudios	333	1.68%
Estudios primarios incompletos	3.316	16.69%
Estudios primarios completos	617	3.11%
Estudios secundarios	13.355	67.22%
Estudios postsecundarios	2.246	11.31%

Fuente: adaptado de Junta de Andalucía, 2020

2.2. ANÁLISIS DE SUPUESTOS DE NORMALIDAD

Para determinar el carácter paramétrico o no paramétrico del test a emplear, debemos recurrir al análisis de supuestos de normalidad para variables cuantitativas. Partimos de un nivel de confianza del 95% y un margen de 0,5% de error. Valorando, además, el número de datos total del estudio, siendo este superior a 50, seleccionamos la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.

Analizaremos, por tanto, en este apartado, el análisis de normalidad realizado a los datos recogidos en las escalas aplicadas en el estudio, es decir, CD-RISC y ECPBE.

Edad

Considerando la variable edad (tabla 4), afirmamos que p-valor de la prueba de normalidad es no significativo ($p>0,05$), aceptando su distribución normal.

Tabla 4. *Prueba de normalidad, variable edad*

Descriptivos				
			Estadístico	Desv. Error
EDAD	Media		46.32	1.207
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	43.93	
		Límite superior	48.71	

	Media recortada al 5%	46.73				
	Mediana	46.50				
	Varianza	145.614				
	Desv. Desviación	12.067				
	Mínimo	18				
	Máximo	65				
	Rango	47				
	Rango intercuartil	21				
	Asimetría	-0.350	0.241			
	Curtosis	-0.671	0.478			
Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EDAD	0.083	100	0.083	0.964	100	0.008
a. Corrección de significación de Lilliefors						
Fuente: Elaboración propia						

Número de personas a su cargo

Respecto a la variable número de personas a su cargo (tabla 5), aceptamos la hipótesis de que no presenta una distribución normal, por tanto, la prueba de normalidad es significativa ($p < 0,05$)

Tabla 5. Prueba de normalidad, variable personas a cargo

Descriptivos				
			Estadístico	Desv. Error
PERSONAS CARGO	Media		1.30	0.130
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	1.04	
		Límite superior	1.56	
	Media recortada al 5%		1.20	
	Mediana		1.00	
	Varianza		1.687	
	Desv. Desviación		1.299	
	Mínimo		0	
	Máximo		5	
	Rango		5	
	Rango intercuartil		2	
	Asimetría		0.748	0.241
	Curtosis		-0.098	0.478

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PERSONAS CARGO	0.222	100	0.000	0.855	100	0.000
a. Corrección de significación de Lilliefors						
Fuente: Elaboración propia						

Número de personas en la familia desempleadas

Para la variable número de personas desempleadas en el hogar (Tabla 6), aceptamos la hipótesis de que no tiene distribución normal, a raíz de los resultados de la prueba de normalidad (no significativo, $p < 0,05$).

Tabla 6. Prueba de normalidad, variable personas desempleadas en el núcleo familiar

Descriptivos						
				Estadístico	Desv. Error	
PERSONAS DESEMPLEADAS FAMILIA	Media			1.43	0.069	
	95% de intervalo de confianza para la media	Limite inferior		1.29		
		Limite superior		1.57		
	Media recortada al 5%			1.36		
	Mediana			1.00		
	Varianza			0.470		
	Desv. Desviación			0.685		
	Mínimo			0		
	Máximo			4		
	Rango			4		
	Rango intercuartil			1		
	Asimetría			1.506	0.241	
	Curtosis			2.793	0.478	
Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PERSONAS DESEMP. FAMILIA	0.375	100	0.000	0.698	100	0.000
a. Corrección de significación de Lilliefors						
Fuente: Elaboración propia						

Escala de resiliencia Connor & Davidson (CD.RISC)

Valorando la distribución normal de la escala de resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC) (tabla 7), observamos que el p-valor de la prueba es no significativo ($p>0.05$), por tanto la escala tiene una distribución normal.

Tabla 7. Prueba de normalidad CD.RISC

Descriptivos						
				Estadístico	Desv. Error	
CD-RISC	Media			67.9500	1.54661	
	95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	64.8812		
			Límite superior	71.0188		
	Media recortada al 5%			68.1333		
	Mediana			68.0000		
	Varianza			239.199		
	Desv. Desviación			15.46608		
	Mínimo			33.00		
	Máximo			100.00		
	Rango			67.00		
	Rango intercuartil			17.75		
	Asimetría			-0.251	0.241	
	Curtosis			-0.132	0.478	
Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RESILIENCIA	0.080	100	0.113	0.979	100	0.119
a. Corrección de significación de Lilliefors						
Fuente: Elaboración propia						

Escala de expectativas de control percibido de búsqueda de empleo (ECPBE)

Por último, centrándonos en la prueba de normalidad para la escala ECPBE (tabla 8), concluimos que el p-valor es significativo ($p<0,05$), aceptando la hipótesis de que dicha escala no tiene distribución normal.

Tabla 8. Prueba de normalidad ECPBE

Descriptivos						
				Estadístico		Desv. Error
ECPBE	Media			29.2600		0.68248
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior		27.9058		
		Límite superior		30.6142		
	Media recortada al 5%			29.3778		
	Mediana			30.0000		
	Varianza			46.578		
	Desv. Desviación			6.82482		
	Mínimo			11.00		
	Máximo			46.00		
	Rango			35.00		
	Rango intercuartil			9.00		
	Asimetría			-0.415		0.241
	Curtosis			0.385		0.478
Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ECPBE	0.103	100	0.011	0.973	100	0.039
a. Corrección de significación de Lilliefors						
Fuente: Elaboración propia						

2.3. RESULTADOS CORRELACIONALES

En este punto, vamos a presentar la correlación de las variables de estudio, centrándonos en la relación *lineal* considerando dos variables (*simple*).

Si los valores de las variables varían de un modo similar, su relación lineal será positiva. Por tanto, los sujetos que puntúan alto o bajo en una de las variables, también lo harán en la otra variable.

Si la relación entre las variables se tratase del tipo lineal negativa, se traducirá en que aquellos sujetos que puntúen bajo en una de las variables, puntuarán alto en la otra variable, y viceversa.

Hemos podido comprobar, tras el análisis de supuestos de normalidad, que la distribución de las variables no es normal, por tanto, seleccionaremos la prueba de correlación de Spearman.

Valorando los datos extraídos de la prueba de correlación, podemos percibir una relación entre los factores de la escala de resiliencia (CDRISC) y de expectativas de búsqueda de empleo (ECPBE) diversa.

Concretamente, los factores identificados como “autoeficacia de búsqueda de empleo” y “locus de control interno” muestran la mayor correlación de todos los factores implicados en dicha prueba, propios de ambas escalas.

El factor referido a la competencia personal del sujeto manifiesta una correlación positiva y significativa ($p < .01$) con factores como la autoeficacia de búsqueda de empleo ($r = .439$, $p < .01$) y locus de control interno ($r = .346$, $p < .01$). Dicha correlación continúa siendo significativa a nivel $p < .05$ con el factor expectativas de búsqueda de empleo ($r = .245$, $p < .05$).

La tolerancia a la adversidad presenta una correlación positiva y significativa con factores como la autoeficacia de búsqueda de empleo ($r = .406$, $p < .01$) y el factor locus de control interno ($r = .282$, $p < .01$).

El factor de aceptación positiva al cambio muestra una correlación positiva y significativa con la autoeficacia de búsqueda de empleo ($r = .374$, $p < .01$) y el locus de control interno ($r = .317$, $p < .01$).

El control, presenta una correlación significativa y positiva, nuevamente, con factores como la autoeficacia de búsqueda de empleo ($r = .475$, $p < .01$) y el factor locus de control interno ($r = .340$, $p < .01$).

Por último, la espiritualidad del sujeto correlaciona positivamente con el locus de control interno del sujeto, a un nivel $p < .05$ ($r = .221$).

Tras analizar la correlación entre factores de ambas escalas, hemos comprobado la correlación de la puntuación global de la escala de resiliencia (CD-RISC) junto con los factores de la escala de expectativas de búsqueda de empleo (ECPBE). Hallamos, por tanto, al igual que sucedía con cada uno de sus factores, correlación a nivel $p < .01$ con el factor autoeficacia de búsqueda de empleo ($r = .467$, $p < .01$) y el factor locus de control interno ($r = .416$, $p < .01$). A su vez, correlaciona positiva y significativamente con el factor expectativas de búsqueda de empleo a nivel $p < .05$ ($r = .233$, $p < .05$).

TABLA 9. *Rho de Spearman para CD.RISC y ECPBE*

Rho de Spearman		Autoeficacia Búsqueda Em- pleo	Expectativas Búsqueda Em- pleo	Locus de Control In- terno	Locus de Control Ex- terno	ECPBE	CD.R ISC
Competencia Personal	r	0.439**	0.245*	0.346**	-0.137	0.326**	0.910 **
	Sig.	0.000	0.014	0.000	0.174	0.001	0.000
	N.	100	100	100	100	100	100
Tolerancia Ad- versidad	r	0.406**	0.177	0.282**	-0.036	0.294**	0.857 **
	Sig.	0.000	0.077	0.004	0.719	0.003	0.000
	N.	100	100	100	100	100	100
Aceptación Po- sitiva	r	0.374**	0.058	0.317**	-0.060	0.225*	0.759 **
	Sig.	0.000	0.568	0.001	0.554	0.025	0.000
	N.	100	100	100	100	100	100
Control	r	0.475**	0.139	0.340**	-0.187	0.273**	0.813 **
	Sig.	0.000	0.169	0.001	0.063	0.006	0.000
	N.	100	100	100	100	100	100
Espiritualidad	r	0.062	0.093	0.221*	0.102	0.227*	0.366 **
	Sig.	0.540	0.355	0.027	0.314	0.023	0.000
	N.	100	100	100	100	100	100
CD.RISC	r	0.467**	0.233*	0.416**	-0.096	0.383**	1.000
	Sig.	0.000	0.020	0.000	0.341	0.000	.
	N.	100	100	100	100	100	100
ECPBE	r	0.581**	0.802**	0.739**	0.256*	1.000	0.383 **
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.010	.	0.000
	N.	100	100	100	100	100	100

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, teniendo en cuenta la puntuación global de la escala de expectativas de control percibido de búsqueda de empleo (ECPBE), destacamos una correlación positiva y significativa de la misma con todos los factores de la escala de resiliencia. Concretamente, a nivel $p < .01$ con los factores competencia personal ($r = .326$, $p < .01$), la tolerancia a la adversidad ($r = .294$, $p < .01$) y el factor control ($r = .273$, $p < .01$). A nivel

$p < .05$ correlaciona con los factores aceptación positiva al cambio ($r = .225$, $p < .05$) y el factor espiritualidad ($r = .227$, $p < .05$).

La puntuación total de la escala CD.RISC y la puntuación total de la escala ECPBE correlaciona positiva y significativamente a un nivel $p < .01$ ($r = .383$, $p < .01$).

3. CONCLUSIONES

Aplicar la escala de resiliencia (Connor y Davidson, 2003) a la muestra en el estudio aquí presentado, ha supuesto poder obtener información de aspectos relacionados con la resiliencia del sujeto. Hemos extraído conclusiones sobre aspectos como el control, la competencia personal, la espiritualidad, la tolerancia a la adversidad, así como la aceptación positiva al cambio.

Todo ello, nos ha permitido realizar un análisis del carácter resiliente de los sujetos participantes, permitiéndonos una mayor comprensión de este.

Respecto a las expectativas de la muestra participante ante los procesos de búsqueda activa de empleo, tomando la escala de expectativas de control percibido de búsqueda de empleo de Piqueras et al. (2016), hemos logrado comprender la influencia que tienen factores como las creencias y atribuciones de las participantes hacia el propio éxito en el proceso de reinserción laboral, sin obviar la autoeficacia y autoconfianza hacia las posibilidades de obtener óptimos resultados de dicho proceso.

En una publicación previa (Ordóñez-Jiménez y Ballesteros-Moscós, 2021), se mostró la relación entre los diversos factores de ambas escalas, en función del tiempo en desempleo del sujeto y su nivel de estudios. Concretamente, no se hallaron evidencias significativas en el nivel de resiliencia del sujeto y el nivel de expectativas de control percibido de búsqueda de empleo, teniendo en cuenta las variables mencionadas.

Es importante considerar las limitaciones encontradas en el estudio, como lo fue la dificultad de acceso a la muestra, debido a sus características poblacionales. Esta dificultad podemos tomarla como una oportunidad futura para ampliar el estudio a otros contextos, considerando otras variables, como, por ejemplo, tomando ámbitos urbanos y rurales

para hallar posibles similitudes y diferencias en el análisis, con respecto a la resiliencia y expectativas del sujeto en desempleo.

4. REFERENCIAS

- Balbastre, F. y Ugalde, N. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Ciencias Económicas*, 31(2), 179-187.
<http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/económicas/article/view/12730>.
- Barnett, R.C. y Hyde, J.S. (2001). Mujeres, hombres, trabajo y familia: una teoría expansionista. *Psicólogo estadounidense*, 56 (10), 781–796.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Bisquerra, R. (Coord.) (2009). Metodología de la investigación educativa. La Muralla.
- Campbell-Sills, L., Cohan, S. L., & Stein, M. B. (2006). Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behaviour Research and Therapy*, 44(4), 585–599.
<http://doi.org/10.1016/j.brat.2005.05.001>
- Campbell-Sills, L., Cohan, S. L., & Stein, M. B. (2006). Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behaviour Research and Therapy*, 44(4), 585–599.
<http://doi.org/10.1016/j.brat.2005.05.001>
- Chen, J.Q., y Lim, V. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behaviour*, 33, 811-839. <http://doi.org/10.1002/job.1814>
- Connor, K.M. y Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Crespo, M., y Fernández-Lansac, V. (2015). Resiliencia en cuidadores familiares de personas mayores dependientes. *Anales de Psicología*, 31(1), 19–27.
<http://doi.org/10.6018/analesps.31.1.158241>
- Dieckhoff, M., Gash, V., Mertens, A. y Romeu Gordo, L. (2020). Partnered women’s contribution to household labor income: Persisten inequalities among couples and their Determinants. *Social Science Research*, (85).
<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102348>
- Fleig-Palmer, M. M., Luthans, K. W., y Mandernach, B. J. (2009). Successful Reemployment Through Resiliency Development. *Journal of Career Development*, 35(3), 228–247. <http://doi.org/10.1177/0894845308327271>

- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., y Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29–42. <http://doi.org/10.1002/mpr.15>
- Fugate, M., Kinicki, A.J., y Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14-38. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Hernández, F. (2012). Conceptualización del proceso de investigación educativa. En Colás, P., Buendía, L., y Hernández, F. (2012). *Métodos de investigación en Psicopedagogía* (35-55). McGraw-Hill
- Hernández-Fernaund, Estefanía, Ramos-Sapena, Yeray, Negrín, Fátima, Ruiz-de la Rosa, Carmen Inés, y Hernández, Bernardo. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.
- Junta de Andalucía (2020). Caracterización de personas desempleadas - Comarca Bajo Guadalquivir. Observatorio Argos
- Koen, J., Klehe, U. C., y Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long- term unemployed: A futile quest or worth the effort?. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37–48. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.001>
- Kreemers, L. M., Van Hooft, E. A. J., y Van Vianen, A. E. M. (2018). Dealing with negative job search experiences: the beneficial role of self-compassion for job seekers' affective responses. *Journal of Vocational Behaviour*, 106, 165–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.001>
- León, O. G. y Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación* (3ª ed.) McGraw-Hill.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Corso, S., Boada, M., y Rodríguez-Carvajal, R. (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: Las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema*, 24(1), 79–86. <http://doi.org/Article>
- Nieto, S. (ed.) (2010). *Principios, métodos y técnicas para la investigación educativa*. Dykinson.
- Nikolaou, I. y Georgiou, K. (2018). Fairness reactions to the employment interview. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 103-111. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a13>
- Ordóñez Jiménez, M.A. y Ballesteros Moscosio, M.A. (2021). Resiliencia y expectativas de búsqueda de empleo en mujeres rurales desempleadas. *Revista Complutense de Educación*, 32 (2), 273-283.

- Ordóñez-Jiménez, M.A. (2021). Género, desempleo y conciliación familiar: una propuesta para el desarrollo de competencias emocionales y profesionales para la reinserción laboral. En Vega, L. (eds), *Igualdad y calidad educativa. Oportunidades y desafíos de la enseñanza*. (pp. 719-740). Dykinson.
- Ordóñez-Jiménez, M.A. (2022). Género, desempleo y conciliación familiar: una propuesta para el desarrollo de competencias emocionales y profesionales para la reinserción laboral. En Martín, A., Sevillano, V., Luque, A. y Hervás, C. (coord.), *Investigación e innovación sobre inclusión e intervención educativa*. (pp. 871-887). Dykinson.
- Padilla, M.T. (2002). Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral. En Moreno, E. y Villegas, S. (eds.) *Introducción a los estudios de la mujer: una mirada desde las Ciencias Sociales* (73-93). Universidad de Sevilla
- Piqueras, R., Rodríguez, A. y Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 24 (2), 129-151. <https://doi.org/10.4321/sl576-59622008000200001>
- Powdthavee, N. (2016). What childhood characteristics predict psychological resilience to economic shocks in adulthood? *Journal of Economic Psychology*, 44, 84–101. <http://doi.org/10.1016/j.joep.2014.08.003>.
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., Moriña, D. y Navarro, A. (2020). A complex view of perceived job insecurity: Relationship between three domains and their respective cognitive and affective components. *Safety Science*, 129. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104796>
- Tàvora, I., y Rodríguez-Modroño, P. (2018). The impact of the crisis and austerity on low educated working women: The cases of Spain and Portugal. *Gender, Work and Organization*, 25, 621-636. <https://doi.org/10.1111/gwao.12238>
- Úriz, M.J., Ballesteros, A., Viscarret, J.J., y Nicanor, U. (2006). *Metodología para la investigación*. Eunat
- Zikic, J., Burke, R. J., y Fiksenbaum, L. (2008). Gender differences in involuntary job loss and the reemployment experience: Less there than meets the eye. *Gender in Management: An International Journal*, 23(4), 247–261. <http://doi.org/10.1108/17542410810878068>

GARANTÍA DEL DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD PARA LAS MUJERES TRANS HABITANTES DEL MUNICIPIO DE PASTO DURANTE EL PERIODO DE GOBIERNO 2020-2023

ANGIE CAROLINA BELTRAN URBINA

Universidad Autónoma Latinoamericana

LADY MILENA MONTENEGRO CHAMORRO-COLABORADORA

Universidad Autónoma Latinoamericana

Línea de Investigación: Feminismo, Género,

Interseccionalidad y Sujetos Políticos

Coordinador Walter Bustamante

1. INTRODUCCIÓN

Colombia es un Estado Social de Derecho el cual reza en su Constitución Política artículo 13 el derecho a la igualdad. Para la consecución del mismo, se registra un deber por parte del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, además de adoptar medidas en favor de los grupos discriminados o marginados.

Uno de estos grupos en situación de vulnerabilidad, son las personas que han decidido con su experiencia de vida disentir de la clasificación impuesta al nacer.

Las teóricas Judith Butler y Gayle Rubín, en sus diferentes estudios, han evidenciado que esta forma de organización sistémica determina bajo el binarismo unas identidades de género conforme al sexo biológico. Este sistema también dictamina una fórmula única de relacionarse sexoafectivamente asegurando la producción de la mano de obra: personas cisgénero de diferente sexo. Además de ello, el sistema sexo-género, cuenta con instrumentos disciplinantes y violentos que se ejercen en diferentes escenarios contra quienes se salen de lo establecido.

El ámbito laboral, es uno de los espacios en los cuales se refleja el patrón sistemático de desigualdad que somete particularmente a las personas trans a una cadena de exclusiones y discriminación. Estas violencias no son aisladas y suelen tener su origen en espacios como la familia, la escuela y durante la niñez o adolescencia. Cuando las redes de apoyo familiares son débiles o nulas para las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (en adelante OSIGD), se despliega un escenario de supervivencia que les distancia e imposibilita su derecho a la educación y por ende se ven reducidas las posibilidades de acceder al mercado laboral o desarrollar su proyecto de vida. No obstante, el acceso a un trabajo en condiciones de dignidad, no se simplifica de forma inmediatamente consecutiva a la garantía del derecho a la educación, puesto que como lo he abordado anteriormente, las violencias heterocisnormativas encuentran un respaldo macro que les legitima y reproduce inclusive en escenarios laborales o de acceso al empleo.

Conforme a lo anteriormente abordado, se evidencia que quienes han podido acceder a formaciones técnicas y/o profesionales y se postulan a una vacante, no siempre son valoradas en condiciones de igualdad y conforme a sus saberes. Incluso, cuando son aceptadas para el cargo, se ven expuestas a climas laborales violentos (Centro Nacional de Consultoría, Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022).

El panorama anteriormente descrito, se muestra aún mas complejo para las personas trans. En una encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría en el año 2022 en Bogotá Colombia, en la que participaron 579 personas, se evidenció que alrededor del 24% de la población trans se encuentra trabajando en el sector informal (muy por encima del total para LGBTI que es 13%); solo 4 de cada 100 personas trans cuentan con un contrato laboral y el 31% de las personas trans encuestadas tiene una percepción de que podría perder su empleo por su identidad de género, específicamente este miedo se expone de forma mayoritaria por parte las mujeres trans.

A diferencia de España y Argentina, actualmente en Colombia, no existe normativa específica e integral que desarrolle acciones afirmativas por parte del Estado dirigidas a prevenir, eliminar y sancionar las violencias heterocisnormativas y promover una realidad material.

Hasta el momento, frente a la realidad de desigualdad, el Estado Colombiano ha promovido en todos sus niveles, medidas para la satisfacción del derecho. Entre estas acciones, se encuentra como incentivo el premio “Colombia sin techos de cristal”, en este reconocimiento, se exaltan las iniciativas de los entes territoriales dirigidas a reducir y eliminar las brechas de género. En el año 2021 el premio le fue otorgado al municipio de Pasto, en tanto incluyó de manera transversal indicadores enfocados a disminuir las brechas de género dentro de su Plan de Desarrollo para el periodo 2020-2023.

Ciertamente, hubo acciones por parte del Gobierno Local para transversalizar el enfoque de género en su Plan de Desarrollo, sin embargo, el valor del asunto no se debe ver únicamente en términos de premiar una “voluntad política”, si no, como una de las medidas que el Estado debe implementar para la garantía de los derechos de las mujeres.

El presente documento expone uno de los ámbitos de estudio (ámbito laboral), en el marco de una investigación en curso para optar al título de Magister en Educación y Derechos Humanos de la Universidad Autónoma Latinoamericana. La investigación trata acerca de los liderazgos de algunas mujeres trans habitantes del municipio de Pasto, quienes desde sus lugares de lucha han movilizado al Estado, para que actúe en su deber como garante de derechos fundamentales. Para el artículo, me centraré en las medidas formuladas e implementadas por el Gobierno Regional y Local, para la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para las mujeres trans del Municipio de Pasto durante el cuatrienio de gobierno actual.

En un primer momento a modo de contexto, se presentarán las entidades gubernamentales competentes de la materia en la ciudad de Pasto; posteriormente, se expondrán las políticas públicas y planes de gobierno que focalizan la población actora con sus respectivas metas e indicadores, así como, el estado de su implementación. Por último, con base a la adopción de las medidas, se determinarán las limitaciones para la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para la población correspondiente.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los limitantes para la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para las mujeres trans del Municipio de Pasto, a partir del análisis de la formulación e implementación de medidas en los Planes de Desarrollo y Políticas Públicas a nivel Municipal y Departamental, durante el periodo de gobierno 2020-2023.

Objetivos específicos

- Identificar las entidades gubernamentales a nivel local y departamental competentes y responsables para desarrollar acciones para la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para las mujeres trans habitantes del Municipio de Pasto.
- Compilar los indicadores de las Políticas Públicas y Planes de Desarrollo con su respectiva ejecución de medidas para el acceso del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para las mujeres trans habitantes del Municipio de Pasto durante el periodo de gobierno 2020-2023.
- Determinar las limitaciones para la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para las mujeres trans habitantes del Municipio de Pasto, a partir del análisis de la implementación de los indicadores de las Políticas Públicas y los planes de Gobierno municipal y regional.

3. METODOLOGÍA

El presente trabajo se realizó utilizando una metodología de carácter mixto: cualitativo y cuantitativo. Se usaron técnicas de revisión y análisis documental, así como también análisis de datos de indicadores y metas, versus, resultados esperados y realmente ejecutados.

Se revisó la estructura de la Gobernación de Nariño y la Alcaldía de Pasto, con el objetivo de conocer su organigrama, competencias y

responsabilidades, dictaminadas por la normatividad colombiana para garantizar el derecho materia de investigación.

Se revisaron los documentos de políticas públicas y planes de Gobierno a nivel departamental y local, con el fin de estudiar el diagnóstico y contexto de la situación poblacional y compilar aquellos indicadores y metas relacionados con el tema estudiado.

Se revisaron informes cualitativos de rendición de cuentas y respuestas a solicitudes de información pública, acerca del estado de la implementación de las políticas públicas y planes de desarrollo.

Por otra parte, se realizaron matrices de datos comparativas conforme a porcentajes de avances, estos, se obtuvieron en las páginas web del Estado por medio de informes cuantitativos de monitoreo y seguimiento a la implementación.

Acorde a la revisión de todo lo anteriormente mencionado, se realizó el análisis de los resultados para la determinación de los limitantes para el pleno desarrollo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para la población focalizada en la investigación.

4. DISCUSIÓN

El estado en su posición de garante, debe promover acciones en todos los ámbitos y niveles, tendientes a materializar el acceso a derechos y la igualdad real de las mujeres trans. En cuanto a un estado de vulnerabilidad manifiesta, conforme al deber constitucional, el Estado también de protegerles. La situación de desigualdad frente al derecho al trabajo en condiciones de dignidad, se expone como uno de los distintos ámbitos en los que se manifiestan las violencias heterocisnormativas.

El Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans- GAAT, evidenció que existen actividades que por prejuicio se determina, son los espacios que las mujeres trans deben ocupar, entre estas, el trabajo sexual y la peluquería. El GAAT también expone que existe un estigma social y una marginación del trabajo formal, en cuanto a que se relaciona a las mujeres trans con actividades informales o ilícitas en espacios empobrecidos. Así mismo, el Grupo, explica también lo que se denomina como

trabajos transexualizados a aquellas actividades que socialmente se establecen deben realizar las personas trans y que reduce sus posibilidades de la obtención de recursos en la informalidad o la supervivencia (Fundación Grupo de Acción y Apoyo a personas Trans, 2021).

Las mujeres trans del municipio de Pasto, no son la excepción frente a los obstáculos existentes para el acceso, permanencia y garantía de un trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.

Si bien, el origen del no hacer del Estado; la legitimación de las violencias heterocisnormativas y de los “transfeminicidios/travesticidios” (Blas Radi, 2016); la discriminación y la marginalización de las mujeres trans, se pueden entender bajo las premisas del sistema sexo-género y de otros sistemas de opresión, formalmente la reproducción del entramado sistémico, se ve evidenciado en diferentes situaciones específicas dentro de la administración pública:

En primer lugar, es importante mencionar que a nivel de País no existe una caracterización oficial alguna, que permita conocer el número o condiciones de vida de la población actora en la investigación. Los indicativos para registrar las orientaciones sexuales e identidades de géneros diversas, se han ido incorporando de forma progresiva dentro de los formatos y encuestas oficiales, sin embargo, la inclusión de estos indicativos suele consignarse como un reconocimiento grupal bajo el acrónimo LGBTIQ+. En este entendido, el registro se queda corto para el análisis y la caracterización de situaciones problemáticas particulares de un grupo específico.

Lo anteriormente descrito, ha desencadenado un subregistro e invisibilización de las mujeres trans y por ende de sus necesidades. Además de ello, otras de las consecuencias de la situación, se evidencian en términos presupuestales y de asignación del recurso público. Al existir una dificultad en el diagnóstico situacional, las medidas que se deben tomar desde el Estado para responder a las necesidades de la población se ven disminuidas.

Los anteriores hechos, conllevan a que la exigencia de garantías de derechos, por parte de la población encuentre una respuesta formal en cuanto a la imposibilidad de hacer del Estado. Sin embargo, la lucha de

las mujeres trans de Pasto, ha logrado la inclusión de estrategias, indicadores y metas contenidas en políticas públicas y planes de desarrollo que además de poner en evidencia el contexto de vulnerabilidad manifiesta, mencionan de forma específica a las personas trans y sus dificultades con el acceso a un trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.

Los documentos señalados son la base y guía para que tanto el Gobierno Local como Departamental, puedan tomar medidas dirigidas a formular, prevenir, disminuir y erradicar las barreras para el goce del derecho.

Para el periodo de Gobierno 2020-2023, El Municipio de Pasto, ostentó la insignia del premio “Colombia sin techos de cristal”, el asunto a analizar, radica en determinar si en función de la posición del Estado como garante y durante el periodo mencionado, se formularon, adoptaron y cumplieron las medidas con enfoque de género teniendo en cuenta la situación de las mujeres trans y su dificultad en el acceso al derecho al trabajo.

5. RESULTADOS

5.1 OBJETIVO 1. ENTIDADES GUBERNAMENTALES A NIVEL LOCAL Y DEPARTAMENTAL COMPETENTES Y RESPONSABLES PARA DESARROLLAR ACCIONES PARA LA GARANTÍA DEL DERECHO AL TRABAJO PARA LAS MUJERES TRANS HABITANTES DEL MUNICIPIO DE PASTO.

El municipio de Pasto se encuentra ubicado al sur occidente de Colombia, es la capital del Departamento de Nariño. Al igual que en Colombia, no existe una caracterización que permita identificar el número y las condiciones de vida de todas las mujeres trans que habitan el municipio. Sin embargo, como se mencionó en el acápite de discusión, desde el accionar del movimiento social, se han promovido a nivel institucional la creación entidades específicas que se encarguen de ejecutar los recursos e implementar acciones para las mujeres y personas diversas por orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género.

La implementación del enfoque de género y diferenciales, deben realizarse de forma transversal en cada una de las acciones del estado. Sin embargo, existen entidades específicas con la responsabilidad de

apoyar técnicamente para que la transversalidad sea un hecho real. Sumado a esa función, se encuentra la gestión de recursos y proyectos que benefician a la población focalizada. Estas instituciones, también son las receptoras de recursos financieros dirigidos a atender a las mujeres trans de forma particular o apoyar para el encauzamiento de las rutas o protocolos de atención en otras entidades.

En los casos de barreras de acceso a derechos, la administración pública, debe actuar bajo los principios de coordinación, articulación, intersectorialidad e intergubernamentalidad. Para la atención en los casos en los que se presenten violencias, se encuentran los principios de corresponsabilidad y no revictimización.

Las Entidades que exponremos a continuación (previa a una acción popular instaurada por organizaciones de mujeres trans en el año 2019), también son responsables de promover en los planes de gobierno y políticas públicas, la inclusión de indicadores, metas y proyectos, dirigidos a la garantía del derecho al trabajo en condiciones de dignidad para las mujeres trans trabajadoras sexuales.

TABLA 1.

Gobernación del Departamento de Nariño	Alcaldía del Municipio de Pasto
Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social-SEGIS: • Sub-programa Mujer • Sub-programa LGBTI	Secretaría de las Mujeres, orientaciones sexuales e identidades de género-MOSIG. • Sub-Programa: Mujeres. Subsecretaría de Gestión y Planeación con Enfoque de Género. • Sub-Programa: Diversidad de Género.

(Alcaldía Municipal de Pasto, 2023); (Gobernación de Nariño, 2016)

La sentencia referida anteriormente, desarrolla judicialmente el derecho al trabajo y las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras sexuales. Entre las acciones implementadas se encuentran una

caracterización de las mujeres que ejercen las actividades en el sector amparado, y la consolidación de mesas de trabajo participativas, interinstitucionales e intergubernamentales.

Conforme al presente acápite, a nivel regional, se encuentran las siguientes instituciones:

En cuanto a la responsabilidad para el cumplimiento de las metas de las políticas públicas en el ámbito laboral que involucran a la población de las mujeres trans, se encuentran las siguientes entidades:

TABLA 2.

Políticas públicas del Departamento de Nariño.	Políticas públicas del Municipio de Pasto.
Política Pública en Diversidad Sexual y de Género.	Política Pública para la diversidad sexual y de géneros.
Ministerio de Trabajo. - Secretaria de Equidad de Género e Inclusión Social - Dependencia de Asuntos de Diversidad Sexual y de Género del departamento de Nariño.	Ministerio del Trabajo
	Ministerio Público
	Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad
	Secretaria de Agricultura
	Secretaria de las Mujeres, Orientaciones Sexuales e Identidades
	Subsecretaria de Sistemas de información
Política Pública para la Equidad de las Mujeres Nariñenses desde su diversidad étnica, social y cultural	Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Género:
Sin datos	- Ministerio del Trabajo - Ministerio Público - Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad - Secretaria de Agricultura - Secretaria de las Mujeres, Orientaciones Sexuales e Identidades - Subsecretaria de Sistemas de información

5.2 OBJETIVO 2: COMPILACIÓN DE LOS INDICADORES DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANES DE GOBIERNO CON EJECUCIÓN DE MEDIDAS PARA EL ACCESO DEL DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD PARA LAS MUJERES TRANS HABITANTES DEL MUNICIPIO DE PASTO DURANTE EL PERIODO DE GOBIERNO 2020-2023.

5.2.1 Políticas públicas

Una política pública es el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado la ciudadanía y el propio gobierno consideran prioritarios (Arévalo, 2007), su importancia radica en que a través de las políticas públicas las entidades gubernamentales pueden implementar el recurso público teniendo en cuenta las necesidades de la población.

A nivel departamental y local en el ámbito del derecho al trabajo, las mujeres trans habitantes del municipio de Pasto se encuentran como grupo poblacional focalizado en las siguientes políticas públicas:

TABLA 3. Departamento de Nariño

Departamento de Nariño			
Denominación	Política Pública en Diversidad Sexual y de Género en el Departamento de Nariño		Política para la Equidad de las Mujeres Nariñenses desde su diversidad étnica, social y cultural.
Vigencia	2015-2025		2010-2020
Derechos	Derecho a un trabajo decente		Derecho a la autonomía económica en condiciones de equidad
Metas /Objetivos	- Se generan en el departamento de Nariño acciones desde una perspectiva diferencial en la generación y vinculación al empleo en un escenario de igualdad de oportunidades		Garantizar la adopción de medidas para asegurar a las mujeres desde sus necesidades prácticas e intereses estratégicos, condiciones de equidad en la estructura productiva, en el desarrollo empresarial y en la generación de ingresos. - Garantizar la participación activa de las mujeres en el Plan Departamental de Seguridad y Soberanía Alimentaria y Nutricional, con énfasis en programas y proyectos que busquen la incorporación de lo propio de la región.
	- Se han mejorado las condiciones de trabajo de mujeres trans.		Promover la incorporación de la mujer, prioritariamente, de los grupos de las mujeres campesinas, afrodescendientes, indígenas, en situación de desplazamiento, víctimas de la violencia, jefes de hogar y en condiciones de discapacidad, en los programas y proyectos productivos y el acceso pertinente a recursos de conocimiento, asistencia técnica, aprovechamiento tecnológico, encadenamientos, capital semilla, propiedad de la tierra y crédito.
	- Se cuenta con alianzas interinstitucionales que promueven y velan por los derechos laborales de		
Estrategias de acción	Impulsar campañas que busquen erradicar la discriminación hacia las personas LGBTI en los espacios laborales.	1. Protección y promoción de los derechos económicos y laborales de las mujeres.	1. Fortalecimiento de la capacidad productiva de las mujeres de los distintos sectores y grupos étnicos.
	- Realizar monitoreo y seguimiento para que las condiciones de trabajo de las personas LGBTI se den bajo los lineamientos de respeto y dignidad, y no sean víctimas de acoso laboral o negación de puestos de trabajo.	- Promover el acceso a servicios empresariales para los emprendimientos de mujeres y la promoción de su inclusión en los proyectos estratégicos productivos impulsados en las diferentes subregiones del departamento.	Investigar y difundir alternativas productivas y de mercados que promuevan el consumo de artículos elaborados por mujeres.
	- Promover igualdad de oportunidades en los espacios laborales.	- Incluir la perspectiva de género en el Banco de Proyectos de Inversión Social del departamento y en los ejercicios de presupuesto participativo, para apoyo a proyectos productivos que beneficien mujeres.	Evaluar la factibilidad de aplicar medidas administrativas de carácter positivo, que permitan la vinculación de mujeres a actividades de obra pública y bienestar social.
	- Atender de manera prioritaria la vulnerabilidad que presentan las mujeres y hombres trans en relación al acceso y permanencia en el empleo formal.	- Realizar campañas de divulgación sobre normas de protección del derecho al trabajo de las mujeres, sus derechos como trabajadoras y mecanismos judiciales de protección.	Fomentar y consolidar grupos y redes empresariales de mujeres que garanticen elevar sus capacidades productivas y el valor de sus productos.
	- Implementar en asocio con el SENA y las cajas de compensación programas de capacitación para el trabajo dirigidos a personas LGBTI, priorizando las personas trans quienes son aquellas a las que más se les vulnera este derecho.		Implementar programas de salud ocupacional hacia la promoción y prevención.
	- Promover la denuncia de las prácticas de discriminación por prejuicio sexual y homofobia.	- Incorporar y mantener el seguimiento a la equidad de género en materia salarial y calidad de empleo.	Propender por la reducción de la informalidad tanto en la producción como en la comercialización de bienes, productos y servicios que ofrecen las mujeres en el mercado.
		- Asesoría y financiación para cualificación, cuantificación y licenciamiento de productos (artesanías) con sello de equidad y buenas prácticas.	Promover el acceso a la propiedad de la tierra y protección de los derechos de las mujeres indígenas, campesinas y afrodescendientes en situación de desplazamiento.
		- Promover y garantizar la vinculación de las mujeres a procesos de agregación de valor y redes de comercialización en las cadenas productivas priorizadas y proyectos de generación de ingresos, privilegiando aquellas que no poseen activos (tierras, capital, entre otros).	
		- Promover y realizar estudios y análisis de incentivos y barreras que inciden en el empleo de las mujeres, en especial de las campesinas, afrodescendientes, indígenas, en situación de desplazamiento, forzadas, condición de discapacidad y víctimas de la violencia.	
		- Formación y capacitación para el ingreso al mercado laboral con enfoque de género, que promueva el acceso a actividades consideradas tradicionalmente no femeninas.	
Indicadores	- Número y tipo de campañas realizadas sobre erradicación de la discriminación en espacios laborales por orientación sexual y diversidad de género.	Sin indicadores	
	- Acciones de monitoreo realizadas.		
	#VALORI		
	- Porcentaje de denuncias por discriminación en el mundo del trabajo.		
Temporalidad de la acción	Inmediato y progresiva	Sin plazos específicos o temporalidad.	

(Gobernación de Nariño, 2009); (Gobernación de Nariño, 2015)

TABLA 4. Municipio de Pasto, población LGBTI OSIG

Municipio de Pasto				
Denominación	Política Pública para la Diversidad Sexual y de Géneros del municipio de Pasto			
Vigencia y temporalidad	2019- 2031			
	La Política pública presenta los siguientes niveles de priorización:			
	(P1) indica que es una acción que debe ejecutarse en el primer momento de implementación de la Política Pública, con el fin de posibilitar la realización de las acciones de segundo nivel de prioridad (P2) y, posteriormente, de tercer nivel (P3). El orden de implementación no implica, necesariamente, mayor o menor importancia con respecto a la línea estratégica, si no, la alineación de condiciones que se requieren para proseguir en el camino de cerrar brechas y proteger el goce efectivo de derechos.			
Derecho	Derecho al trabajo en condiciones de Dignidad.			
Objetivos Específicos	Líneas Estratégicas	Priorización	Indicador de Gestión Institucional	Indicador de Resultado Poblacional
Competencias y capacidades institucionales	-Inclusión de las personas con orientaciones sexuales e identidades de géneros diversos en los protocolos, registros y sistemas de información municipal relacionados con el derecho al trabajo para su visibilidad, caracterización y atención diferenciada.	P1	# de protocolos, registros y sistemas de información municipal relacionados con el derecho que incluyen datos específicos de la población	Caracterización de la población
	-Sensibilización y capacitación permanente a nivel intersectorial en el enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de géneros diversos y la normatividad que protege los derechos laborales de esta población.	P2	# de procesos de sensibilización y capacitación sobre normatividad que protege el derecho desarrollados	Protocolo de atención diferenciada en las dependencias relacionadas # de personas capacitadas
	-Gestión de acuerdos interinstitucionales e intersectoriales para la capacitación técnica y el empleo de personas con orientaciones sexuales e identidades de géneros diversos en igualdad de condiciones y oportunidades que la población heteronormativa.	P3	# de acuerdos interinstitucionales e intersectoriales gestionados	# de personas capacitadas técnicamente # de personas empleadas en igualdad de
Participación ciudadana e incidencia política	-Promoción de la inclusión de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en los mecanismos de participación ciudadana del municipio de Pasto relacionadas con el derecho al trabajo.	P2	# de mecanismos de participación ciudadana relacionadas con el derecho en los que se promueve la inclusión de la población	condiciones y oportunidades # de mecanismos de participación ciudadana relacionadas con el derecho que incluyen representación de la población
	-Implementación de programas de capacitación y formación para el trabajo dirigidos a personas con orientaciones sexuales e identidades de géneros diversos, priorizando a las personas trans.	P1	# de programas de capacitación y formación para el trabajo implementados	# de personas, especialmente trans, capacitadas y formadas para el trabajo
Justicia social para la construcción de paz	-Establecimiento de mecanismos de fortalecimiento de la denuncia, activación de la ruta de atención, sanción y restitución de derechos de personas con orientaciones sexuales e identidades de géneros diversas víctimas de discriminación y violencias basadas en orientaciones sexuales e identidades de géneros diversas en el contexto laboral.	P1	# de mecanismos de fortalecimiento de la denuncia, activación de las rutas de atención, sanción y restitución de derechos en casos de discriminación y violencia en el contexto laboral establecidos	% de variación de casos de denuncias, activación de las rutas de atención, sanción y restitución de derechos en el contexto laboral
	-Promoción de acciones afirmativas para minimizar las barreras de acceso al mundo laboral formal de personas con orientaciones sexuales e identidades de géneros diversos, priorizando a las personas trans.	P3	# de acciones afirmativas para minimizar las barreras de acceso al mundo laboral formal de personas con orientaciones sexuales e identidades de géneros diversos, priorizando a las personas trans promovidas	# de barreras de acceso al mundo laboral formal minimizadas # de personas con orientaciones sexuales e identidades de géneros diversos, priorizando a las personas trans que acceden al mundo laboral formal
	-Realización de un mapeo permanente para la identificación de brechas discriminatorias y acciones incluyentes requeridas para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con orientaciones sexuales e identidades de géneros diversos, bajo los principios de igualdad y equidad.	P1	Mapeo actualizado	# de brechas identificadas # de acciones incluyentes requeridas identificadas
	-Promoción de iniciativas de cambios socio jurídicos requeridos para eliminar las brechas discriminatorias e implementación de las acciones incluyentes que garanticen el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con orientaciones sexuales e identidades de géneros diversos, bajo los principios de igualdad y equidad.	P2	# de iniciativas de cambios socio jurídicos promovidas	% de cambios socio jurídicos alcanzados

(Municipio de Pasto, 2019)

TABLA 5. Municipio de Pasto, población mujeres

Municipio de Pasto		
Denominación	Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Género en el municipio de Pasto	
Vigencia	Expedición 2007	
Derecho	Protección del Derecho al Trabajo en Condiciones de Igualdad y Dignidad.	
Líneas estratégicas/ líneas de trabajo	Empoderamiento económico de las mujeres a través del mejoramiento y ampliación de los espacios de productividad y empleo.	
Temporalidad	Plazo Inmediato.	Plazo Mediano.
Objetivos	1. Contribuir a mejorar los ingresos económicos de las mujeres en la ciudad. 2. Mejorar las condiciones de vida de las mujeres de Pasto, a través de la generación efectiva de ingresos económicos. 3. Generar estrategias para la independencia económica de las mujeres, con miras a alcanzar el empoderamiento y la conciencia de género. 4. Sensibilizar a las instituciones públicas y a la empresa privada, sobre las condiciones de equidad laboral para mujeres y hombres, así como de la necesidad de armonizar la vida familiar con la vida laboral, a través de políticas institucionales sensibles al género. 5. Contribuir a la generación y fortalecimiento de los espacios de trabajo formal e informal para las mujeres, desde sus características diversas, en condiciones dignas y de igualdad con los varones. 6. Contribuir al equilibrio de la vida cotidiana de las mujeres, dada su co-responsabilidad con los hombres, en la conservación de la vida y la familia, el accionar comunitario y político, y el desempeño laboral. 7. Contribuir a generar condiciones laborales de mayor estabilidad para las mujeres. 8. Contribuir a la disminución del fenómeno de la feminización de la pobreza. 9. Lograr el reconocimiento de la economía del cuidado (labores domésticas) como trascendental en la vida productiva de la sociedad. 10. Promover condiciones de equidad en el trabajo entre las mujeres y los hombres, en cuanto a salario y promociones. 11. Generar conocimiento aplicado, estudios e investigaciones, que identifiquen nuevas posibilidades de trabajo e ingresos para las mujeres del municipio.	
Acciones	a. Aplicación de un presupuesto sensible al género, en la distribución de los recursos económicos que la administración municipal y el Concejo Municipal, proponen y aprueban para cada vigencia fiscal. b. Implementación de programas sostenibles de generación de ingresos, según las necesidades específicas de las mujeres en situación de desplazamiento, las mujeres madres cabeza de familia y mujeres jóvenes, en condiciones dignas y de equidad. c. Gestión institucional para que las mujeres tengan acceso flexible a los créditos y subsidios de vivienda. d. Fortalecimiento de las empresas y microempresas de mujeres por parte de la administración municipal, a través de la gestión, la asesoría y acompañamiento permanente. e. Promoción de programas de flexibilización laboral para las mujeres, promoviendo apoyo a la maternidad, atención adecuada a la infancia y obligatorio cumplimiento de los controles prenatales y la lactancia. f. Práctica ejemplar equitativa en las contrataciones del municipio, de manera que haya lugar a la amplia participación de las mujeres profesionales y sus organizaciones, asociaciones o gremios constituidos de manera formal. g. Elaboración de una base de datos de las organizaciones y asociaciones de mujeres profesionales y no profesionales, a registrar en la administración municipal y demás entidades públicas y privadas que actúan en la ciudad. h. Establecimiento de unos lineamientos transparentes de contratación (acordes con la normatividad vigente) con las organizaciones de mujeres madres cabeza de familia, en situación de desplazamiento y mujeres jóvenes, de acuerdo a la naturaleza de sus servicios y a las necesidades del municipio. i. Difusión y promoción de la normatividad que ampara a las trabajadoras de servicio doméstico. j. Creación de un sistema de indicadores de género para la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Económico, de manera que empiece a desagregar datos y focalizar sus programas y proyectos, con criterios sensibles al género. k. Desarrollo de actividades pedagógicas en comunas, corregimientos e instituciones educativas municipales, que reconozcan y potencien el valor del trabajo doméstico o la economía del cuidado, que realicen las mujeres de la ciudad, como aporte productivo a la economía del municipio. l. Promoción de investigaciones de economía con perspectiva de género, para acceder a nuevos productos, servicios, mercados y comercialización, que tengan en cuenta el talento y la mano de obra de las mujeres, en su dimensión particular, y de esa manera se piensen y ejecuten los procesos 26 de asociatividad, producción, empresarismo, mercadeo y comercialización de productos. m. Promoción del buen trato, ascensos justos y salarios equitativos para las mujeres de la ciudad, en las distintas esferas del trabajo público y privado. n. Promoción de espacios de debate al interior de la administración municipal, frente a los estados de precariedad laboral de las mujeres profesionales, técnicas, administrativas y de servicios generales, así como de las soluciones que orienten nuevas políticas de personal sensibles al género. o. Realización de acuerdos interinstitucionales para la capacitación técnica y el empleo de la población transgénero. p. Promoción de incentivos a las empresas que pongan en marcha programas de igualdad de oportunidades y promociones justas para sus trabajadoras y trabajadores. q. Seguimiento a la ubicación laboral de las mujeres técnicas, tecnólogas y profesionales egresadas, por parte de las universidades e instituciones de educación del municipio. Registro de empleo y desempleo femenino. r. Desarrollo de cabildos y presupuesto participativo, con aplicación de las herramientas del presupuesto sensible al género.	

(Municipio de Pasto, 2007)

5.2.2. Planes de Desarrollo

El plan de desarrollo es un instrumento de gobierno de carácter técnico, político, democrático y de gestión de políticas públicas que articula por ítems las estrategias para el cumplimiento de los objetivos propuestos para el periodo de gobierno (Zapata, 2020).

Conforme a la organización por dependencias según los temas a atender se construyen planes de acción articulando líneas estratégicas, componentes, programas y metas del Plan de Desarrollo, con el propósito y

funciones de las entidades y de éstas con las políticas, programas y proyectos de inversión en cada vigencia (Alcaldía de Cali, 2023).

En las siguientes tablas se realizó la recopilación de las estrategias de los planes de desarrollo y las metas e indicadores de los respectivos planes de acción de las entidades competentes que focalizan la población actora, así encontramos:

TABLA 6. Departamento de Nariño

Departamento de Nariño													
Plan de Desarrollo: Mi Nariño Confianza de los Nariños													
Mi Nariño Inclusivo													
Denominación													
Áreas estratégicas													
Programa	Sector de Inversión	Programa Presupuestal	Nombre de Proyecto	Descripción de metas de producto	Indicador de producto	Descripción de actividades	Meta corriente 2020-2023	Meta programada al 2020	Meta ejecutada al 2020	Meta programada al 2021	Meta ejecutada al 2021	Meta programada al 2022	Meta ejecutada al 2022
Mujer	Sistema Territorial	Protección de derechos y generación de oportunidades para las mujeres de Mi Nariño	Servicio de apoyo para la implementación de medidas con derechos humanos y derechos internacional fundamental	Implementación y funcionamiento de iniciativas de atención pública, social y cultural para el empoderamiento de las mujeres: Casa de la Mujer (Impulsadora)	Implementado y en funcionamiento respecto a atención Empoderadas Funcionando	Crear estrategia de validación y de funcionamiento de la Casa Departamental de las Mujeres Fortalecimiento y actualización de la casa de la Mujer (Impulsadora) Departamental con el programa Centro Empoweral de Desarrollo Integral de la Mujer Nariños, de la Cámara de Comercio de Nariño y COT (2020-2026)	1	1	1	1		1	1
			Servicio de asistencia técnica	Apoyar iniciativas productivas para las mujeres	Número de iniciativas financiadas	Identificar, apoyar iniciativas y fortalecer iniciativas productivas lideradas por mujeres	10	4 (2 nuevos)	1	1		3	27 (a nivel de servicio)
Inclusión social	IGDT	Generación de actividades productivas para la población IGDT de Mi Nariño	Servicio de asistencia técnica para el emprendimiento	Formulación de proyectos orientados a las intervenciones actuales a la inclusión social y productivas para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población IGDT por situación de vulnerabilidad en el departamento de Nariño.	Número de proyectos orientados a la inclusión social y productivos para población IGDT	Formular proyectos para inclusión social y productivos de la población IGDT	6 (3 nuevos)	4 (1 nuevo)	3 (1 nuevo)			1	30 a nivel de servicio
				Identificados con programas de asistencia técnica orientada a aumentar la productividad y competitividad de las personas jóvenes por intervenciones actuales e iniciativas de género IGDT del departamento de Nariño.	Número de personas atendidas técnicamente	No se programaron actividades	100	50	0			50	
			Servicio de gestión de oferta social para la población vulnerable	Apoyar emprendimientos productivos de población IGDT que faciliten la generación de ingresos (produciendo unidades IGDT o migrando como beneficiarios).	Número de emprendimientos productivos apoyados	No se programaron actividades	5	2	0			2	
				Beneficiarios con campañas y acciones orientadas a la formación de habilidades con programas de pertinencia y calidad para mejorar la empleabilidad, la inclusión social y la competitividad de la población IGDT en el departamento de Nariño.	Número de emprendimientos productivos apoyados	Generar estrategia de formación y actualización laboral para población IGDT	50	25	0			25	100 a nivel de servicio
			Servicio de educación para el trabajo a la población vulnerable	Beneficiarios con Acciones Orientadas a las intervenciones actuales a la inclusión social y productivas para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población IGDT en situación de vulnerabilidad en el departamento de Nariño.	Número de personas formadas	No se programaron actividades	100	30	0			30	20 a nivel de servicio
				Fortalecer funcionamiento de las capacidades para la generación de ingresos (a nivel de apoyo a la productividad, al emprendimiento y al empoderamiento)	Número de empresas beneficiadas con programas de fortalecimiento para su consolidación (Pagués en etapa de crecimiento)	No se programaron actividades	5	1	0			2	10
Trabajo		Protección Protección, derechos y generación de oportunidades laborales para la población IGDT del departamento de Nariño	Servicio de asistencia técnica para la generación y formalización del empleo	Fortalecer funcionamiento de las capacidades para la generación de ingresos (a nivel de apoyo a la productividad, al emprendimiento y al empoderamiento)	Número de empresas beneficiadas con programas de fortalecimiento para su consolidación (Pagués en etapa de crecimiento)	No se programaron actividades	5	1	0			2	10
			Servicio de apoyo financiero para la creación de empresas	Fortalecimiento técnico al funcionamiento técnico de unidades productivas para mejorar la inclusión social y productivos de la población IGDT para el mejoramiento de la calidad de vida.	Número de planes de negocios financiados	No se programaron actividades	15	0	0			5	10

(Gobernación de Nariño, 2020)

Durante la revisión se evidencia que para la vigencia 2023, se realizaron cambios en las metas que se venían adelantando, por lo tanto, presentamos la información de forma fragmentada para facilitar su análisis en el acápite correspondiente.

TABLA 7. Gobernación de Nariño

 PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL "MI NARIÑO EN DEFENSA DE LO NUESTRO 2020 - 2023"					
NOMBRE DEL SECTOR	NOMBRE DEL PROYECTO	PRODUCTO	DESCRIPCION DE ACTIVIDADES	META PROGRAMADA 2023	META EJECUTADA 2023
Gobierno Territorial	Protección de derechos y generación de oportunidades en el 2023, para las mujeres de mi Nariño	Servicio de apoyo financiero para empresas y emprendimientos productivos	Apoyar iniciativas productivas de las mujeres	10	100%
		Servicio de gestión de oferta social para la población vulnerable	Implementar acciones encaminadas a la estabilización económica de población LGBTIQ+ Víctima del conflicto armado, en el departamento de Nariño	300	0%
		Servicio de asistencia técnica para el emprendimiento (Producto principal del proyecto)	Apoyados emprendimientos productivos de población LGBTI que posibiliten la generación de ingresos (Incluyendo población LGBTI migrante como beneficiarios)	9	100%
		Servicio de apoyo a unidades productivas individuales para la generación de ingresos	Formulación de proyectos orientados, a las intervenciones asociadas, a la inclusión social y productiva para el mejoramiento de las condiciones de vida, de la población LGBTIQ+, en situación de vulnerabilidad, en el departamento de Nariño	5	0%
			ACTIVIDADES DE GESTIÓN: Contratación de personal OPS (Asistencia técnica, servicio de formación para el trabajo e inclusión laboral, campañas y acciones orientadas a la formación de trabajadores)		
Inclusión Social y Reconciliación	Generación de oportunidades laborales para la población LGBTIQ+ (2023) del departamento de Nariño		costos operativos (logística)		
			Intervenciones asociadas al fortalecimiento técnico de unidades productivas para mejorar la inclusión social y productiva de la población LGBTI para el mejoramiento de la calidad de vida		

Nota: (Gobernación de Nariño, 2020)

TABLA 8. Municipio de Pasto

ALCALDÍA DE PASTO																			
Plan de Desarrollo Municipal 2020 - 2023 Pasto la Gran Capital																			
SECRETARÍA DE LAS MUJERES, ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO																			
Denominación	Programa	Sub-programa	Indicadores de resultado	Métrica a construir	Métrica de resultado 2020	Métrica de resultado 2021	Métrica de resultado 2022	Métrica de resultado 2023	Proyecto	Objetivos	Política Pública	Líneas Estratégicas	Indicadores de producto	Métrica existente	Métrica de producto 2020	Métrica de producto 2021	Métrica de producto 2022	Métrica de producto 2023	Resultados medibles de cuentas
Social	Pasto, un municipio incluyente con las mujeres	Mujeres	Porcentaje de personas formadas y emprendedoras con enfoque de género consultado con la Secretaría MDSG	100	12%	36	30	20	Apoyo en la implementación de los derechos de las mujeres en el Municipio de Pasto	De los resultados de las bases de datos de la Secretaría de las Mujeres y la Equidad de Género del municipio de Pasto, con ajustes de indicadores de mujeres rurales y mujeres indígenas (2020-2021)	Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Género del municipio de Pasto	Línea Estratégica 2: Empoderamiento económico de las mujeres a través del mejoramiento y ampliación de la capacidad de productividad y empleo en el municipio de Pasto	Número de mujeres beneficiarias de programas en el marco de emprendimientos productivos, en actividades económicas	200	0,1	80	50	200	207
		Mujeres	Porcentaje de personas formadas y emprendedoras con enfoque de género consultado con la Secretaría MDSG	100		36	30	20	NP	NP		Línea Estratégica 3: Mujeres Construcción del Futuro	Número de escuelas de formación académica, participación pública, económica y social y construcción de los planes de mujeres de Pasto, medibles	4	NP	1	1	1	3 (Pasto, 2020)
	Pasto, un municipio incluyente con la población LGBTIQ+	Comunidad LGBTIQ+	Porcentaje de personas formadas y emprendedoras con enfoque de género y diversidad sexual consultado con la Secretaría MDSG	100		25	25		NP	NP	Política Pública para la Diversidad Sexual y de Género del municipio de Pasto (2020-2023)	Objetivos: Diversidad, Sociales, Culturales y Recreativos	Número de personas de la población LGBTIQ+ y personas con roles transgénero que participan en programas de emprendimientos económicos y recreativos laboral	60	NP	20	20	20	0,4

(Municipio de Pasto, 2020)

5.4 OBJETIVO 3: LIMITACIONES PARA LA GARANTÍA DEL DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE DIGNIDAD PARA MUJERES TRANS HABITANTES DEL MUNICIPIO DE PASTO: ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS INDICADORES DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LOS PLANES DE GOBIERNO MUNICIPAL Y REGIONAL.

Para el desarrollo de este acápite, iniciaremos con el análisis de las Políticas Públicas recopiladas. De forma posterior, hablaremos acerca de los planes de Gobierno a nivel municipal y Departamental bajo el análisis respectivo de los datos que reflejan el cumplimiento.

5.4.1. Políticas Públicas

En el Departamento encontramos que la Política Pública en Diversidad Sexual y de Género (tabla 3), cuenta con un indicador específico de número y tipo de acciones afirmativas para promover el empleo en personas trans. Sin embargo, no se encontraron planes de acción de la política donde se reflejen metas claras a cumplirse en cada periodo de Gobierno durante la vigencia de la política pública. Esta acción permitiría medir y contrastar la implementación y el avance en el indicador, aun así, es importante el registro del indicador que señala a la población trans de forma específica. Esta política tiene una vigencia hasta el año 2025.

En cuanto a la política pública para la Equidad de las Mujeres Nariñenses desde su diversidad étnica, si bien registra estrategias de acción dirigidas a la autonomía económica a través de la protección y promoción de los derechos económicos y laborales de las mujeres, y del fortalecimiento de su capacidad productiva, uno de los principales vacíos es que no se hace mención de las entidades responsables para su cumplimiento (tabla 2). Así mismo, la política no hace mención de indicadores para medir la implementación y no fija los plazos y términos para el cumplimiento, tampoco consigna un plan de monitoreo o seguimiento (tabla 3).

Ahora bien, a nivel del Municipio encontramos la Política Pública para la Diversidad Sexual y de Géneros del municipio. Esta política guía su implementación por niveles de priorización (1, 2, 3). Estos niveles no

son excluyentes y se encuentran concatenados, en ese sentido, significa que las acciones con prioridad 1, debe realizarse en un primer momento, para en consecuencia se logren las demás metas.

La Política, cuenta con indicadores específicos para la garantía del trabajo en condiciones de dignidad para las mujeres trans del municipio de Pasto (tabla 4). Entre estos indicadores de resultado, se mencionan como medidores, el número de personas trans capacitadas y formadas para el trabajo con un nivel de prioridad 1. La gestión institucional para minimizar las barreras de acceso y así mismo, se vea reflejado en el número de personas trans que accedan al mundo laboral formal se encuentra registrada con un nivel de prioridad 3.

La vigencia de esta Política se encuentra hasta el 2031 y el periodo actual de gobierno es el primer ejecutante.

Por otra parte, la Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Género en el municipio de Pasto, fue expedida en 2007. El documento incorpora como acciones de plazo inmediato el indicador para la generación de acuerdos interinstitucionales para la capacitación técnica y el empleo de la población transgénero. Sin embargo, no se determina la medición o la forma de seguimiento a la implementación. En el año 2019 se realizaron ajustes de inclusión para mujeres rurales y mujeres indígenas y se determina la vigencia de la política hasta el 2031. En estos ajustes se incorporan el enfoque diferencial y el enfoque de interseccionalidad mencionando las particularidades para la lectura y análisis de las problemáticas y necesidades de la población, teniendo en cuenta las personas con OSIGD.

5.4.2 Planes de gobierno

En el nivel departamental, el plan de Desarrollo presentado en el 2020, contemplaba 3 sectores de inversión dirigidos a la generación de ingresos para las mujeres de Nariño, siendo estos: gobierno territorial, inclusión social y trabajo (gráfico 6). El Plan también contemplaba 9 metas en las cuales las mujeres trans podrían estar focalizadas, 2 estas metas estarían a cargo del programa mujer y 7 del programa LGBTI dentro del plan de acción de la Secretaría de equidad de género e inclusión social.

No existen indicadores específicos que mencionen a las mujeres trans, sin embargo, los indicadores de resultados para la población LGBTI iban desde la formación para el trabajo, el apoyo técnico y financiero a iniciativas de emprendimientos productivos y planes de negocio hasta estrategias para la vinculación laboral.

Desde el programa de mujer, además del apoyo a iniciativas productivas se contempla en la Casa de la Mujer Empoderada, la implementación del proyecto para el Centro Empresarial de Desarrollo Integral para la Mujer en Nariño. Este programa se desarrollaría en articulación con la Cámara de Comercio de la ciudad, el fortalecimiento incluye una ruta de atención para las mujeres emprendedoras, capacitaciones y financiación de emprendimientos. Frente a esto, al año 2023, se había avanzado hasta la parte de focalización de emprendedoras y su participación en ferias para ofertar sus productos. Según informe institucional acerca de la inclusión de las mujeres trans en el programa, se determinó que pesar de que algunas mujeres trans se inscribieron en la iniciativa, su participación se vio limitada debido a no contar con garantías de apoyo económico y transporte para asistir a las capacitaciones, así como tampoco, una iniciativa productiva consolidada.

En cuanto a las metas que se proponen desde el sector LGBTI, se evidencia que en el año 2020 se registraron metas programadas y ejecutadas para el fin del cuatrienio y también por cada año. En cuanto a su medición por indicador de producto, para el año 2020 no se contemplan avances significativos en la implementación. Este hecho, se puede inferir se relaciona con ocasión de la pandemia por COVID-19, en donde las acciones se dirigieron hacia atender las necesidades básicas de la población.

En el año 2021 no se observa registro de avance en las metas propuestas. Para el año 2022 se hacen registros de avances a nivel de proyecto y no por meta. Frente a esto, se resalta que al año 2022 según la información consignada, se tenía un 0% implementado en diferentes ítems, estos son: servicios de educación para el trabajo y de oferta social para la población vulnerable, donde se incluía la estrategia para la vinculación laboral de la población LGBT y en el servicio de asistencia técnica para la generación y formalización de empleo.

En cuanto al servicio para la generación de empresas, se registra un avance en la implementación de 10 apoyos individuales. En este punto, es necesario mencionar que la meta para el fortalecimiento a empresas era de 5 y se beneficiaron 10 sobrepasando el medidor.

Ahora bien, las metas que se encuentran consignadas para el año 2023 (Tabla 7), presentan cambios tanto a nivel de acciones, así como en los indicadores, razón por la cual se hace necesario abordarlo de forma independiente. En primer lugar, se debe mencionar, que estos cambios dificultan el seguimiento a la implementación de las metas propuestas al inicio del plan de desarrollo, sobre todo de aquellas en las que al 2022 se registraba un avance del 0%.

Específicamente para el servicio de gestión de oferta social para la población vulnerable, en donde hasta el año 2022 se registraba una Estrategia para la formación y vinculación laboral, pasó a convertirse en acciones para la estabilización económica; así mismo, se delimita la población objeto a personas víctimas del conflicto armado.

El servicio de educación para el trabajo no aparece consignado en el plan de acción para 2023.

Para el servicio de apoyo para la creación de empresas, se genera un cambio hacia el apoyo a unidades productivas. Para el análisis de este punto en particular, se debe tener en cuenta que la creación y generación de empresa cuenta con unos requisitos legales difíciles de cumplir para quienes cuentan con iniciativas de pequeños emprendimientos, por ende, el cambio en esta meta puede resultar favorable para la población.

Por otro lado, en cuanto al servicio de asistencia técnica para el emprendimiento, se registra la medición general por servicio y no conforme a las personas asistidas como se contemplaba en un inicio.

Por último, para el programa de mujer se registra un cumplimiento del 100% con 10 iniciativas productivas apoyadas.

Como se mencionó de forma previa en el documento, a nivel del Departamento no existen indicadores que mencionen a las mujeres trans como población focalizada, hecho por el cual se realizó el análisis de la implementación de forma general. Sin embargo, en las metas

desarrolladas para todas las mujeres, se ha incluido a las mujeres trans en los siguientes proyectos:

1. “Fortalecimiento Económico de la población vulnerable”: 11 cupos para mujeres trans trabajadoras sexuales caracterizadas. Las acciones de este proyecto se contemplan en formación empresarial, y posteriormente la entrega de recursos financieros. (contrato firmado)
2. “Fortalecimiento Económico para la Población LGBTIQ+ Del Departamento De Nariño” 7 cupos para mujeres trans trabajadoras sexuales del municipio de Pasto caracterizadas. Este proyecto tiene 4 líneas especiales: Peluquería y/o Barbería, Estética., comercialización de ropa, Fotografía. (Proyecto en formulación que debe firmarse antes del 31 de diciembre mediante ordenanza, para ser ejecutado en el próximo periodo de gobierno)

En el plan de acción de la Secretaría de las Mujeres del municipio (gráfico 8), se evidencian 3 indicadores de producto relacionados con la promoción del derecho al trabajo en condiciones de dignidad para las mujeres trans en Pasto. Desde el subprograma mujer se fijan como metas mujeres beneficiarias de proyectos para emprendimientos y/o iniciativas productivas, así como escuelas en formación de empoderamiento económico. En el programa de diversidad de género se contempla la participación de la población en procesos de empoderamiento económico y reconversión laboral.

Con el fin de revisar el avance de las metas durante el periodo de gobierno en curso, se recurrió a los informes de rendición de cuentas con corte a marzo de 2023. Dicho informe preliminar, expone un avance de al menos el 50% en las metas del subprograma de mujer alcanzadas a través de ferias para la reactivación económica, en contraste para la meta del subprograma de diversidad no se encontraron registros (Municipio de Pasto, 2023). Sin embargo, con base en la información suministrada por la entidad competente, para el proyecto de reconversión laboral, se contempla la participación de 7 mujeres trans caracterizadas

y priorizadas para el apoyo en sus planes de negocio y entrega de insumos.

En cuanto a procesos de capacitación, focalización de necesidades de unidades productivas, emprendimientos y asociaciones, entrega de dotación y herramientas digitales, se han visto beneficiadas 2 organizaciones de mujeres trans trabajadoras sexuales y 20 mujeres trans, estas acciones se desarrollaron en el marco de la estrategia Pasto económicamente diverso y del proyecto Reactivación económica y fortalecimiento organizativo con mujeres rurales y urbanas de Pasto.

A diferencia del nivel Departamental (Nariño), el plan de acción de la Secretaría de las Mujeres, OSIG de Pasto, relaciona las metas e indicadores con las líneas estratégicas de las políticas públicas para las mujeres y diversidad sexual de Pasto, esto contribuye a que el seguimiento a la implementación de las políticas se vea reflejado de forma material en el accionar gubernamental.

Durante la revisión, tanto a nivel de Municipio y Departamento, se encontró que hay mujeres trans que ejercen roles prestando sus servicios profesionales en las administraciones públicas. Estas mujeres, realizan una labor más allá de lo contemplado en las metas de los planes de acción, toda vez que, desde la gestión y la sensibilización en Instituciones relacionadas con lo público, han logrado se abran espacios y se generen empleos para sus pares.

Conforme a la revisión documental y de datos que permitieron una comparación acerca del estado de la formulación e implementación de las políticas públicas y planes de gobierno, se evidencian las siguientes limitantes de la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para las mujeres trans habitantes del municipio de Pasto durante el periodo de gobierno 2020-2023:

- A pesar de que, a nivel departamental, existe una política pública próxima a cumplir una década de vigencia, el panorama hostil de discriminación y violencias heterocisnormativas, sigue estando presente. El Observatorio de Género de Nariño en el año 2021, evidenció en el Informe Cifras Arcoíris, las violencias en diferentes contextos a las que se ven enfrentadas las

mujeres trans con base en su identidad de género. Para el ámbito laboral, es importante entender la situación bajo los estudios del GAAT donde develan que a nivel social existen unas ideas en cuanto a las llamadas “transvocaciones”, estas, ubican a las mujeres trans en actividades de precariedad, estereotipos y estigma. (Fundación Grupo de Acción y Apoyo a personas Trans, 2021).

- El informe referido anteriormente, también enuncia la existencia de un subregistro y de denuncias formales que se explican bajo las situaciones de discriminación y estigma social e institucional (Observatorio de Género, 2021). En este entendido, la dificultad de no contar con estadísticas y caracterizaciones amplias y detalladas que reflejen las necesidades y situaciones que atraviesan las vidas de las mujeres trans de forma particular, pospone y limita las posibilidades de respuesta estatal. Es por esta causa, que las medidas afirmativas para las mujeres trans, se desarrollan en el marco de una atención a grupos poblacionales minoritarios dentro de la amplia gama de la inclusión social. Esto, conlleva a una asignación mínima de recursos que no cuentan un trazador presupuestal específico que vaya dirigido a enfrentar, prevenir y eliminar las violencias y barreras que enfrentan las mujeres trans para el acceso a sus derechos fundamentales.
- Aunado a lo anterior, hay una ausencia de normatividad específica que proteja a las mujeres trans de forma integral y contemple una obligación legal de transversalizar el enfoque diferencial. En comparación con otros países, estas leyes promueven de forma articulada el acceso a derechos, entre ellos la educación en todos sus niveles; la regulación del cupo laboral mínimo trans; la obligación de la implementación de planes de diversidad en las empresas privadas; el otorgamiento de incentivos o reconocimientos a escenarios laborales libres de discriminación; la sanción administrativa de quienes ejerzan las violencias heterocisnormativas y diferentes medidas positivas a implementarse en todos los sectores sociales e

institucionales que promueven una igualdad material para las mujeres trans.

- Si bien a nivel Departamental y Local, existen subprogramas que atienden específicamente a la población LGBTI y cuentan con cargos para las mujeres trans, las formas de contratación forman parte de las manifestaciones de la precarización laboral en Colombia. Estos contratos se realizan bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales de carácter civil que no garantizan derechos laborales. Otra problemática con estos cargos, se encuentra en que se han logrado por la incidencia política y bajo acuerdos programáticos con los candidatos a los gobiernos, situación que se ve sometida a la voluntad de los gobernantes de turno.

Por otra parte, los requisitos de acceso para la contratación en los cargos mencionados no presentan ninguna acción afirmativa o enfoque diferencial. Para la contratación se exigen altos niveles de educación conforme a la normativa general. Este hecho conlleva a que el lugar solo esté disponible para algunas mujeres trans que difícilmente han podido acceder a la educación superior y, por otra parte, a que estos cargos no se contemplen en altos niveles de dirección o en programas diferentes a los que tratan asuntos LGBTI.

- En cuanto a las políticas públicas de Nariño y Pasto, si bien representan un gran avance en tanto mencionan acciones dirigidas a la población trans para superar las barreras de acceso al derecho al trabajo, estos indicadores, no resultan del todo articulados en las metas de los planes de desarrollo. Los planes estudiados no consignan acciones de forma particular dirigidas a las mujeres trans, esto conlleva a que su inclusión en los diferentes proyectos pueda verse afectada por razones subjetivas de quienes estén a cargo. En este entendido, una de las situaciones que se evidencia, es que la participación de las mujeres trans en dichos proyectos, se encuentra determinada en el cumplimiento de requisitos generales a toda la población,

ejemplo de ello es el proyecto de la Casa de las Mujer Empoderada en la que no se tuvieron en cuenta las situaciones de vulnerabilidad particulares de las mujeres trans.

En cuanto a los proyectos que se mencionan para propiciar formas de obtención de recursos de forma autónoma, estos se acompañan de requerimientos que, bajo una situación de vulnerabilidad manifiesta, resultan inaccesibles para las mujeres trans. Entre las exigencias se contemplan la generación de empresa o contar con iniciativas productivas consolidadas.

Frente a la entrega de capital semilla o insumos, se evidencia que estos no contemplan un acompañamiento e impulso financiero y técnico continuo y ha futuro. Esta situación ha desembocado en que los proyectos de las mujeres trans, no sean sostenibles en el tiempo y les expongan nuevamente a ejercer actividades de supervivencia.

A nivel Departamental y Local se vio reflejado que las estrategias para asegurar el empleo o la reconversión laboral, fueron finalmente modificadas o estaban en ultimo orden para su cumplimiento, la situación evidencia problemáticas previamente mencionadas, entre estas, la obtención de recursos y la falta de consolidación de protocolos de colaboración con empresa privada que aseguren el acceso y permeancia en el empleo.

En este punto, es importante mencionar que, en el Municipio de Pasto, existen organizaciones de trabajadoras sexuales quienes contemplan el trabajo sexual como un escenario de lucha. En cuanto a la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, la problemática se presenta, cuando socialmente se determinan unas “transvocaciones” y estas se constituyen en limitantes para que las mujeres trans no puedan acceder a los espacios laborales que deseen conforme a sus proyectos de vidas.

6. CONCLUSIÓN

Para determinar la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para las mujeres trans, se deben tener en cuenta otros escenarios donde se presentan un continuum y circularidad de violencias heterocisnormativas. Esta situación limita y ocasiona una vulnerabilidad manifiesta y, por ende, dificulta el desarrollo de un proyecto de vida.

Cuando no existe una regulación que respalde y proteja de forma integral a las personas trans, las diferentes medidas que se toman por parte del Estado, requieren de acciones por parte de los movimientos sociales para exigir su cumplimiento.

Si bien la positivización de las medidas a través de las políticas públicas, puede representar avances, también se evidencia que no hay una correspondencia en los Planes de Desarrollo mediante los cuales se debe ejecutar su implementación.

A pesar de que la información en cuanto a la implementación de políticas públicas o el avance en metas de los planes de gobierno es de carácter público, existen diferentes barreras de acceso.

Por último, frente a incentivos como el premio: “Colombia sin techos de Cristal”, es menester resaltar que representan y promueven el accionar institucional para incorporar el enfoque de género. Sin embargo, este reconocimiento también debe darse en dirección al trabajo de la población y la movilización social quienes incluso por vía judicial, se han encargado de que los planes de desarrollo contemplen acciones dirigidas a las mujeres y en particular a las mujeres trans.

8. REFERENCIAS

- Alcaldía de Cali. (2023). Guía para la formulación del plan de acción por organismo. cali.
- Alcaldía Municipal de Pasto. (2023). Alcaldía Municipal de Pasto. Obtenido de <https://www.pasto.gov.co/index.php/transparencia/organigrama>
- Arévalo, C. V. (2007). Análisis de las políticas públicas. Redalyc, 128.
- Blas Radi, A. S.-C. (2016). Travesticidio / transfemicidio: Coordinadas para pensar los crímenes de travestis y mujeres trans en Argentina. Boletín del Observatorio de Género.
- Centro Nacional de Consultoría, Alcaldía Mayor de Bogotá. (2022). Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI. Bogotá.
- Centro Nacional de Memoria Histórica.. (2015). Aniquilar la Diferencia. Lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en el marco del conflicto armado colombiano. Bogotá.
- Fundación Grupo de Acción y Apoyo a personas Trans. (2021). 5 DERECHOS EN CLAVE TRANS. Bogotá.
- Gobernación de Nariño. (2009). Política para la equidad de las mujeres nariñenses. Nariño.
- Gobernación de Nariño. (2015). Política Pública en Diversidad Sexual y de Género. Nariño.
- Gobernación de Nariño. (2016). Gobernación de Nariño. Obtenido de <https://sitio.narino.gov.co/organigrama/>
- Gobernación de Nariño. (2020). Gobernación de Nariño. Obtenido de https://sitio.narino.gov.co/wp-content/uploads/2020/11/Plan_de_Desarrollo_Mi_Narino_en_Defensa_de_lo_Nuestro_2020-2023.pdf
- Gobernación de Nariño. (2020). Gobernación de Nariño. Obtenido de <https://sitio.narino.gov.co/plan-de-accion/>
- León, M. (13 de agosto de 2020). El Tiempo. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/encuesta-del-dane-midio-por-primeravez-cantidad-de-personas-lgbt-en-colombia-529124>
- Maffia, D. (2011). Seminario Sexo, género, diversidades y disidencias sexuales. Argentina.
- Municipio de Pasto. (2007). Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Género. Pasto, Nariño.
- Municipio de Pasto. (2019). Política Pública para la Diversidad Sexual y de Géneros. Pasto, Nariño.

- Municipio de Pasto. (2020). Municipio de Pasto. Obtenido de <https://www.pasto.gov.co/index.php/planes-programas-proyectos-y-su-ejecucion/126-plan-de-desarrollo>
- Municipio de Pasto. (2023). Municipio de Pasto. Obtenido de <https://www.pasto.gov.co/rendicion-cuentas?id=15695>
- Observatorio de Género de Nariño.(2021).CIFRAS ARCOIRIS NODO PASTO 2021.Pasto
- Secretaría de las mujeres, orientaciones sexuales e identidades de género, alcaldía de pasto. (2019). mapeo organizaciones que trabajan en favor de derechos. pasto.
- Zapata, O. L. (2020). Reflexión sobre los planes de desarrollo en Colombia. Revista Bitácora Urbano Territorial.

VIOLENCIA DE GÉNERO EN PLATAFORMAS DIGITALES LABORALES EN MÉXICO: UN ANÁLISIS CRÍTICO

ALEJANDRA CHÁVEZ RAMÍREZ
Universidad de Colima

ROCÍO ABRIL MORALES LOYA
Universidad de Colima

JOSÉ MANUEL DE LA MORA CUEVAS
Universidad de Colima

1. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, la sociedad ha experimentado una transformación profunda y sin precedentes con la llegada de la revolución digital. Esta revolución ha permeado prácticamente todos los aspectos de la vida cotidiana, incluido el ámbito laboral. En particular, las plataformas digitales laborales se han convertido en una parte integral del mercado laboral contemporáneo, ofreciendo una amplia gama de oportunidades de empleo que van desde la entrega de alimentos hasta servicios de transporte, trabajos de diseño gráfico, consultoría y más. A primera vista, estas plataformas parecen ofrecer una solución conveniente para las necesidades de empleo y generación de ingresos de muchas personas. Sin embargo, detrás de esta aparente comodidad, se esconden desafíos significativos relacionados con la violencia de género.

En México, la revolución digital ha transformado nuestro trabajo, especialmente en plataformas digitales, como Uber, Rappi, o plataformas de *freelance* como Upwork, las cuales aunque crean oportunidades laborales, también introducen desafíos, especialmente para las mujeres.

Dicha revolución digital puede influir en la violencia al perpetuar estereotipos de género y roles tradicionales, lo cual, a su turno, contribuye

a la desigualdad económica aumentando la vulnerabilidad de las mujeres en relación con la explotación y el acoso en el lugar de trabajo digital. La violencia en plataformas digitales laborales como fenómeno creciente y complejo afecta desproporcionadamente la dignidad humana de las trabajadoras.

Este estudio analiza y presenta una visión crítica de la violencia de género en el mercado laboral informal de plataformas digitales, considerando las desigualdades que existen, destacando la precariedad de sus condiciones de trabajo. A través de una revisión de la literatura y una metodología mixta, se identificaron múltiples formas de violencia de género, incluyendo la falta de regulación y supervisión, la falta de responsabilidad de las plataformas, la invisibilización de la violencia de género, la falta de protección y mecanismos de denuncia respecto del acoso, discriminación, y explotación en que viven las mujeres trabajadoras de plataformas digitales en México, con lo que se muestra el ambiente hostil y desigual en que ellas se encuentran.

1.1. PLATAFORMAS DIGITALES LABORALES

El gran desarrollo en materia de Tecnologías de la Información y la Comunicación en el mundo a principios del siglo XXI, permitió que a partir del 2010 hubiera un despliegue de infraestructuras digitales inteligentes que utilizando algoritmos permitieron trasladar las actividades económicas y laborales a plataformas digitales que poco a poco han venido deconstruyendo el mundo del trabajo, facilitando aún más la globalización de la subcontratación laboral; ahora desde cualquier parte del mundo, plataformas digitales como las nuevas entes generadoras de órdenes e instrucciones de trabajo, funcionan 24 horas al día, en cualquier huso horario, desde cualquier lugar del planeta, siempre conectados a internet y a un equipo electrónico. Esta flexibilidad de tiempo y lugar aparentemente ha proporcionado a más mujeres la oportunidad de generar ingresos. Sin embargo, también las ha enfrentado a múltiples violencias.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004), establece el concepto de trabajo decente como una actividad laboral productiva que asegura la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas, sin importar su género, a cambio de una compensación justa y equitativa,

en un entorno laboral seguro y con medidas de protección social para las personas trabajadoras y sus familias. Además, este tipo de trabajo debe permitir a las personas expresar sus preocupaciones, unirse en organizaciones laborales y participar en las decisiones que influyen en su vida laboral.

En el año 2019, la Organización Internacional del Trabajo, publicó un informe relativo a cómo fomentar el trabajo decente en las plataformas digitales, donde se recogen los datos de la investigación realizada mediante entrevistas a 3,500 personas trabajadoras de plataformas de microtarefas residentes de 75 países del mundo, entre los años 2015 y 2017. En este estudio se analizan comparativamente las condiciones laborales en plataformas digitales especializadas en la asignación de tareas pequeñas entre los países del norte y sur global, así como entre mujeres y hombres. En el estudio se destaca como al menos una de cada cinco mujeres tenía a su cargo al menos un menor de edad de entre 0 y 5 años; dedicaban alrededor de 20 horas (5 horas menos que el promedio de los entrevistados hombres) semanales al trabajo en plataformas con horarios vespertinos o nocturnos. En el mismo sentido destaca una representación desigual de género, pues aproximadamente una de cada cinco personas trabajadoras era mujer (2019, p. 16).

En el tema de la retribución económica en estudio de la OIT (2019), se destaca que, en las entrevistas del informe realizadas en 2015, las mujeres ganaban entre un 18% y un 38% menos que los hombres, dependiendo de la plataforma. Además, se observaron diferencias regionales en los ingresos promedio. Si se incluía tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, los trabajadores de América del Norte ganaban más (USD 4,70 dólares) que los de otras regiones, donde la remuneración variaba de USD 1,33 dólares a USD 2,22 dólares.

Una de las ventajas del empleo en plataformas digitales es la posibilidad de que las personas trabajadoras realicen sus labores desde sus hogares. El informe resalta que el 21% de las mujeres encuestadas en 2017 eran madres de menores de edad, con cifras que variaban desde el 15% en América del Norte hasta el 42% en América Latina y el Caribe; quienes expresaron que su preferencia por el empleo en plataformas digitales se debía a que éste les permitía generar ingresos mientras

desempeñaban tareas de cuidados y se encargaban de las labores domésticas. En este contexto, el trabajo a distancia y la labor en plataformas surgieron como una oportunidad para las mujeres que asumían la mayor parte de las responsabilidades no remuneradas en el ámbito del hogar y el cuidado.

En los años 2019, 2020 y 2021, la pandemia global por la enfermedad COVID-19, generó que los Estados implementaran políticas de no salir a las calles y que las personas se quedaran en sus hogares, cerrando la mayoría de los centros de trabajo y las instituciones educativas. Estas políticas derivadas de la emergencia sanitaria, aceleró significativamente la adopción de la tecnología digital en educación a distancia, teletrabajo, y el despliegue de distintas modalidades de trabajo en plataformas digitales, ya sea como repartidores de alimentos por aplicación digital, de transporte de personas y cosas por aplicación, microtarefas, y servicios profesionales por plataformas digitales web. En este periodo, fueron las mujeres quienes vieron destruidos en mayor proporción sus ingresos derivados de la pérdida de empleo y la sobrecarga de trabajo que implicó el trabajo no remunerado en casa con la educación de los hijos en los hogares.

En México, el auge de plataformas digitales laborales se debe a la accesibilidad generalizada a dispositivos móviles e internet. Con más de 126 millones de habitantes y una creciente brecha de desigualdad económica, ganar dinero a través de aplicaciones en teléfonos inteligentes resulta atractivo para quienes enfrentan dificultades en empleos tradicionales.

Sin embargo, a medida que estas plataformas se han vuelto omnipresentes en la vida cotidiana de millones de personas, también han surgido desafíos significativos en relación con la violencia de género. Las trabajadoras en plataformas digitales enfrentan retos únicos y complejos que afectan su bienestar y dignidad, muchas veces desapercibidos por falta de conciencia y regulación adecuada.

1.2. VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES LABORALES

Uno de los aspectos más preocupantes de la violencia de género en plataformas digitales laborales es la precariedad de sus condiciones de trabajo. Las mujeres, en particular, a menudo se ven obligadas a aceptar condiciones laborales no decentes, sin beneficios laborales ni seguridad social, ya que no se reconocen las relaciones laborales patrón-trabajadora. De acuerdo a Diana Tamara Martínez Ruiz, Coordinadora para la Igualdad de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México, los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares del año 2021, señalan que 13% de mujeres de 15 años o más han sido víctimas de situaciones de violencia en entornos digitales en México (Fundación UNAM, 2023).

Además de la falta de regulación y condiciones precarias en plataformas digitales, el acoso digital es una preocupación creciente para las mujeres. Las trabajadoras enfrentan miradas, contacto no deseado, exhibicionismo, imágenes explícitas, insinuaciones, insultos y amenazas, tanto en línea como en persona por parte de clientes, compañeros de trabajo o incluso personal de restaurantes. La naturaleza virtual y la falta de reconocimiento laboral por parte de las plataformas permiten que el acoso pase desapercibido, dejando a las víctimas desamparadas.

En una investigación realizada en la Ciudad de México, se examina el período de tiempo que las mujeres dedicaron a la búsqueda de empleo antes de unirse como repartidoras en plataformas digitales. Los resultados revelaron que el 47.4% de las participantes buscaron trabajo durante más de un mes. Por otro lado, el 30.3% de las mujeres se emplearon como repartidoras después de buscar trabajo durante menos de un mes, mientras que el 22.3% no realizó búsqueda alguna antes de ingresar a esta ocupación (Alba et al., 2021).

Los datos anteriores nos llevan a reflexionar destacando algunas implicaciones; en primer lugar, el que el 30.3% de las mujeres que buscaron trabajo durante menos de un mes antes de unirse como repartidoras podría indicar que para algunas personas, esta ocupación representa una opción laboral relativamente accesible en términos de requisitos de ingreso y proceso de contratación. Esto podría ser un indicio de la

flexibilidad y la inmediatez que ofrecen las plataformas digitales de reparto, lo que atrae a quienes buscan empleo de manera rápida. El hecho de que el 22.3% de las participantes no haya realizado ninguna búsqueda de trabajo antes de convertirse en repartidora también es notable.

En cuanto a las condiciones laborales, el estudio realizado por Alba et al (2021), destaca que a pesar de que tanto hombres como mujeres trabajan cerca de nueve horas y media al día en plataformas digitales de reparto, las mujeres reciben un ingreso promedio de \$400.00 MXN menos (los hombres ganan aproximadamente \$2,227.90 MXN por semana). Lo anterior ejemplifica la marcada violencia económica entre los ingresos entre hombres y mujeres que trabajan en estas plataformas, como un problema importante que requiere una atención significativa y medidas para garantizar condiciones laborales más justas y equitativas para las mujeres trabajadoras (p. 44).

En el ámbito de la violencia de género en plataformas digitales laborales, podemos afirmar que se trata de un problema real que afecta a las mujeres en México. De acuerdo con datos del Módulo sobre Ciberacoso (MOCIBA), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, más de 17 millones de personas usuarias de internet de 12 años o más que afirmaron haber vivido alguna situación de acoso cibernético, 9.4 millones eran mujeres; el grupo más afectado es el de las personas jóvenes de 20 a 29 años. Indica que el 49.3% de las mujeres que han experimentado ciberacoso lo han sufrido a través de Facebook, mientras que el 36.1% ha sido víctima de esta problemática en WhatsApp. Asimismo, el 28.9% reporta haberlo experimentado en Messenger, y el 24% a través de llamadas telefónicas. Además de esto, un preocupante 37.3% de las afectadas enfrentaron insinuaciones o propuestas sexuales, mientras que un 35.4% recibió mensajes ofensivos. Es importante resaltar que, en ambos casos, las situaciones de ciberacoso han mostrado un aumento de más del 1% en el transcurso de un año (INEGI, 2022).

Facebook y WhatsApp son las principales plataformas de ciberacoso hacia mujeres en México, destacando su prevalencia y potencial como herramientas de acoso en línea. La experiencia de acoso a través de Messenger y llamadas indica que este problema se extiende más allá de las redes sociales.

La violencia que sufren las mujeres trabajadoras de plataformas digitales también se vive en las calles. En el estudio presentado por Alba et al (2021), se mencionan los casos de accidentes, robos y acoso que viven las personas trabajadoras de reparto por aplicación o plataforma digital destacando notablemente, los incidentes de acoso se han registrado exclusivamente entre mujeres. Los porcentajes de mujeres que han experimentado acoso varían según la plataforma, siendo los siguientes: UberEats con un 11.63%, Rappi con un 11.53%, Didi con un 10.81%, Sin Delantal con un 15.22%, Cornershop con un 28%, y Otro con un 16,67%. Estos datos indican que las mujeres han informado episodios de violencia y acoso, tanto por parte de otros repartidores como por parte de los clientes a quienes entregan los pedidos, así como por parte del personal de los restaurantes o establecimientos donde recogen los productos para su posterior distribución (p. 43).

Los datos indican un significativo acoso hacia mujeres en todas las plataformas analizadas, señalando un problema generalizado de violencia de género en el entorno laboral digital. Los porcentajes proporcionados muestran diferencias entre las diferentes plataformas, con Cornershop destacándose con un alarmante 28% de casos de acoso reportados por mujeres. Este dato sugiere la necesidad urgente de abordar este problema específico en Cornershop y de implementar medidas para garantizar un entorno laboral seguro para las repartidoras. La inclusión de la categoría "Otro" con un 16.67% de casos de acoso también es significativa, aunque la falta de detalles sobre esta categoría hace que sea difícil identificar las plataformas específicas involucradas. También se mencionan incidentes de accidentes y robos en el contexto laboral de las plataformas, evidenciando riesgos para las repartidoras además del acoso. Aunque no se presentan datos, estos incidentes afectan la seguridad personal y bienestar económico de las mujeres.

La tolerancia a todas estas expresiones de violencia por parte de plataformas digitales de trabajo revictimiza a las mujeres trabajadoras invisibilizando este tipo de violencias, lo que hace necesario que las plataformas digitales implementen políticas y procedimientos de denuncias eficaces, así como mecanismos de apoyo para las trabajadoras que experimentan acoso (Jalil, 2009). De la misma forma, se necesita una

regulación por parte de las autoridades del Estado que responsabilice a las plataformas digitales de la protección de los derechos de las trabajadoras y prevenir así el acoso laboral.

2. OBJETIVOS

- Analizar y visibilizar las múltiples manifestaciones de violencia de género en el mercado laboral informal de plataformas digitales en México, identificando factores que influyen en la precariedad de las condiciones de trabajo, como la falta de regulación, irresponsabilidad de las plataformas y la invisibilización de esta violencia, para comprender sus impactos, de manera que pueda generar un entorno laboral más seguro y equitativo para las mujeres trabajadoras en este contexto.

3. METODOLOGÍA

A la fecha, existe una notoria falta de estudios y análisis específicos que aborden de manera exhaustiva la violencia de género experimentada por las mujeres trabajadoras en plataformas digitales laborales. Esta carencia de investigaciones dedicadas a esta problemática crucial hace que sea aún más difícil comprender completamente los desafíos y las dimensiones de esta situación, así como diseñar estrategias efectivas para abordar y prevenir la violencia de género en este contexto laboral emergente.

En este trabajo se ha utilizado un enfoque de método mixto, donde se combinan elementos cualitativos y cuantitativos. Se aplicó una encuesta en línea en 6 entidades de la república mexicana: Colima, Jalisco, Nuevo León, Ciudad de México, Veracruz y Yucatán, e incluyó el análisis de contenido como herramienta para explorar y comprender la dinámica de tres grupos de Facebook y de igual número de entrevistas realizadas.

Para el análisis de contenido se analizaron 96 grupos de Facebook de plataformas digitales de geolocalización y web, descartando aquellos con poca audiencia o no enfocados en trabajadores digitales, así como

los ubicados fuera de México, resultando en 42 grupos. De éstos se revisaron las publicaciones de los miembros, identificando perfiles de trabajadores de plataformas derivado de ello, por conveniencia, se seleccionaron tres grupos: "Repartidores CDMX (Uber Eats, Rappi, DiDi Food, Cornershop, Sin Delantal)", "TrabajoFreelance" y "#Niunreparatidormenos". El análisis se centró en la información relevante a las trabajadoras, utilizando una guía de observación y codificación con MAXQDA. Dicho análisis se llevó a cabo con categorías y códigos predefinidos.

En el caso de la elección de las ciudades de Colima, Jalisco, Nuevo León, Ciudad de México, Veracruz y Yucatán como puntos de aplicación de la encuesta se basa en consideraciones geográficas y demográficas clave en la República Mexicana. Estas ciudades representan una diversidad geográfica y cultural que abarca desde la costa del Golfo de México en Veracruz hasta la región peninsular en Yucatán, pasando por la zona central en Ciudad de México y la influencia de la Sierra Madre Occidental en Colima y Jalisco. Además, Nuevo León añade la perspectiva del norte del país. Este enfoque geográfico asegura una muestra representativa de la población mexicana y proporciona una comprensión más completa de las dinámicas socioculturales y económicas a nivel nacional, abarcando diferentes regiones del país. Además, dichos estados presentan una mayor conectividad a internet y una significativa cantidad de usuarios de telefonía celular, lo que garantiza una amplia cobertura para obtener datos representativos. A lo anterior se agrega que en el caso de Veracruz y de Yucatán, son entidades que tienen una alta tasa de informalidad.

Cabe señalar que el análisis de contenido permitió analizar a fondo los mensajes, comentarios y discusiones realizados en los grupos de Facebook, con el propósito de desentrañar patrones de interacción, temas recurrentes y percepciones compartidas por los miembros. Este análisis de contenido cualitativo permitió capturar no solo las voces individuales, sino también identificar tendencias, puntos de vista emergentes y la evolución de las conversaciones.

Las características de los encuestados y por ende los datos de la encuesta revelan diferencias significativas entre las personas trabajadoras de

plataformas digitales de geolocalización y las que laboran en plataformas digitales web. En el primer grupo, que abarca a un total de 240 personas, la mayoría son hombres, representando el 83% de los encuestados, mientras que las mujeres constituyen aproximadamente el 14%. Además, 5 individuos (aproximadamente el 2%) pertenecen a la comunidad LGBT, y un pequeño porcentaje (menos del 1%) optó por no revelar su orientación. En contraste, en el segundo grupo de trabajadores de plataformas digitales web, se observa una distribución de género más equitativa, con un 53% de mujeres y un 47% de hombres, totalizando 74 encuestados. Este análisis subraya las disparidades de género más pronunciadas en las plataformas de geolocalización y sugiere que los hombres que trabajan en ambas plataformas digitales son en promedio más que sus contrapartes mujeres y quienes pertenecen a la comunidad LGBT.

Además, es importante destacar que ubicar y encuestar a quienes trabajan en plataformas digitales representó un desafío adicional. Estos trabajadores, en muchos casos, no cuentan con un espacio de trabajo físico definido, y tampoco existe un censo en México que permita su ubicación de manera convencional. Por tanto, se utilizó el método de la "bola de nieve" para la aplicación del instrumento, permitiendo que los encuestados iniciales refirieran a otros trabajadores en plataformas digitales. La localización de personas para la encuesta también se vio facilitada por la participación en grupos de Facebook relacionados con este tipo de empleo, lo que resultó ser un recurso valioso para el muestreo y la recopilación de datos. Estas consideraciones añaden un contexto esencial para comprender la metodología empleada en la encuesta y la naturaleza única de este tipo de trabajo.

En el análisis de contenido a los grupos de Facebook y entrevistas realizadas en esta investigación arroja luz sobre una variedad de temas y preocupaciones que son cruciales para comprender la realidad de las personas trabajadoras en plataformas digitales. A través de este enfoque, se ha podido identificar patrones recurrentes en las discusiones y publicaciones de las participantes, lo que proporciona una visión más rica y contextualizada de sus experiencias laborales. Los temas que emergen de estos grupos varían desde las condiciones de trabajo, la seguridad laboral, violencia de género y la búsqueda de soluciones a estos

desafíos comunes. Este análisis de contenido no solo enriquece nuestra comprensión de las personas trabajadoras de plataformas digitales, sino que también sirve como un valioso complemento a los datos cuantitativos recopilados a través de las encuestas.

Para detectar la problemática planteada, se rastrearon en las redes sociales empleadas, menciones del siguiente listado:

- Violencia de género.
- Plataformas digitales laborales.
- Desigualdad.
- Riesgos.
- Regulación y supervisión.
- Responsabilidad.
- Invisibilización de la violencia de género.
- Acoso y discriminación.
- Explotación de las mujeres trabajadoras.

4. RESULTADOS

En 2018, México participó en la celebración de la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, organizado cada cinco años por la Organización Internacional del Trabajo, donde en la *Resolución sobre las estadísticas del trabajo* en el apartado 101, se recomendó que:

Los países podrían optar por añadir preguntas o categorías para sus propios fines analíticos. Cuando se necesite información sobre el trabajo a través de plataformas en línea, este dato debería plasmarse en una variable independiente, en lugar de registrarse como categoría de lugar de trabajo, que se referiría más bien al tipo de lugar desde el cual se suele acceder a la red (OIT, 2018, p. 20).

No obstante, hasta el momento la variable trabajo de plataformas no ha sido incluida dentro de la encuesta aplicable en el Censo de Población y Vivienda organizado por el INEGI, lo que impide contar con

información respecto al número de personas que laboran en este sector, sus características y condiciones de trabajo. Así también, la falta de reconocimiento del trabajo en plataformas digitales como empleo subordinado según la legislación del Estado Mexicano implica la ausencia de registros en el Instituto Mexicano del Seguro Social sobre la cantidad de personas empleadas en este tipo de trabajo y sus condiciones de seguridad social.

Al no existir datos estadísticos concretos sobre el trabajo en plataformas digitales web y de geolocalización en nuestro país¹³², se decidió utilizar el análisis de contenido de los grupos de Facebook y las entrevistas incorporados en esta investigación como uno de los medios para comprender la realidad de las personas trabajadoras en plataformas digitales. A través de este enfoque, se ha podido identificar patrones recurrentes en las discusiones y publicaciones de los participantes, lo que proporciona una visión más rica y contextualizada de sus experiencias laborales. Los temas que emergen de estos grupos varían desde las condiciones de trabajo y la seguridad laboral hasta las dinámicas de género y la búsqueda de soluciones a desafíos comunes. Este análisis de contenido no solo enriquece nuestra comprensión de los trabajadores de plataformas digitales, sino que también sirve como un valioso complemento a los datos cuantitativos recopilados a través de las encuestas.

En el análisis de las condiciones de precariedad en las que laboran las mujeres trabajadoras de plataformas digitales encontramos que existe una disparidad entre la participación de las mujeres en actividades laborales utilizando plataformas digitales de geolocalización respecto de aquellas que utilizan plataformas digitales web como Freelancer, Workana, Fiver, entre otras. Es importante destacar que, en el caso de las

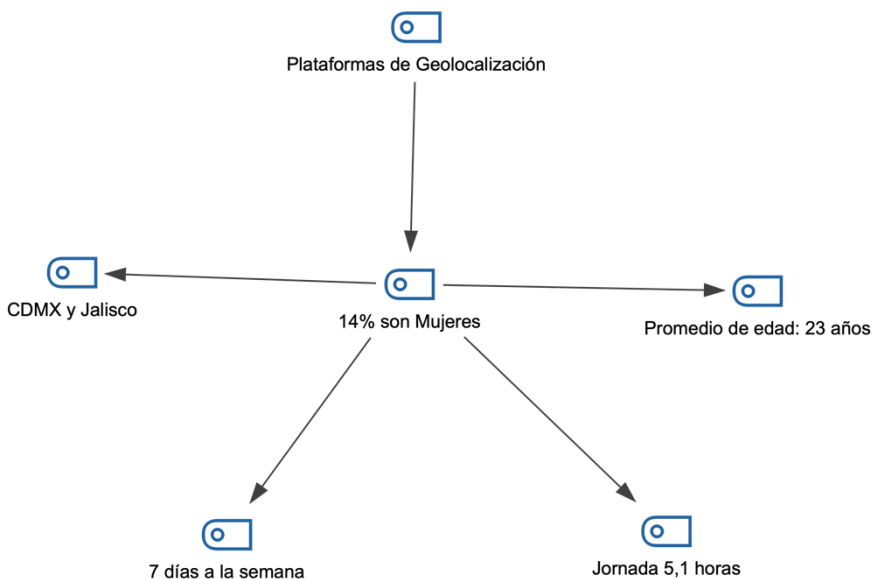
¹³² Las plataformas digitales de geolocalización se distinguen de las plataformas digitales web por su enfoque en la ubicación geográfica de los usuarios. Estas plataformas, como Uber Eats y Rappi, utilizan la tecnología de geolocalización para conectar a los usuarios con servicios o productos disponibles en su área cercana. Por otro lado, las plataformas digitales web no dependen necesariamente de la ubicación física del trabajador y suelen operar en un espacio virtual más amplio. Ejemplos de estas plataformas incluyen sitios de trabajo *freelance* o servicios en línea que no están limitados por la proximidad geográfica. La diferencia fundamental radica en cómo estas plataformas aprovechan la tecnología para facilitar la conexión entre usuarios y servicios, ya sea a través de la ubicación física o en el ámbito virtual.

plataformas de geolocalización, que suelen centrarse en la entrega de alimentos o el transporte de personas, la participación de las mujeres sigue siendo limitada, representando tan solo un 14% del total (Ver gráfico 1). Por otro lado, en el ámbito de las plataformas web, observamos una mayor presencia de mujeres trabajadoras al representar el 53% de las personas trabajadoras encuestadas (Ver gráfico 2). Este fenómeno puede atribuirse a la flexibilidad horaria que ofrecen estas plataformas, lo que resulta particularmente atractivo para quienes tienen responsabilidades de cuidado no remuneradas.

Al profundizar en la investigación, nos hemos enfocado en las trabajadoras que son madres y hemos identificado sus principales preocupaciones. En muchos casos, estas preocupaciones están intrínsecamente relacionadas con sus jornadas laborales, que a menudo son extensas e intensas, sin haber superado todavía la asignación tradicional de roles de género en las labores domésticas y sin disponer de medidas de corresponsabilidad en el cuidado (Scasserra y Partenio, 2023).

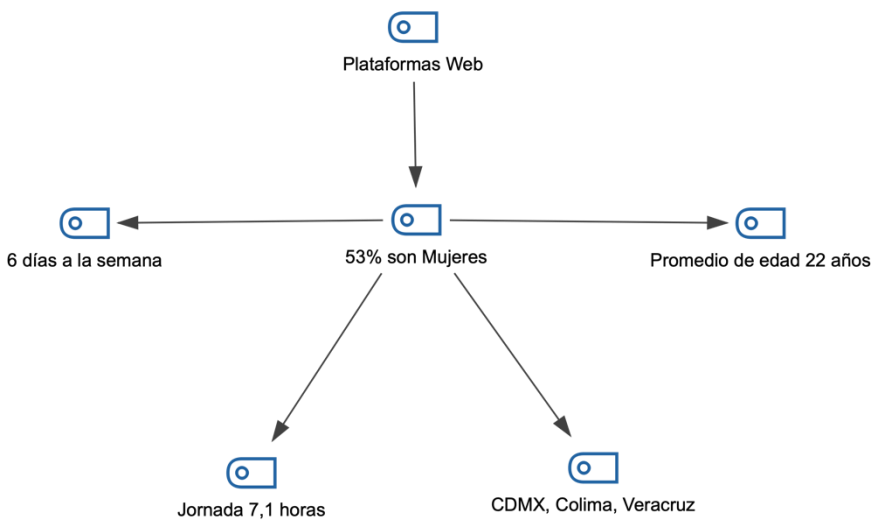
En el caso de las mujeres trabajadoras de plataformas de geolocalización, trabajan un promedio de 5,1 horas al día durante 7 días a la semana (Ver gráfico 1). Por otro lado, las mujeres que trabajan en plataformas web registran una jornada promedio de 7,1 horas diarias, 6 días a la semana (Ver gráfico 2). Estas cifras revelan la necesidad de abordar cuestiones como la regulación de las horas de trabajo, la carga de cuidados no remunerados y la equidad de género en el ámbito laboral de las plataformas digitales, con el objetivo de mejorar las condiciones y el bienestar de estas trabajadoras en el cambiante mundo laboral actual. Asimismo, el 14% de trabajadores de plataformas de geolocalización corresponde a mujeres, la edad promedio es de 23 años y se ubican principalmente en Ciudad de México y Jalisco, es de resaltar que el 47% tiene hijos. En el caso de las mujeres trabajadoras de plataformas digitales web el porcentaje de trabajadoras se incrementa en un 39%, el promedio de edad es de 22 años y en cuanto a la ubicación el 30% corresponde a Ciudad de México, y el 20% a Colima y Veracruz.

GRÁFICO 1. Mujeres trabajadoras de plataformas digitales de geolocalización.



Fuente: elaboración propia

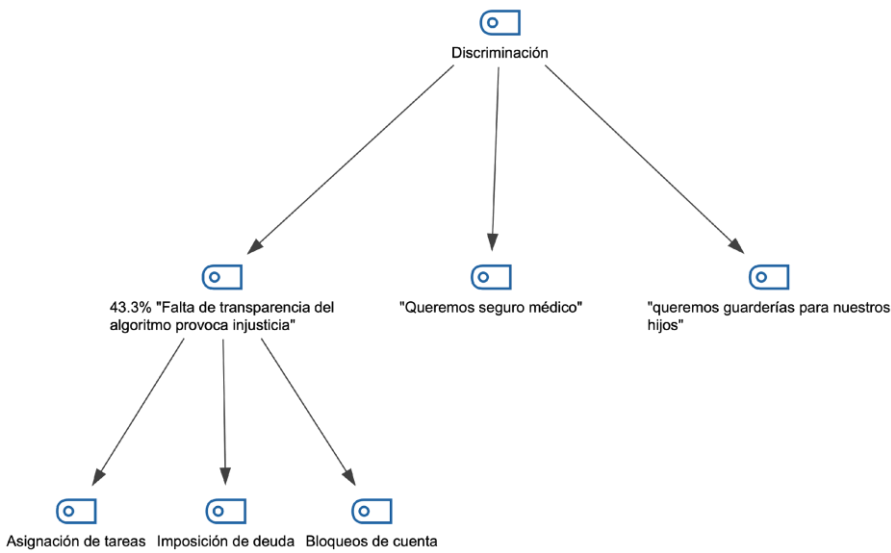
GRÁFICO 2. Mujeres trabajadoras de plataformas digitales web.



Fuente: elaboración propia

Las mujeres que trabajan en plataformas digitales, en particular aquellas relacionadas con las de localización, enfrentan una cruda realidad de discriminación y desventajas en el ámbito laboral. Este escenario se vuelve especialmente crítico en situaciones de maternidad, ya que estas trabajadoras se ven en riesgo sin contar con un seguro médico adecuado o el acceso a guarderías para sus hijos; esta carencia pone de manifiesto una grave deficiencia en la provisión de seguridad social para estas mujeres. Además, el 43.3% de ellas señala la falta de transparencia en los algoritmos utilizados en estas plataformas, lo que resulta en injusticias, como la asignación desigual de tareas, la imposición de deudas financieras, e incluso el bloqueo de sus cuentas de trabajo. Esta situación ilustra la urgente necesidad de abordar las condiciones laborales desiguales y las prácticas opacas que afectan a las mujeres que trabajan en plataformas digitales, con el fin de promover la equidad y la justicia en el ámbito laboral (Ver gráfico 3).

GRÁFICO 3. Condiciones de precariedad laboral: Discriminación.

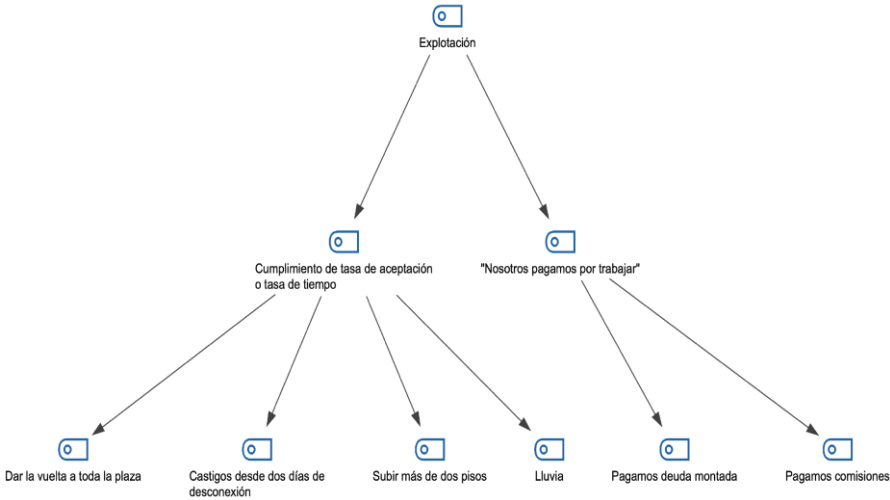


Fuente: elaboración propia

La explotación laboral en plataformas de geolocalización se refleja en la negación de la relación laboral, que deja a las trabajadoras en una

situación vulnerable. Estas mujeres son sometidas a estrictos estándares y tasas de aceptación que impactan negativamente en sus ingresos. La falta de reconocimiento de su trabajo conlleva a no contar con beneficios laborales esenciales, como guarderías y seguridad social, a pesar de estar obligadas a pagar impuestos. Además, las exigencias de cumplimiento de tasas de aceptación y tiempo pueden ser desproporcionadas y perjudiciales, forzando a las trabajadoras a realizar entregas en lugares de difícil acceso, como subir varios pisos, sin considerar su estado, incluyendo el embarazo, lo que resulta en sanciones que incluyen desconexión forzada de la plataforma, lo que a menudo significa la pérdida de ingresos y seguridad laboral, destacando la necesidad de abordar las condiciones laborales injustas (Ver gráfico 4).

GRÁFICO 4. Condiciones de precariedad laboral: Condiciones de explotación laboral.

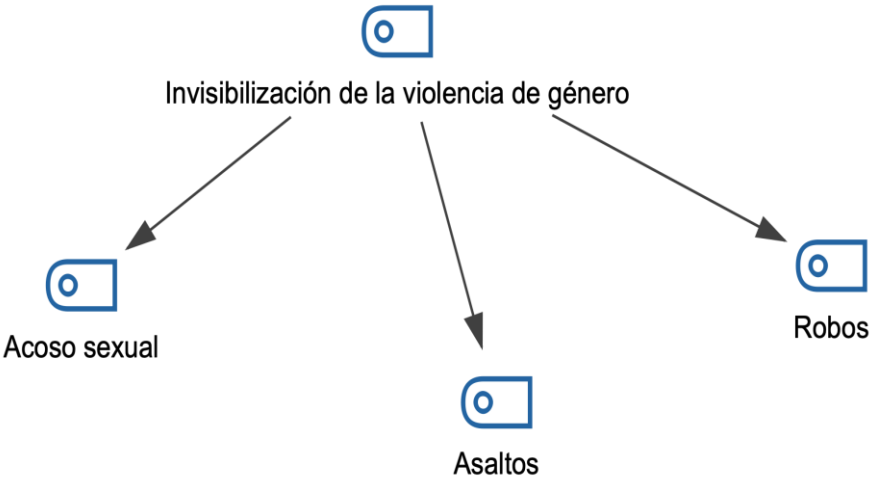


Fuente: elaboración propia

La invisibilización de la violencia de género que enfrentan las mujeres trabajadoras de plataformas digitales de localización es un problema persistente. Estas mujeres a menudo sufren acoso sexual, asaltos y robos, especialmente en entornos callejeros, y sus experiencias rara vez reciben la atención y la condena que merecen. Por otro lado, aquellas que trabajan en plataformas digitales web son víctimas de ciberacoso de manera frecuente, una forma de violencia que a menudo se normaliza

y minimiza. Esta invisibilidad y normalización de la violencia de género en línea y en el mundo real destaca la necesidad urgente de reconocer y abordar estos problemas, promoviendo la seguridad y el respeto para las mujeres en sus lugares de trabajo y en la sociedad en general (Ver gráfico 5).

GRÁFICO 5. *Invisibilización de la violencia de género.*

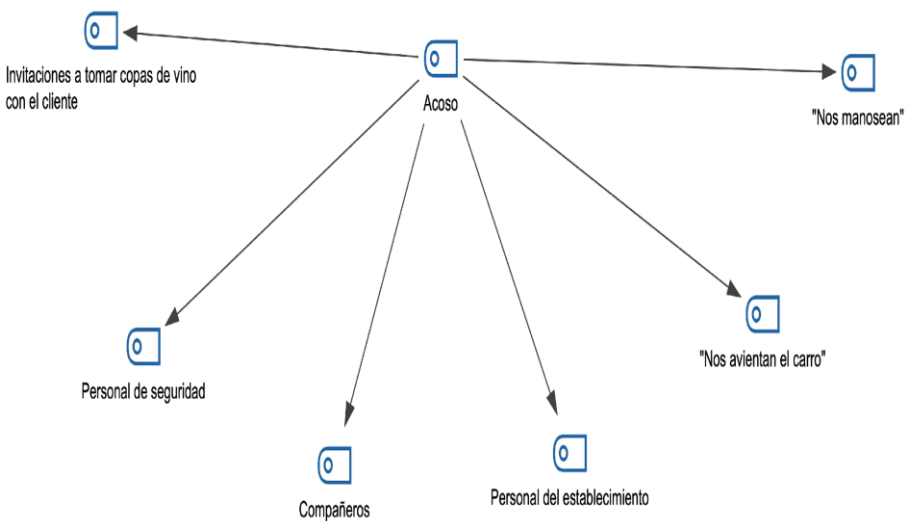


Fuente: elaboración propia

El acoso y la explotación laboral en el ámbito de las plataformas de geolocalización se manifiestan de manera alarmante, y las trabajadoras se enfrentan a situaciones verdaderamente denigrantes. En las calles, donde su trabajo se desarrolla, las mujeres son víctimas de manoseos, nalgadas e incluso agresiones más violentas como ser atropelladas intencionalmente, lo que las expone a un acoso constante que socava su dignidad. Además, reciben invitaciones inapropiadas, insinuaciones, e imágenes explícitas y sexualmente sugestivas en sus dispositivos móviles por parte de clientes, quienes llegan al extremo de masturbarse o enviar imágenes de desnudos sin su consentimiento. Estas experiencias, sumamente perturbadoras, ponen a las trabajadoras en situaciones de peligro real, y en algunos casos, una de las contactadas relató un incidente que podría haber resultado en una violación. Es imperativo

abordar estos problemas con seriedad y urgencia para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso (Ver gráfico 6).

GRÁFICO 6. Invisibilización de la violencia de género: Acoso.

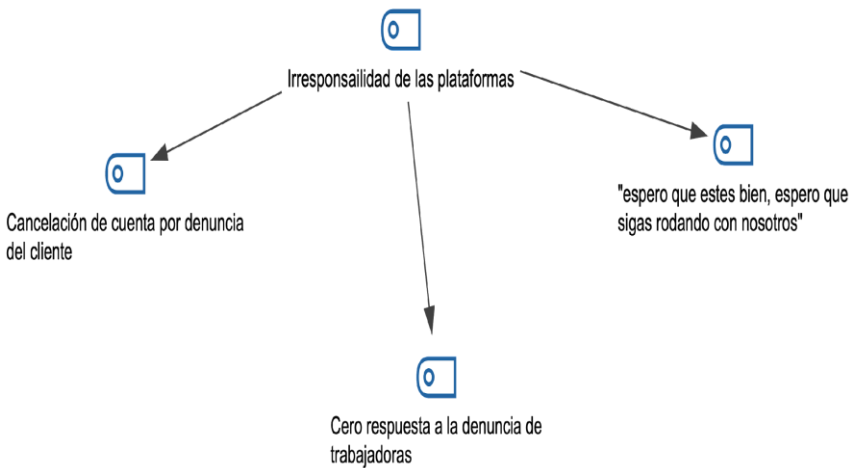


Fuente: elaboración propia

La irresponsabilidad de las plataformas digitales se manifiesta de manera alarmante, según lo reportado por colectivos de trabajadoras. En el caso de las plataformas de localización, las mujeres trabajadoras logran construir una comunidad sólida y sienten un fuerte sentido de pertenencia. Sin embargo, en las plataformas web, donde el ciberacoso es una amenaza constante, la falta de mecanismos y protocolos para presentar denuncias es evidente. Las entrevistas refirieron que, pese a ser ellas las víctimas de acoso, cuando ellas rechazan las propuestas intimidatorias y sexuales de los clientes, éstos en muchas ocasiones en venganza manifiestan a la aplicación que su pedido no fue entregado, con el propósito de bloquear o cancelar las cuentas de las mujeres trabajadoras. Aquellas trabajadoras que refirieron solicitar ayuda en la aplicación de geolocalización indicaron que la respuesta automatizada de la aplicación fue: "espero que estés bien, espero que sigas rodando con nosotras". La irresponsabilidad de las plataformas es una grave

preocupación que requiere una respuesta inmediata y efectiva para proteger a las trabajadoras y garantizar su bienestar (Ver gráfico 7).

GRÁFICO 7. *Irresponsabilidad de las plataformas digitales de trabajo.*



Fuente: elaboración propia

Las situaciones de inseguridad a las que se enfrentan las trabajadoras de plataformas digitales ya sean de geolocalización o web, son motivo de grave preocupación. Estas mujeres experimentan una amplia gama de amenazas que van desde el acoso callejero y la explotación laboral hasta el ciberacoso y la falta de respuestas adecuadas por parte de las plataformas. La invisibilización de la violencia de género, la negación de derechos laborales básicos, y la falta de seguridad social, la cancelación de cuentas sin justificación, la falta de mecanismos claros para presentar denuncias y la ausencia de apoyo adecuado de las empresas digitales exponen a las trabajadoras a un mayor riesgo y desprotección.

5. DISCUSIÓN

La investigación realizada evidencia la necesidad de una regulación en México que reconozca jurídicamente la relación laboral subordinada existente en el trabajo que realizan las personas en plataformas digitales sean estas de geolocalización o web; que contribuyan a la generación

de mecanismos coercitivos efectivos, que le brinden realmente protección a las mujeres trabajadores de plataformas independientemente del esquema en el que se encuentren, ello igualaría a las plataformas digitales, para que como cualquier patrón asuman la responsabilidad respecto de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo e incluyan protocolos internos para el caso de violencia laboral donde se encuentran implícitos todos los supuestos de acoso.

Los datos presentados en este análisis de las condiciones de precariedad en las que laboran las mujeres trabajadoras de plataformas digitales son preocupantes y revelan una serie de desafíos y problemas significativos en este ámbito. La investigación resalta una disparidad entre las plataformas de geolocalización y las plataformas web en cuanto a la participación de las mujeres. Esto sugiere que las mujeres encuentran diferencias en las oportunidades y condiciones de trabajo según el tipo de plataforma en la que participan. La duración promedio de las jornadas laborales de las mujeres trabajadoras, ya sea en plataformas de geolocalización o web, es notable. Estas largas horas de trabajo pueden tener un impacto negativo en su calidad de vida y bienestar. La falta de acceso a beneficios laborales esenciales, como seguro médico y guarderías, es un problema significativo. Además, la falta de transparencia en los algoritmos utilizados en estas plataformas puede llevar a prácticas injustas y a la explotación de las trabajadoras.

En el ámbito de la violencia de género, las mujeres trabajadoras de plataformas digitales, ya sea en geolocalización o en la web, enfrentan diversas formas de violencia y acoso. Esta violencia es inaceptable y debe abordarse con urgencia para garantizar la seguridad y el respeto en el lugar de trabajo. La falta de mecanismos efectivos para presentar denuncias y la respuesta inadecuada por parte de las plataformas a los problemas de acoso y violencia son preocupantes. Esto expone a las trabajadoras a riesgos adicionales y debe ser corregido.

6. CONCLUSIONES

Los hallazgos de la investigación reflejan una situación preocupante en la que las mujeres trabajadoras de plataformas digitales enfrentan

desigualdades de género, explotación laboral y violencia en su lugar de trabajo. La construcción de comunidades de apoyo entre las trabajadoras es un signo de resiliencia, pero no puede sustituir una respuesta integral por parte de las plataformas, legisladores y la sociedad en su conjunto. Es fundamental que las plataformas digitales asuman su responsabilidad en la protección de las trabajadoras y en la promoción de un entorno laboral seguro y equitativo. Abordar estas cuestiones es esencial para garantizar el ambiente laboral seguro y justo para las mujeres que trabajan en plataformas digitales, y para avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito laboral y digital. En este sentido se propone:

1. Regular normativamente el trabajo en plataformas digitales para garantizar condiciones justas y seguras para las trabajadoras.
2. Las plataformas digitales deben asumir su responsabilidad e implementar protocolos y mecanismos de denuncia para las trabajadoras que enfrentan violencia, discriminación o acoso.
3. Es necesario visibilizar el trabajo de las mujeres en plataformas digitales y acabar con la discriminación y la invisibilización.

7. REFERENCIAS

- Alba Vega, C., Bensusán G. y Vega, G. (2021). El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales. Colegio de México. Red de Estudios sobre Desigualdades de El Colegio de México. Seminario sobre Trabajo y Desigualdades. <https://bit.ly/3QJlroD>
- Fundación UNAM (2023, 14 de septiembre). ¿Cómo prevenir la violencia digital? <https://bit.ly/3slq0NA>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). Módulo sobre Ciberacoso. MOCIBA 2022. Principales resultados. <https://bit.ly/3QwTn7Q>
- Jalil Naji, M. (2009). Plataformas y género: el riesgo de acoso sexual en el trabajo en plataformas digitales [ponencia]. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España. <https://bit.ly/3MyprXx>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004, 9 de agosto). ¿Qué es el trabajo decente? <https://bit.ly/46Z4m0w>

- Organización Internacional del Trabajo. (2018, 10-19 de octubre). Resolución sobre las estadísticas del trabajo. 20° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, Suiza. <https://bit.ly/46ZyWXU>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. <https://bit.ly/3Mtsu3a>
- Scasserra, S. y Partenio, F. (2023). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19. *Revista Sociologías*, 23(57), 174-206. <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>

EL IMPACTO SOCIAL DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ROCÍO BLANCO-GREGORY

Universidad de Extremadura

MARGARITA CALLEJA ALDANA

Universidad de Extremadura

INTRODUCCIÓN

En sus inicios el teletrabajo no tuvo el impacto que se preveía puesto que la alta dirección de las empresas no mostró interés debido a la dificultad de la organización y el poco compromiso por el cambio climático que existía en los años 70 (Pérez et al., 2003).

No fue hasta los años 90 con la aparición de Internet y los ordenadores personales que el teletrabajo se fue consolidando tecnológicamente. EE. UU. fue de los primeros países en fomentar e impulsar este modelo de organización, debido a catástrofes atmosféricas donde las vías de comunicación se vieron afectadas y el estado proporcionó beneficios fiscales a las empresas con el 25% de la plantilla en teletrabajo (Corbi, 2014).

En los inicios del siglo XXI, con la aparición de la conexión a Internet por banda ancha se incrementó el teletrabajo. Según un estudio realizado por The Pew Research Center, a principio de los 2000 en EE. UU. el 36% de los usuarios con disponibilidad de banda ancha realizaban actividades laborales desde sus hogares, comparado con el 14% de personas que teletrabajan siendo usuarios que no disponían de banda ancha. Con ello podemos confirmar que la mejora y la evolución de Internet fue un detonante para el impulso del teletrabajo (Sarriegui, 2002).

En Europa, teniendo en cuenta que también iba incrementándose el porcentaje de personas que realizaba actividades laborales desde casa, no se alcanzaban las mismas magnitudes que en EE. UU. Según el

European Telework Status Report la media de la población activa en Europa que trabajaba desde fuera de su puesto de trabajo, al menos una vez por semana, era un 6% frente al 12,9% de EE. UU. Además, los países de la Unión Europea tenían notables diferencias. Por ejemplo, en 1999, en España no se alcanzaba el 3% de la población activa teletrabajando frente al 15% de la población activa de Suecia, diferenciados por el desarrollo de las TICs (De la Cámara, 2000).

Estas cifras podrían estar ocupando un volumen de teletrabajo mayor ya que hay que tener en cuenta que en España no está registrada estadísticamente la incidencia del teletrabajo en este periodo, ya que se utilizaba como autoempleo, con las subcontrataciones de personas empleadas o como estrategia de flexibilidad en mano de obra (Belzunegui, 2008).

El teletrabajo en los años 90 del siglo pasado iba creciendo a medida que las tecnologías de la información y la comunicación mejoraban, pero este cambio iba ligado sobre todo a la necesidad de evolucionar en el ámbito de la organización empresarial, por ello, el teletrabajo empezó a tomar importancia desde una perspectiva postindustrial, con la búsqueda del concepto de una empresa más flexible donde se manifestó un notable cambio en la organización y la forma de producción, para la adaptación de las empresas a una economía globalizada que comenzaba a aparecer y que exigía a las industrias más agilidad, más eficacia, un plan en el ahorro de coste y la externalización de procedimientos o trabajadores con la subcontratación (De la Cámara, 2000).

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

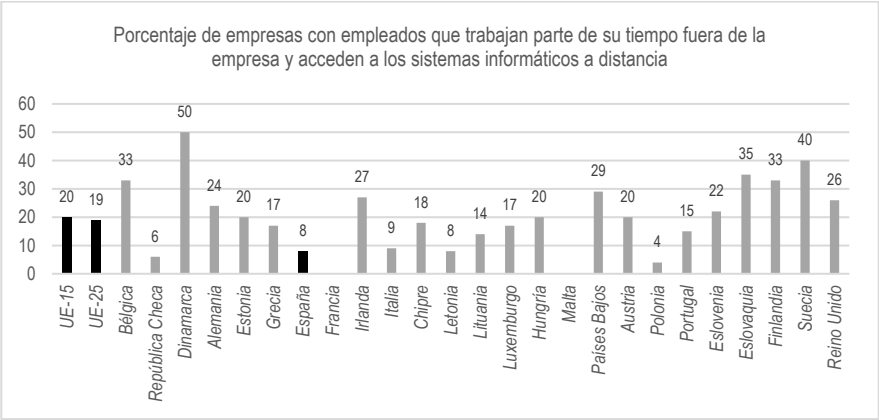
El presente trabajo tiene como objetivo analizar la implantación del teletrabajo en España. Pretendemos, asimismo, indagar sobre el impacto de la pandemia de Covid-19 sobre el teletrabajo desde la perspectiva de género, así como el impacto social de la extensión del teletrabajo.

Se ha realizado una exhaustiva revisión bibliográfica, y análisis de fuentes secundarias de instituciones públicas y privadas.

2. CONTEXTUALIZACIÓN Y ESTADO DEL ARTE

A principios del siglo XXI, en el año 2005, la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea, Eurostat, analizó a las empresas con personas empleadas que trabajan parte de su tiempo fuera de la empresa y acceden a los sistemas informáticos a distancia, en los países miembros. En el gráfico 1 mostraremos el porcentaje del análisis:

GRÁFICO 1. *Empresas con personas teletrabajadoras parciales en la UE en 2005. %*



Nota: Elaboración propia a partir de Eurostat, 2005, citado en Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública (p. 134), por A. Belzunegui, 2008, DOI:10.17345/rio1.129-148.

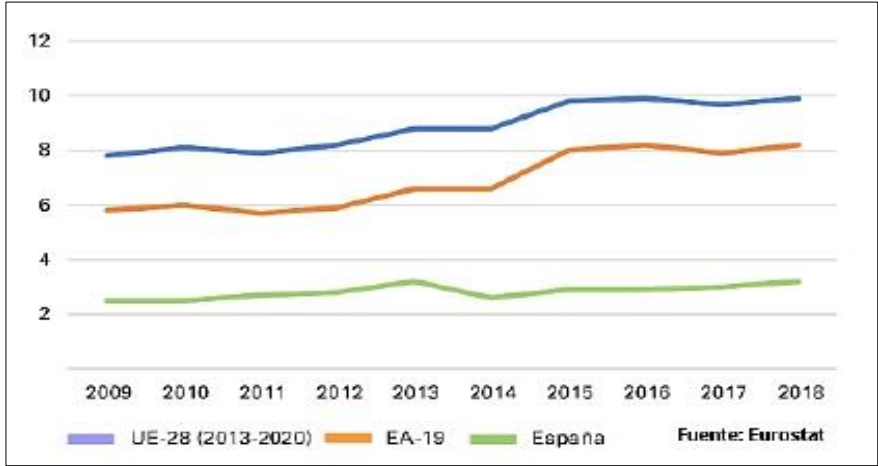
Se observa que, en 2005 en España, sólo un 8% de las empresas tenían a personas empleadas practicando el teletrabajo parcialmente, mostrando una notable diferencia con los países con el mayor porcentaje, como Dinamarca con un 50%, Suecia con un 40% o Eslovaquia y Bélgica con más del 30%. Teniendo un porcentaje inferior que en España países como Letonia, Polonia y la República Checa. Por eso, la implantación del teletrabajo en España al inicio del siglo XXI era muy escasa en comparación con otros países de la Unión Europea, superando la media de la UE-25 por más del 10% (Belzunegui, 2008).

Esta diferencia va ligada al uso y disposición de las TICs que tiene cada país, pues a mayor desarrollo tecnológico y nivel de digitalización, mayor implantación del teletrabajo.

La evolución de las tecnologías marcó un antes y un después en los hábitos de la población que contribuyó a la revolución de la denominada “Sociedad de la información” que influiría tanto en lo laboral como en lo personal y Norbert Bilbeny la definiría como la “Tercera Revolución Industrial”. La aparición y evolución de Internet, sobre todo, consiguieron transformar la empresa, alterando con ella su comportamiento que iría ligado al cambio de las relaciones laborales y los negocios. Con ello aparecieron nuevas oportunidades que aportarían nuevos métodos de solución, en especial, en el campo de la gestión de los recursos humanos (Alonso y Cifre, 2002).

En el Gráfico 2, realizado por Eurostat, se observa notablemente el incremento de la realización parcial del teletrabajo desde casa, aumentando el porcentaje con el paso de los años, tanto en la media de la UE como en España, pero se sigue apreciando una notable diferencia entre los dos: España creció desde 2009 a 2018 un 0,7%, por debajo del 2,1% que creció la media de la UE y el 2,4% de la eurozona (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

GRÁFICO 2. Población ocupada que ha trabajado alguna vez desde casa.



Nota: Captura de pantalla. El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19 (p. 6), por INE, 2020.

La pandemia ocasionó que la digitalización evolucionara muy rápido en comparación con el crecimiento que había tenido en los últimos años. Según el informe “*La Sociedad Digital en España 2020-2021: El año en que todo cambió*” (Fundación Telefónica, 2021), el teletrabajo en 2020 se incrementó del 5% al 37%. Y para la mayoría de las empresas españolas el resultado de la productividad desempeñada en teletrabajo fue positiva. En el Gráfico 3 se puede observar que el 66% de las empresas españolas que utiliza el teletrabajo ha incrementado la productividad, menos del 20 % indica que la productividad ha disminuido y un 16% indica que no ha variado (BBVA, 2021).

GRÁFICO 3. Productividad corporativa con el Teletrabajo en Empresas españolas en 2021.

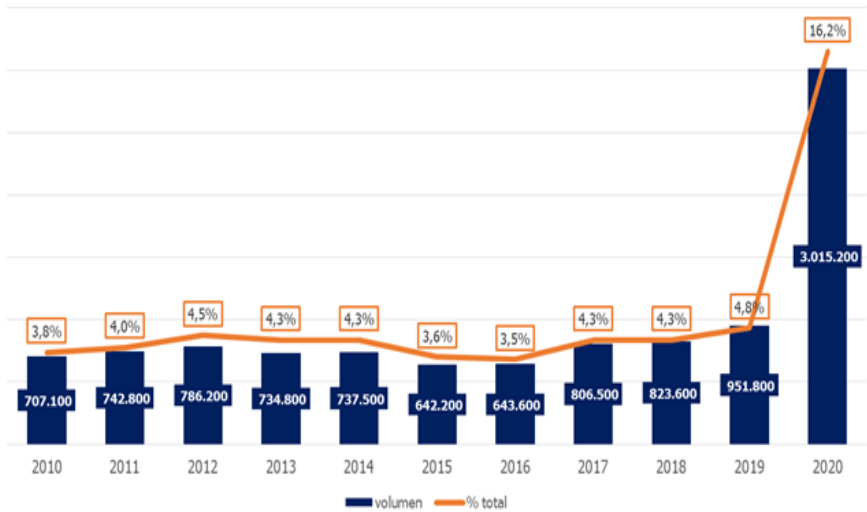


Nota: Elaboración propia a partir de El teletrabajo se multiplicó por siete en España en 2020 (s.p), por BBVA Noticias, 2021

La conectividad digital y la evolución continua de las TICs, unidas a la crisis sanitaria, hizo replantearse a muchas entidades el teletrabajo como un nuevo sistema de organización, alterando la cultura de la presencialidad anteriormente citada. Las organizaciones pudieron observar que este modelo de trabajo podía ahorrar costes en los establecimientos de los puestos, la mejora y productividad de los tiempos de trabajo y la conciliación laboral con la vida familiar de los trabajadores, siendo un escenario positivo para trabajadores y para empresarios.

Durante la década de 2010 a 2020, el teletrabajo experimentó un crecimiento significativo, impulsado en gran parte por la evolución tecnológica y la necesidad de las empresas de adaptarse a un mundo cada vez más conectado e interdependiente.

GRÁFICO 4. Evolución del teletrabajo desde 2010 a 2020 en España



Nota: Captura de pantalla de Nota de prensa: Tres millones de españoles teletrabajan de manera habitual, el triple que el año pasado, por Randstad (17 de septiembre de 2020). <https://bit.ly/3Q1tWw5>

Algunas de las principales tendencias y eventos que han marcado la evolución del teletrabajo durante esta década fueron:

Aumento del número de trabajadores remotos: Según un informe de FlexJobs y Global Workplace Analytics, el número de trabajadores remotos en EE. UU. aumentó en un 44% entre 2015 y 2020.

Auge de las plataformas de trabajo en línea: Estas plataformas, como Upwork y Freelancer, se han convertido en una fuente cada vez más popular de trabajo remoto en todo el mundo. Estas plataformas han permitido a los trabajadores independientes conectarse con empleadores de todo el mundo y trabajar desde cualquier lugar con acceso a Internet.

Aceptación del teletrabajo por parte de las empresas: Muchas empresas implementaron políticas de teletrabajo y permitieron a sus empleados trabajar desde casa de forma regular o en situaciones especiales, como el mal tiempo o las emergencias sanitarias.

Mejora de la tecnología y las herramientas de comunicación: Las videoconferencias, las aplicaciones de mensajería instantánea y el almacenamiento en la nube se convirtieron en herramientas cada vez más populares para los trabajadores remotos.

Globalización de la fuerza laboral: El teletrabajo ha permitido una mayor globalización de la fuerza laboral, permitiendo a las empresas contratar a trabajadores de todo el mundo y expandir su alcance, gracias a la tecnología y las herramientas de comunicación, facilitando una mayor colaboración y coordinación entre los trabajadores remotos.

Cambios en la cultura laboral: El teletrabajo ha cambiado significativamente la cultura laboral en muchos países, especialmente en EE. UU. y en Europa. Las personas empleadas ahora esperan tener una mayor flexibilidad y control sobre su trabajo, y muchas empresas han comenzado a adaptarse a estas nuevas demandas.

En 2021, los Estados miembros con mayor porcentaje de ocupados teletrabajando (ya sea de forma habitual u ocasional) son los Países Bajos (53,8%), Suecia (46,2%) y Luxemburgo (45,1%). Por el contrario, esta modalidad de trabajo es mucho menos frecuente en Bulgaria (6,5%), Rumanía (6,6%) y Chipre (12,7%). La media de la Unión Europea se sitúa en el 24%, en torno a 9 puntos porcentuales por encima del porcentaje para España en 2021 (15,3%). En la Tabla 1, observamos los datos mencionados, junto al resto de países de la Unión Europea y sus tasas de teletrabajo (Eurostat, 2022).

TABLA 1. Incidencia del teletrabajo total, habitual y ocasional en los países de la Unión Europea (2021).

	Total %	Posición	Habitual %	Posición	Ocasional %	Posición
Países Bajos	53,8	1	22,5	6	31,3	1
Suecia	46,2	2	27	3	19,2	2
Luxemburgo	45,1	3	28,1	2	17	5
Finlandia	41	4	24,8	5	16,2	6
Bélgica	39,9	5	26,2	4	13,7	8
Irlanda	39,3	6	32	1	7,3	20
Dinamarca	36	7	18,1	7	17,9	3
Francia	34,2	8	17	8	17,2	4
Malta	29,3	9	14,9	11	14,4	7
Austria	28,4	10	15,9	10	12,5	9
Estonia	26,3	11	14,9	12	11,4	12
Portugal	26	12	14,5	13	11,5	11
Alemania	24,7	13	17	9	7,7	19
UE - 27	24	14	13,4	14	10,6	13
Eslovenia	22,9	15	10,6	16	12,3	10
España	15,3	16	9,5	17	5,8	24
Polonia	15,3	17	6,9	21	8,4	16
Eslovaquia	15	18	6,6	24	8,4	17
Grecia	14,9	19	6,7	22	8,2	18
Italia	14,8	20	8,3	19	6,5	22
República Checa	14,5	21	7,2	20	7,3	21
Lituania	14,3	22	9,1	18	5,2	25
Letonia	13,6	23	11	15	2,6	28
Croacia	13,3	24	4,6	25	8,7	15
Hungría	13,3	25	4,5	26	8,8	14
Chipre	12,7	26	6,7	23	6	23
Rumanía	6,6	27	2,4	28	4,2	26
Bulgaria	6,5	28	2,8	27	3,7	27

Fuente: Elaboración propia a partir de European Union Labour Force Survey, por Eurostat, 2022

2.1. LA CRISIS SANITARIA DE 2020 Y EL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESPAÑA

La pandemia del COVID-19 en España ha provocado un fuerte crecimiento del trabajo desde el domicilio. Antes de la pandemia, el

porcentaje de personas que trabajaban desde casa era del 4,8% (Eurostat, 2021). El confinamiento iniciado en marzo de 2020 hizo que este porcentaje se triplicara hasta alcanzar el 16,2% en el segundo trimestre de 2020. El fin del confinamiento estricto supuso una reducción clara de la adopción del trabajo desde el domicilio, con porcentajes de personas trabajando desde casa del 10,3% y 9,9% en el tercer y cuarto trimestre de 2020. Sin embargo, con el endurecimiento de la pandemia y el incremento de medidas de aislamiento por parte de las autoridades en el primer trimestre de 2021 se produjo un fuerte repunte del teletrabajo, hasta alcanzar el 11,2% de trabajadores.

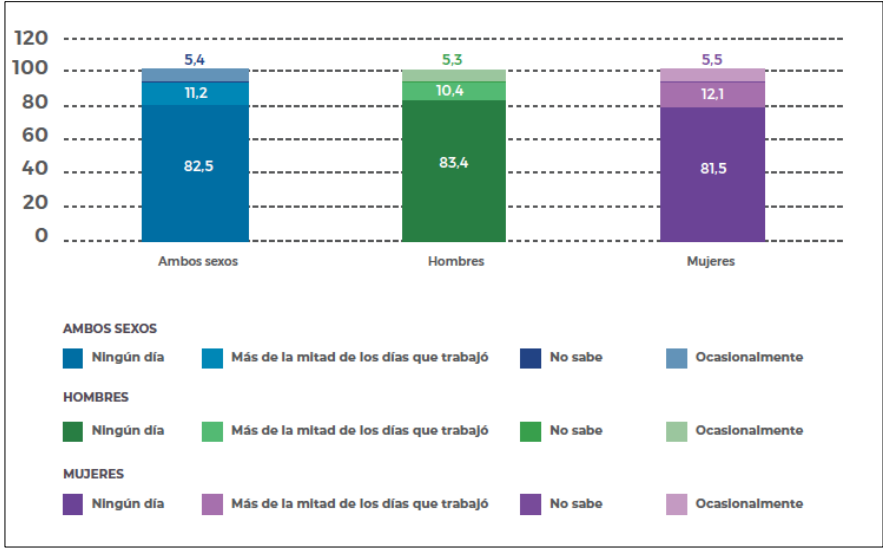
TABLA 2. Indicadores sobre teletrabajo en España por género. Días trabajados en el domicilio particular. (Primer trimestre de 2021 - %).

SEXO	2020			2021
	T2	T3	T4	T1
AMBOS SEXOS				
Ningún día	78,6	84,4	84	82,5
Más de la mitad de los días que trabajó	16,2	10,3	9,9	11,2
No sabe	2,3	1,1	1,3	0,9
Ocasionalmente	2,9	4,2	4,8	5,4
Total	100	100	100	100
HOMBRES				
Ningún día	80,6	84,9	85	83,4
Más de la mitad de los días que trabajó	14,1	9,5	9,3	10,4
No sabe	2	1	1,1	0,9
Ocasionalmente	3,3	4,5	4,7	5,3
Total	100	100	100	100
MUJERES				
Ningún día	76,3	83,8	82,8	81,5
Más de la mitad de los días que trabajó	18,7	11,3	10,8	12,1
No sabe	2,6	1,2	1,4	0,9
Ocasionalmente	2,4	3,8	5	5,5
Total	100	100	100	100

Fuente: Adaptado de Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE (p. 12), por Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad, 2021, MINECO, Secretaría General Técnica.

La adopción del teletrabajo era antes de la pandemia más frecuente entre los hombres que entre las mujeres en España. Durante la pandemia esta tendencia se ha invertido. Así, en el segundo trimestre de 2020, el 14,1% de los hombres teletrabajaron más de la mitad de los días frente al 18,7% de las mujeres. Esta tendencia fue a la baja tanto en los hombres como en las mujeres en el tercer y cuarto trimestre de 2020. Sin embargo, en el primer trimestre de 2021 se incrementó tanto en el caso de los hombres, alcanzando el 10,4%, como en el de las mujeres, con un 12,1% de ellas teletrabajando. Durante los meses de restricción de movilidad por la crisis sanitaria, las teletrabajadoras han estado de media dos puntos por encima de sus compañeros varones.

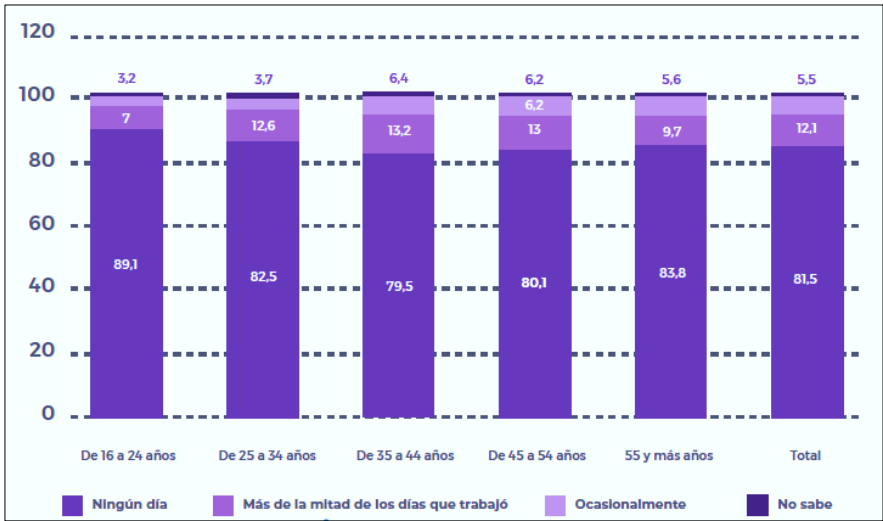
GRÁFICO 5. Indicadores sobre teletrabajo en España *Días trabajados en el domicilio particular. Primer trimestre de 2021 - Porcentaje*



Nota: Captura de pantalla adaptada de Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE (p. 13), por Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad, 2021, MINECO, Secretaría General Técnica.

Las mujeres de 35 a 44 años son las que más trabajan desde el domicilio particular (13,2%), seguido de las mujeres de 45 a 54 años (13%). Una vez más, son las mujeres más jóvenes, las de 16 a 24 años, las que menos teletrabajan, no superando el 7%.

GRÁFICO 6. Mujeres con teletrabajo en España*Grupos de edad. Días trabajados en el domicilio particular. Primer trimestre de 2021 - Porcentajes



Nota: Captura de pantalla adaptada de Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE (p. 16), por Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad, 2021, MINECO, Secretaría General Técnica.

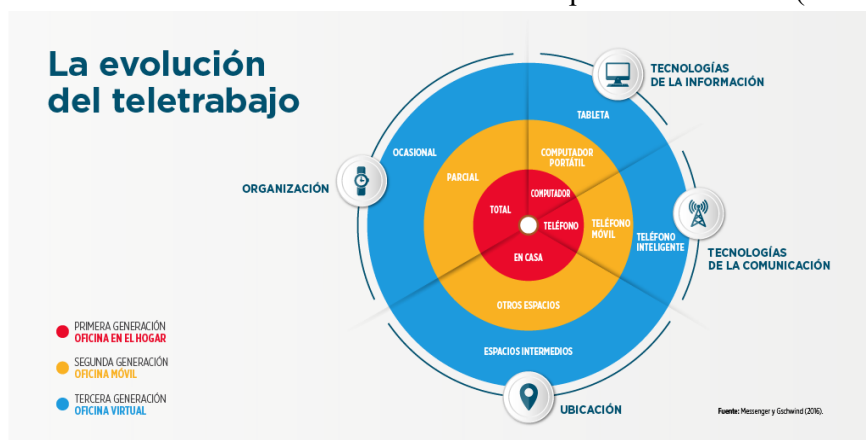
3. PAUTAS DE CAMBIO EN LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO

La evolución del concepto de teletrabajo desde un enfoque de “oficina en casa” hasta la denominada “oficina virtual”, ha introducido pautas de cambio con impactos económicos, sociales y ambientales:

1. Mayor flexibilidad: El teletrabajo ha permitido a las personas empleadas tener más flexibilidad en cuanto a horarios y lugares de trabajo, mejorando su calidad de vida.
2. Ahorro de costes: Las personas empleadas han podido ahorrar dinero en transporte y comida al trabajar desde casa, con un impacto positivo en sus finanzas personales.
3. Mayor eficiencia: Muchas empresas han notado una mayor eficiencia en el trabajo remoto, ya que las personas empleadas pueden trabajar en un entorno menos estresante y tener menos interrupciones.

4. Accesibilidad: El teletrabajo ha permitido que personas con discapacidades o enfermedades crónicas tengan más acceso al mercado laboral.
5. Reducción de emisiones: El trabajo remoto ha reducido las emisiones de gases de efecto invernadero al disminuir la cantidad de personas que se desplazan al trabajo.

FIGURA 1. Evolución del teletrabajo en las diferentes generaciones dentro del concepto (2020).



Fuente: <https://bit.ly/3ZATmDU>

4. REGULACIÓN Y MARCO LEGAL

El teletrabajo ha sido regulado en España a través de diversas leyes y normativas desde las primeras articulaciones en la década de 1990. Dicha regulación ha ido evolucionando para adaptarse a las necesidades de los trabajadores de las empresas, y se ha centrado en garantizar los mismos derechos y beneficios para los trabajadores a distancia que para los trabajadores presenciales.

Estos avances se han concretado en medidas contenidas en el Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia y en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, para regular las condiciones laborales y garantizar los derechos de los trabajadores que realizan sus tareas desde fuera del centro de trabajo habitual. Recientemente, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores

ha sido modificado expresamente para transponer las directivas de la Unión Europea en sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Concretamente, el artículo 34.8, dispone:

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

5. ANÁLISIS DAFO

Analizando los datos anteriormente comentados, la matriz DAFO recoge debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del teletrabajo en cuanto a las condiciones del trabajador se refiere.

5.1 DEBILIDADES (D).

- Aislamiento social: El teletrabajo puede hacer que los trabajadores se sientan aislados y desconectados de sus compañeros y del entorno de trabajo, pudiendo afectar su bienestar emocional y su calidad de vida.
- Dificultad para separar el trabajo de la vida personal: El teletrabajo puede dificultar la separación entre el trabajo y la vida personal, pudiendo aumentar el estrés y reducir la calidad de vida.
- Problemas de ergonomía: Al trabajar desde casa, los trabajadores pueden no tener un espacio adecuado y seguro para trabajar, pudiendo generar problemas físicos como dolor de cuello, espalda o muñeca, fatiga ocular, entre otros.
- Dificultad para la comunicación y la colaboración: El teletrabajo puede dificultar la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo, pudiendo afectar la eficacia del trabajo en equipo.

5.2. AMENAZAS (A).

- Dificultad para mantener la cultura empresarial: El teletrabajo puede dificultar la creación y el mantenimiento de una cultura empresarial sólida y cohesiva.
- Riesgos de seguridad informática: El teletrabajo puede aumentar los riesgos de seguridad informática, como el robo de datos y el ciberataque.
- Posible falta de motivación y compromiso: El teletrabajo puede hacer que algunos trabajadores se sientan menos motivados y comprometidos con la empresa y su trabajo.
- Posibles barreras legales y fiscales: El teletrabajo puede implicar barreras legales y fiscales en cuanto a los requisitos y obligaciones para empresas y trabajadores.

5.3. FORTALEZAS (F)

- Flexibilidad: El teletrabajo permite a los trabajadores tener más flexibilidad en cuanto a horarios y ubicación, lo que puede favorecerles equilibrar mejor su vida laboral y personal.
- Ahorro de tiempo y costes: Al no tener que desplazarse al lugar de trabajo, los trabajadores pueden ahorrar tiempo y dinero en transporte, pudiendo mejorar su calidad de vida.
- Mayor productividad: Muchos trabajadores encuentran que pueden ser más productivos al teletrabajar debido a que tienen un ambiente de trabajo más tranquilo y sin distracciones.
- Mejora de la calidad de vida: El teletrabajo puede tener un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores, ya que les brinda más flexibilidad y autonomía en su actividad.

5.4. OPORTUNIDADES (O)

- Mayor acceso a talentos: El teletrabajo puede permitir a las empresas contratar a trabajadores de cualquier lugar del mundo, ampliando su acceso a talentos.
- Reducción de costes: El teletrabajo puede permitir a las empresas reducir costes en infraestructura, como el alquiler de oficinas y los suministros de oficina.
- Mayor flexibilidad en la gestión de equipos: El teletrabajo puede permitir a los gerentes gestionar equipos de manera más flexible y eficiente.

6. PROYECCIÓN PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS

El teletrabajo ha demostrado ser una alternativa viable para muchas empresas y trabajadores, y es probable que continúe creciendo en popularidad en los próximos años. Algunas proyecciones y tendencias importantes incluyen:

- Más flexibilidad en los lugares de trabajo: Muchas empresas están considerando ofrecer a sus empleados la posibilidad de trabajar en cualquier lugar del mundo, siempre y cuando tengan una conexión a Internet estable.
- Mayor inversión en tecnología: Con el teletrabajo como nueva modalidad, las empresas están invirtiendo en tecnología y herramientas para facilitar el trabajo remoto, lo que incluye software de colaboración y videoconferencias.
- Nuevos modelos de trabajo híbridos: Las empresas están explorando modelos híbridos, donde los empleados trabajan algunos días en la oficina y otros días desde casa.
- Nuevas regulaciones laborales: A medida que el teletrabajo se convierte en una parte más importante de la fuerza laboral, probablemente se introduzcan nuevas regulaciones laborales

para garantizar que los trabajadores tengan derechos y protección adecuados.

Ha habido varios informes sobre el alcance del teletrabajo en la UE durante la pandemia. Desde abril de 2020, Eurofound (2022) ha llevado a cabo cinco rondas de una encuesta abierta en línea, la encuesta electrónica *Vivir, trabajar y COVID-19*, que incluye preguntas sobre el teletrabajo. La quinta ronda de la encuesta, realizada en la primavera de 2022, indica que el teletrabajo en general ha disminuido, y dos de cada tres encuestados trabajan exclusivamente desde la oficina. Con la flexibilización de las restricciones del COVID-19, muchos empleados regresaron a las instalaciones de sus empleadores y el trabajo desde casa disminuyó (el 12% de los empleados trabajaba completamente desde casa en la primavera de 2022). Al mismo tiempo, el trabajo híbrido ganó fuerza (el porcentaje de empleados que realizan trabajos híbridos aumentó del 14 % en el verano de 2020 al 18 % en el verano de 2022).

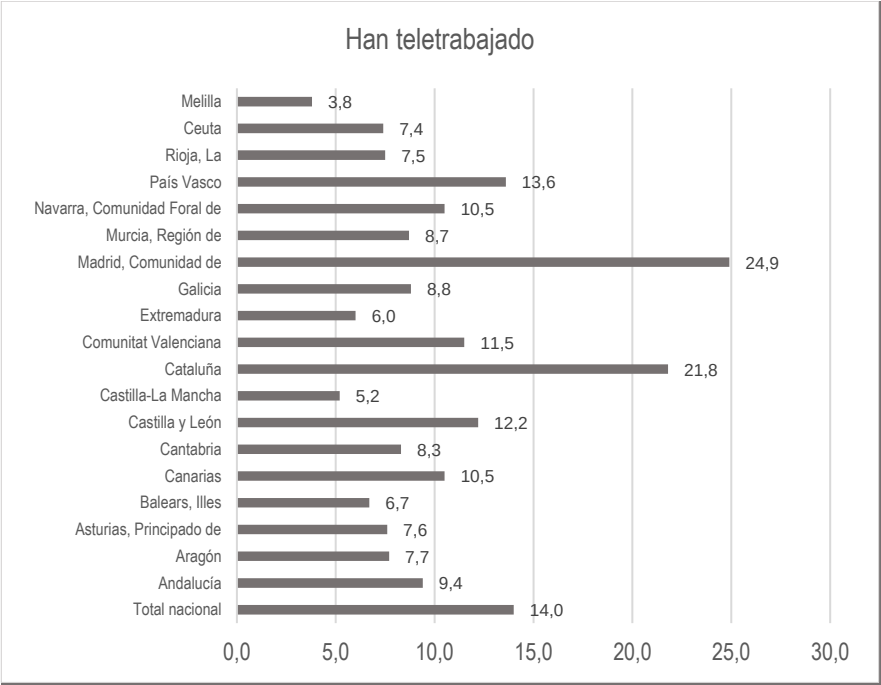
Tras la pandemia del COVID-19, el aumento del teletrabajo y otros patrones de trabajo flexible ha aumentado la preocupación por la cultura laboral “siempre conectado”, que puede dar lugar a horas de trabajo adicionales, a menudo no remuneradas. Una forma de abordar esto es que los trabajadores tengan derecho a desconectarse. Basándose en una encuesta realizada a directivos y empleados de recursos humanos, un nuevo informe de Eurofound (2021) explora la legislación de los Estados miembros de la UE que introduce el “derecho a la desconexión”, evalúa su implementación en las políticas de la empresa y su impacto en el tiempo de trabajo, la conciliación, la salud y el bienestar y la satisfacción en el lugar de trabajo.

7. INCIDENCIA DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA DESDE LA PERSPECTIVA DEL GÉNERO

Para explicar la incidencia que tiene el teletrabajo en nuestro mercado laboral desde una perspectiva de género, ofrecemos un análisis meramente descriptivo a partir de fuentes secundarias de datos, procedentes del INE y del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

7.1. CONTEXTO GENERAL DE IMPLEMENTACIÓN

GRÁFICO 7. Incidencia del teletrabajo por Comunidades y Ciudades Autónomas. Unidades: Número de personas (16 a 74 años) y porcentajes.



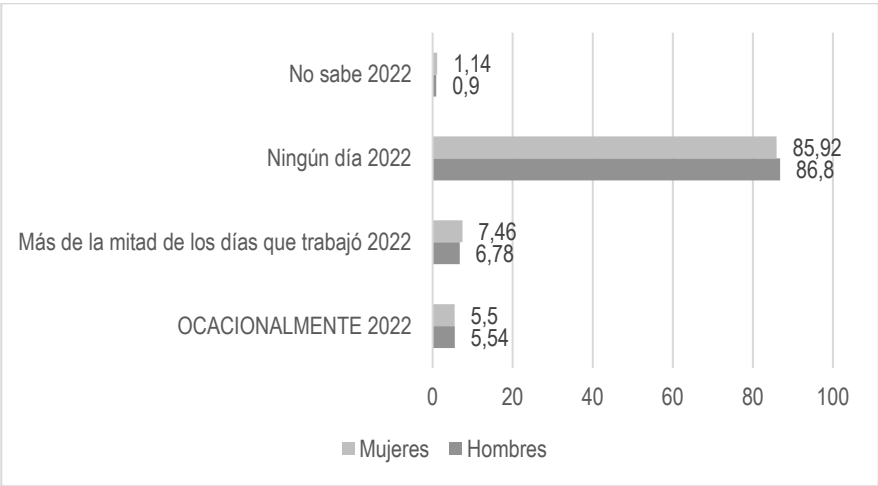
Notas: 1) Situación laboral autopercibida por el entrevistado
Nota: Elaboración propia a partir del Estudio “Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años”. Instituto Nacional de Estadística, 2021.

Los datos del Gráfico 7 muestran la incidencia del teletrabajo en las diferentes Comunidades y Ciudades Autónomas españolas. Las cifras representan el porcentaje de personas que han teletrabajado en cada región. La tasa de teletrabajo varía considerablemente de unas a otras regiones. Así, por ejemplo, la Comunidad de Madrid tiene la tasa más alta con un 24,9% de personas que han teletrabajado. Cataluña también muestra una alta incidencia de teletrabajo con un 21,8%. Otras regiones con tasas relativamente altas de teletrabajo son País Vasco (13,6%), Castilla y León (12,2%), y Comunitat Valenciana (11,5%). Por otro lado, Melilla muestra la tasa más baja de teletrabajo con solo un 3,8%.

Destacamos también a Extremadura, como una región con poca incidencia (6%).

La distribución indica que, en general, el teletrabajo parece ser más común en las grandes áreas urbanas y regiones más desarrolladas.

GRÁFICO 8. Ocupados/as por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular* sexo. Unidades: Número de personas (16 a 74 años) y porcentajes.



Notas: 1) Situación laboral autopercebida por el entrevistado.
Nota: Elaboración propia a partir del Estudio “Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años”. Instituto Nacional de Estadística, 2021.

En el Gráfico 8 se muestra la distribución del teletrabajo entre hombres y mujeres durante el año 2022 en diferentes frecuencias. En general, una pequeña proporción de hombres y mujeres teletrabajaron ocasionalmente en 2022 (alrededor del 5,5% al 5,54%). Un porcentaje ligeramente mayor de mujeres (7,46%) que de hombres (6,78%) teletrabajaron más de la mitad de los días que trabajaron en 2022.

Sin embargo, una gran mayoría de hombres y mujeres no teletrabajaron ningún día en 2022, con porcentajes del 85,92% al 86,8%.

Así que la mayoría de los hombres y mujeres no teletrabajaron durante el año 2022. Sin embargo, un pequeño porcentaje de ellos tuvo la oportunidad de teletrabajar ocasionalmente o en una frecuencia más alta.

Tomando como referente las encuestas del CIS, se puede analizar con algún detalle más el nivel de compromiso e implicación con el teletrabajo de empresarios/as y empleados/as, según se puede ver la tabla siguiente (Tabla 3).

TABLA 3. *Equipamiento tecnológico para la organización del teletrabajo*

Equipamiento tecnológico para la organización del teletrabajo	Sí	No	No procede (empresarios)	N.C.	(N)
Su empleador/a ya le había equipado a Ud. con un ordenador portátil anteriormente a la pandemia	35,7	48,5	1,9	13,9	816
Su empleador/a le entregó un equipo portátil del que no disponía antes de la pandemia	21,1	62,5	1,9	14,5	816
Su empleador/a le pidió que utilizara un ordenador de su propiedad hasta que le dotaran de un portátil	20,3	63,3	1,9	14,5	816
Su empleador/a le pidió que utilizara un ordenador de su propiedad mientras durase el confinamiento	30,6	52,7	1,9	14,8	816
El coste de la conectividad a Internet lo pagó Ud.	79,1	7	1,9	11,9	816
Tuvo que contratar mayor capacidad de comunicación y su empleador/a le compensó el coste	2,3	82,2	1,9	13,6	816
Su empleador/a organizó el soporte técnico de apoyo a los/as empleados/as para implantar el teletrabajo con eficacia	54,7	28,3	1,9	15,1	816

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio del CIS nº 3316 “Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19. Valoración del teletrabajo para la vida familiar”, 2021

Por ejemplo, observamos cómo sólo al 35,7% de los empleados se le había equipado con un ordenador portátil con anterioridad a la pandemia. Y tan solo al 21,1% se le había entregado un equipo portátil del que no disponía antes de la pandemia. Además, resulta significativo que el 79% de los empleados pagaron el coste de la conectividad a Internet, y poco más del 54% de empleadores organizó el soporte técnico de apoyo a los empleados para implantar el teletrabajo con eficacia.

7.2. PERSONAS QUE NO HAN TELETRABAJADO PERO SU TRABAJO LES PERMITIRÍA TELETRABAJAR

TABLA 4. Motivos declarados por los que no han teletrabajado, aunque su trabajo les permitiría teletrabajar * sexo.

	Hombre	Mujer
TOTAL	1.555.853	1.706.200
Prefieren el trabajo presencial, aunque su trabajo le permitiría teletrabajar	58,9	58,2
La empresa no dispone de los medios tecnológicos suficientes, aunque su trabajo le permitiría teletrabajar	14,6	16,3
La empresa no tiene la voluntad de implantarlo, aunque su trabajo le permitiría teletrabajar	37,0	34,8
Su domicilio no está adecuado para el teletrabajo, aunque su trabajo le permitiría teletrabajar	12,7	9,2
Ninguno de los anteriores	18,6	21,1

Notas: 1) Situación laboral autopercebida por el entrevistado.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Estudio “Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años”. 2021.

La Tabla 4 refleja las percepciones y situaciones individuales de hombres y mujeres en relación con el teletrabajo y los obstáculos que enfrentan en su implementación. Estos datos muestran la proporción de hombres y mujeres que han seleccionado cada opción. Existe una equidad en el peso entre géneros en torno al 58% respecto del ítem: “*Prefieren el trabajo presencial, aunque su trabajo le permitiría teletrabajar*”, y un 37% confiesa que: “*La empresa no tiene la voluntad de implantarlo, aunque su trabajo le permitiría teletrabajar*”.

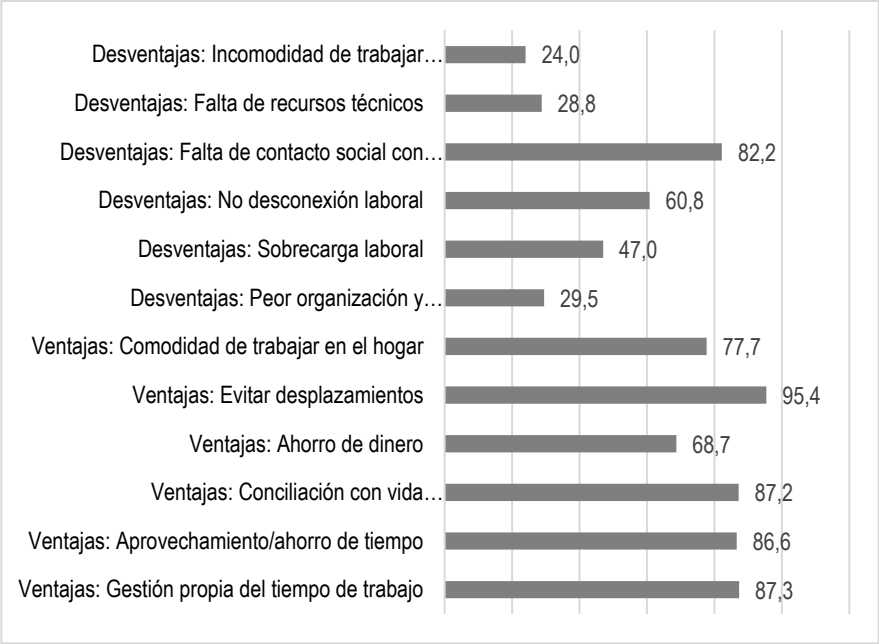
Tanto hombres como mujeres muestran una preferencia por el trabajo presencial, aunque su trabajo les permitiría teletrabajar. En ambos géneros, alrededor del 58% de los encuestados seleccionaron esta opción.

En cuanto a los obstáculos para teletrabajar, tanto hombres como mujeres señalaron que la falta de voluntad de la empresa para implantarlo es un factor importante. Otro obstáculo mencionado con frecuencia es la falta de medios tecnológicos necesarios para el teletrabajo.

En general, un porcentaje ligeramente mayor de mujeres (12,7%) señala que su domicilio no es adecuado para el teletrabajo en comparación con los hombres (9,2%).

7.3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

GRÁFICO 9. Ventajas y desventajas declaradas sobre el teletrabajo (N=3.282.973)



Notas: 1) Situación laboral autopercebida por el entrevistado
Nota: Elaboración propia a partir del Estudio “Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años”. Instituto Nacional de Estadística, 2021.

El Gráfico 9 muestra las ventajas y desventajas percibidas del teletrabajo, basadas en las opiniones de las personas encuestadas. Las proporciones representan el porcentaje de personas que consideran cada aspecto como una ventaja o desventaja del teletrabajo.

Ventajas del teletrabajo:

- Evitar desplazamientos (95,4% de los encuestados).
- Gestión propia del tiempo de trabajo (87,3%).

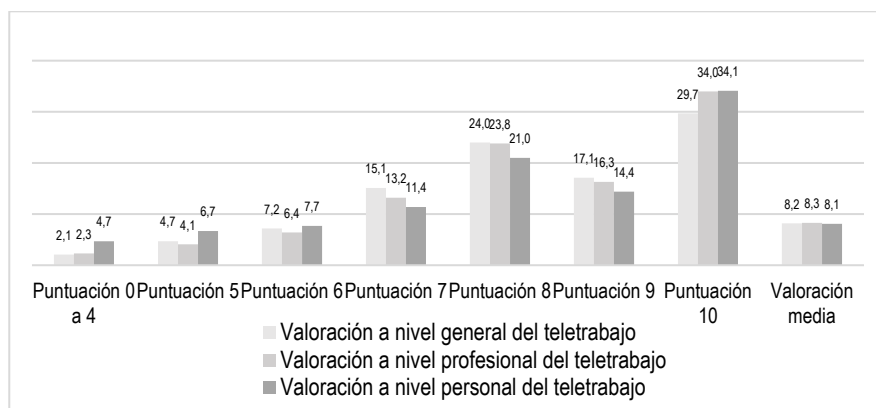
- Aprovechamiento/ahorro de tiempo (86,6%).
- Conciliación con vida familiar/personal (87,2%).
- Ahorro de dinero (68,7%).
- Comodidad de trabajar en el hogar (77,7%).

Desventajas del teletrabajo:

- Falta de contacto social con compañeros (82,2% de los entrevistados).
- No-desconexión laboral (60,8%).
- Sobrecarga laboral (47,0%).
- Peor organización y coordinación del teletrabajo (29,5%).
- Falta de recursos técnicos (28,8%).
- Incomodidad de trabajar desde el hogar (24,0%).

7.4. VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL TELETRABAJO

GRÁFICO 10. Valoración (escala 0 a 10) a nivel general, profesional y particular sobre la experiencia del teletrabajo.



Notas: 1) Situación laboral autopercibida por el entrevistado.

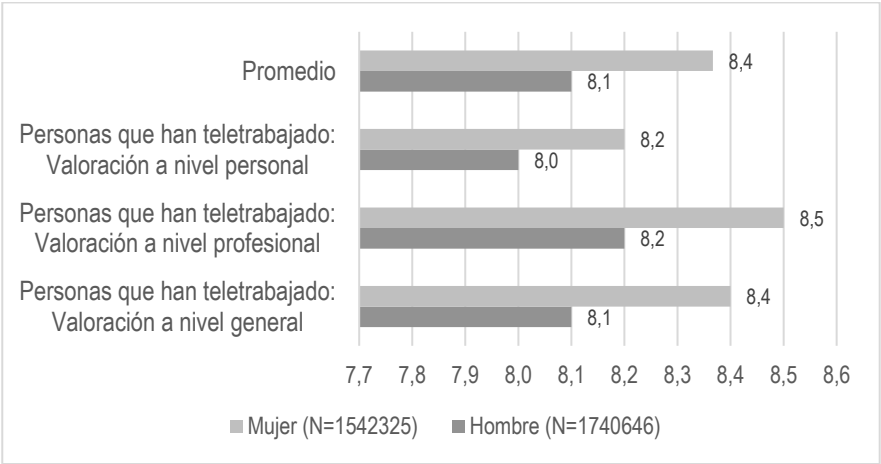
Nota: Elaboración propia a partir del Estudio “Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años”. Instituto Nacional de Estadística, 2021.

Los datos proporcionados por el Gráfico 10 muestran la valoración sobre la experiencia de teletrabajar a tres niveles: a nivel general, profesional y personal. Las variaciones van de 0 a 10, donde 0 representa la valoración más baja y 10 la más alta. Además, se proporciona la valoración promedio para cada categoría.

La valoración del teletrabajo, a nivel general, tiene una puntuación media: 8,2; a nivel profesional: 8,3; y a nivel personal: 8,1.

En su conjunto, las personas tienen una valoración bastante alta del teletrabajo, que parece bien apreciado tanto a nivel profesional como personal.

GRÁFICO 11. Valoración media sobre la experiencia del teletrabajo a nivel general, profesional y personal, por sexo.



Notas: 1) Situación laboral autopercibida por el entrevistado
Nota: Elaboración propia a partir del Estudio “Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años”. Instituto Nacional de Estadística, 2021

Estos datos muestran la valoración del teletrabajo a nivel general, profesional y personal, por parte de las personas que han teletrabajado, desglosados por género (hombres y mujeres). También se proporciona el promedio de las valoraciones para cada grupo.

Tanto hombres como mujeres que han teletrabajado valoran positivamente esta modalidad laboral en general, a nivel profesional y a nivel personal.

En promedio, las mujeres que han teletrabajado dan una valoración ligeramente más alta (8,4) que los hombres (8,1). En particular, a nivel profesional, las mujeres tienen una valoración de 8,5 en promedio frente a 8,2 por los hombres. A nivel personal, las mujeres vuelven a dar una puntuación media más alta (8,2) en comparación con los hombres (8,0).

7.5. INFLUENCIA DEL TELETRABAJO EN LA VIDA FAMILIAR

TABLA 5. Para la familia: ¿Y cree Ud. que el teletrabajo es positivo o negativo para la vida familiar de los/as empleados/as/trabajadores/as?

		Sexo de la persona entrevistada	
	TOTAL	Hombre	Mujer
Cree que es positivo	58,6	63,4	54,1
Cree que es negativo	19,4	18,4	20,3
(NO LEER) En unas cosas es positivo y en otras negativo	14	11,4	16,4
N.S.	7,7	6,5	8,7
N.C.	0,4	0,4	0,4
(N)	3014	1457	1557

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio del CIS nº 3316 “Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19. Valoración del teletrabajo para la vida familiar”. 2021.

Basándonos en los datos proporcionados por la Tabla 5, la percepción sobre la positividad o negatividad del teletrabajo para la vida familiar de los trabajadores varía según el género. En general, tanto hombres como mujeres tienen una percepción mayoritariamente positiva sobre el impacto del teletrabajo en la vida familiar.

No obstante, hay una proporción ligeramente mayor de hombres (63,4%) que de mujeres (54,1%) que considera que el teletrabajo tiene un impacto positivo en la vida familiar.

En cuanto a las respuestas totales, un porcentaje similar de hombres y mujeres expresan que el teletrabajo tiene aspectos positivos y negativos en la vida familiar.

Es importante considerar que estas respuestas son subjetivas y pueden variar según las experiencias y perspectivas individuales de cada persona. La percepción sobre el impacto del teletrabajo en la vida familiar puede estar influenciada por diversos factores, como el tipo de trabajo, las responsabilidades familiares y las preferencias personales.

TABLA 6. Para la sociedad: ¿Cree Ud. que el teletrabajo en general es positivo para la sociedad o cree que más bien es perjudicial?

	TOTAL	Sexo de la persona entrevistada	
		Hombre	Mujer
Cree que es positivo para la sociedad	52,2	58,8	46,1
Cree que es perjudicial para la sociedad	22,5	20,6	24,3
(NO LEER) En unas cosas es positivo y en otras negativo	14,1	12,1	16
N.S.	10,8	8,3	13,2
N.C.	0,3	0,1	0,4
(N)	3014	1457	1557

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio del CIS nº 3316 "Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19. Valoración del teletrabajo para la vida familiar". 2021

Según los datos, la percepción sobre si el teletrabajo es positivo o perjudicial para la sociedad varía según el género.

Los porcentajes representan la proporción de personas (en total, hombres y mujeres) que consideran que el teletrabajo es positivo o perjudicial para la sociedad. En general, la mayoría de las personas considera que el teletrabajo es positivo. Un porcentaje más alto de hombres (58,8%) que de mujeres (46,1%) cree que el teletrabajo es positivo para la sociedad. Por otro lado, un porcentaje más alto de mujeres (24,3%) que de hombres (20,6%) considera que el teletrabajo es perjudicial.

Como se observa, la percepción sobre si el teletrabajo es positivo o perjudicial para los trabajadores varía según el género.

TABLA 7. Para los/as Trabajadores/as: ¿El teletrabajo es positivo para los/as empleados/as/trabajadores/as o cree que más bien es perjudicial?

	TOTAL	Sexo de la persona entrevistada	
		Hombre	Mujer
Cree que es positivo para los/as empleados/as/trabajadores/as	49,9	54,4	45,7
Cree que es perjudicial para los/as empleados/as/trabajadores/as	19,2	17,8	20,6
(NO LEER) En unas cosas es positivo y en otras negativo	22,1	19,8	24,3
N.S.	8,4	7,6	9,2
N.C.	0,4	0,4	0,3
(N)	3014	1457	1557

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio del CIS nº 3316 “Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19. Valoración del teletrabajo para la vida familiar”. 2021

En general, una mayoría de hombres y mujeres considera que el teletrabajo es positivo para los trabajadores. Un porcentaje ligeramente mayor de mujeres (54,4%) que de hombres (49,9%) considera que el teletrabajo es positivo. Estos resultados indican que, en general, existe una percepción positiva sobre el teletrabajo en relación con los trabajadores, aunque también se configuran aspectos mixtos y algunas personas tienen opiniones más neutras o indecisas.

TABLA 8. Para las empresas: ¿cree Ud. que el teletrabajo es positivo para las empresas o cree que más bien es perjudicial?

	TOTAL	Sexo de la persona entrevistada	
		Hombre	Mujer
Cree que es positivo para las empresas	62,2	66,5	58,1
Cree que es perjudicial para las empresas	8,6	9	8,3
(NO LEER) En unas cosas es positivo y en otras negativo	12,4	11,6	13,2
No lo sabe, está en duda	16,5	12,7	20,2
N.C.	0,2	0,3	0,2
(N)	3014	1457	1557

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio del CIS nº 3316 “Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19. Valoración del teletrabajo para la vida familiar”. 2021

Según la tabla 8, la percepción sobre si el teletrabajo es positivo o perjudicial para las empresas varía según el género. En general, la mayoría de las personas considera que el teletrabajo es positivo para las empresas. Un porcentaje más alto de hombres (66,5%) que de mujeres (58,1%) cree que el teletrabajo es positivo. La proporción de personas que considera que el teletrabajo es perjudicial es relativamente baja, siendo similar en hombres (9%) y mujeres (8,3%).

Un porcentaje significativo de personas tiene dudas o no sabe si el teletrabajo es positivo o perjudicial para las empresas, siendo mayor en mujeres (20,2%) que en hombres (12,7%).

TABLA 9. *¿Su empleador/a organizó el soporte técnico de apoyo a los/as empleados/as para implantar el teletrabajo con eficacia?*

	TOTAL	Sexo de la persona entrevistada	
		Hombre	Mujer
Sí	54,7	55,1	54,3
No	28,3	24,4	32,1
No procede (empresarios)	1,9	2,5	1,4
N.C.	15,1	18	12,2
(N)	816	403	413

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio del CIS nº 3316 "Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19. Valoración del teletrabajo para la vida familiar". 2021.

Estos datos muestran si los empleadores han organizado el soporte técnico de apoyo a los empleados para implementar el teletrabajo de manera efectiva, desglosado por sexo de la persona entrevistada. En general, alrededor del 54,7% de las personas encuestadas indicaron que sus empleados organizaron el soporte técnico.

Los porcentajes representan la proporción de hombres y mujeres que indicaron que sí realizaron teletrabajo de forma habitual, con frecuencia, esporádicamente o que comenzaron a hacerlo con la pandemia. Antes de la declaración del estado de alarma, la mayoría de las personas (54,9%) comenzaron a hacer teletrabajo con la pandemia. Una proporción significativa de personas lo hacía esporádicamente (25,9%) antes de la pandemia. Un porcentaje menor de personas indicaban que el teletrabajo era su forma habitual de trabajo o lo hacía con frecuencia antes de la pandemia.

TABLA 10. *¿Había realizado actividades de teletrabajo para su empresa con anterioridad a la pandemia?*

		Sexo de la persona entrevistada	
		Hombre	Mujer
	TOTAL		
Sí, era mi forma habitual de trabajo	9,4	10,7	8,1
Sí, lo hacía con frecuencia	9,3	11,4	7,3
Sólo lo hacía esporádicamente	25,9	30,4	21,4
Lo empecé a hacer con la pandemia	54,9	47,3	62,3
N.C.	0,5	0,2	0,8
(N)	816	403	413

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio del CIS nº 3316 “Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19. Valoración del teletrabajo para la vida familiar”. 2021.

Las respuestas varían según el género, siendo más mujeres (62,3%) que comenzaron a hacer teletrabajo con la pandemia en comparación con los hombres (47,3%).

Estos resultados indican que el teletrabajo se incrementó significativamente con la pandemia, con la mayoría de las personas comenzando a hacerlo en ese momento. Además, se observarán diferencias en el uso del teletrabajo entre hombres y mujeres antes de la pandemia.

TABLA 11. *¿El resultado de su teletrabajo durante la pandemia ha sido mejor, igual o peor que el que hacía antes de la pandemia?*

		Sexo de la persona entrevistada	
		Hombre	Mujer
	TOTAL		
Mejor	23,9	23,6	24,2
Igual	41,2	42,4	40
Peor	26,9	26,5	27,3
(NO LEER) Es diferente	4,9	4,5	5,3
N.S./Duda	2,7	2,7	2,7
N.C.	0,3	0,2	0,5
(N)	816	403	413

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio del CIS nº 3316 “Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19. Valoración del teletrabajo para la vida familiar”. 2021.

Los datos muestran cómo las personas percibieron el resultado de su teletrabajo durante la pandemia en comparación con el teletrabajo que hacían antes de la pandemia. Los porcentajes representan la proporción de hombres y mujeres que consideran que su teletrabajo fue mejor, igual o peor durante la pandemia en comparación con antes de la pandemia. Un porcentaje significativo de personas señalan que su teletrabajo fue igual durante la pandemia (41,2%). En tanto que una proporción considerable de personas también percibió que su teletrabajo fue mejor (23,9%).

Otro grupo importante de personas señala que su teletrabajo fue peor (26,9%). Algunas personas percibieron que su teletrabajo fue diferente durante la pandemia en comparación con antes de la pandemia, pero este grupo es relativamente pequeño (4,9%).

Estos resultados reflejan las percepciones individuales de las personas encuestadas y pueden estar influenciados por diversos factores, como la adaptación al teletrabajo, las condiciones laborales, la naturaleza del trabajo y la situación personal de cada individuo durante la pandemia, sin embargo, respecto del sexo del encuestado, en este ítem no encontramos diferencias destacables.

En definitiva, el teletrabajo empieza a ser una línea de investigación robusta en el campo de la sociología de la empresa, con especial foco a la segmentación de género. Una investigación que han llevado a cabo Sara Moreno Colom y Vicent Borràs Català de la UAB ha detectado que, en términos generales, la experiencia del teletrabajo es muy diferente entre los hombres y las mujeres. Uno de los principales hallazgos reside en la percepción entre mujeres y hombres sobre el teletrabajo. Mientras que los hombres ven el teletrabajo como una oportunidad para poder flexibilizar su tiempo y horarios de trabajo e invertir sus horas restantes en actividades de ocio, las mujeres lo ven como una oportunidad para tener más tiempo para conciliar su vida laboral y familiar.

8. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La modalidad de teletrabajo no es algo nuevo, se ha venido desarrollando ya desde hace años en todo el mundo, aunque en porcentajes no muy

significativos respecto al conjunto de la población activa a nivel mundial. Lo que es cierto es que a raíz de la crisis sanitaria provocada por el COVID 19, esta modalidad ha crecido exponencialmente en todos los países debido a las restricciones de movilidad impuestas a la población.

Con la aparición de Internet en los años 90, el teletrabajo inicia su consolidación tecnológica, siendo EE. UU. uno de los primeros países en desarrollarlo. Pero no ha sido hasta el siglo actual cuando el teletrabajo se ha multiplicado debido a la aparición de la banda ancha. Europa ha venido siguiendo un proceso parecido, pero ni de lejos con la misma magnitud y, además, con grandes diferencias entre los estados miembros de la UE, debido, fundamentalmente al mayor o menor desarrollo de las TICs en cada uno de ellos. Lo que es cierto, es que a partir de los 90 del pasado siglo el teletrabajo ha crecido y no sólo por el desarrollo de Internet y las nuevas tecnologías sino por la necesidad, a raíz de la globalización económica, de modelos organizativos nuevos más acordes con las características de una sociedad postindustrial que prima la flexibilidad, la agilidad y la eficacia en las organizaciones. Ya en el siglo XXI, por tanto, además de la conectividad digital y la evolución continua de las tecnologías situaciones sociosanitarias como la reciente pandemia del Covid-19 han permitido a las empresas comprender que esta modalidad laboral es beneficiosa para ellas, ahorrando costes y mejorando la productividad, pero también para las personas permitiéndoles conciliar su vida laboral con la familiar.

No obstante, España, hasta 2019 se encontraba en la cola de los países europeos en cuanto a la implantación del teletrabajo en las empresas. La pandemia supuso un antes y un después para el teletrabajo en nuestro país, superando el número de mujeres teletrabajando al número de hombres y dentro de éstas el grupo de edad que mayormente teletrabaja es el de 35 a 44 años. Sin embargo, a pesar de su escasa aplicación en las empresas hasta la pandemia, se puede decir que el Estado se ha encargado de legislar su funcionamiento y aplicación proporcionando un nutrido marco legal a través de diferentes normativas.

Lo que no se puede dudar es que esta nueva modalidad laboral ha proporcionado enormes ventajas a la población: mayor flexibilidad, mayor ahorro, eficiencia, accesibilidad, y, a nivel social, mayor reducción de

la contaminación. Por parte de las organizaciones, el teletrabajo les confiere una oportunidad de cazar talentos, realizar una gestión más flexible y eficiente y reducir los costes.

Aunque también se desprenden aspectos menos atractivos y, a veces, negativos para las personas, como: el aislamiento social, la dificultad de separar la vida laboral y personal, problemas de salud por falta de ergonomía, y mayor dificultad para la comunicación y el trabajo colaborativo. Asimismo, para las empresas también supone un hándicap el mantenimiento de la cultura empresarial, los riesgos de seguridad informática, la falta de motivación y compromiso de sus empleados a través del teletrabajo y barreras legales y fiscales como impedimento a esta modalidad de trabajo.

Para solventar los aspectos actuales más negativos, existe una tendencia de muchas empresas de dirigir sus acciones, en los próximos años, hacia la consecución de: una mayor flexibilidad, mayor inversión en tecnología, creación de modelos laborales híbridos y demanda de nuevas regulaciones laborales.

En cuanto a los resultados descritos sobre el teletrabajo en España analizado desde la perspectiva de género, a partir de la Tabla 12, donde hemos sintetizado los principales indicadores, concluimos que:

- Respecto a la incidencia del teletrabajo por comunidades autónomas, el teletrabajo está más extendido en las regiones más desarrolladas y en las grandes áreas urbanas.
- Entre las personas ocupadas, a pesar de que la incidencia en teletrabajo es muy baja, hay una proporción de mujeres ligeramente mayor que de hombres que teletrabajaron más de la mitad de los días que trabajaron en 2022.
- Respecto a las preferencias de trabajo, algo más de la mitad de la población activa (hombres y mujeres) prefieren el trabajo presencial.
- Respecto a las ventajas del teletrabajo, la población española piensa que la primera ventaja del teletrabajo es evitar el desplazamiento y la segunda, la autogestión del tiempo de trabajo.

- Respecto a las desventajas, señalan como la más significativa, dada la idiosincrasia de nuestro país, la falta de contacto social con compañeros; En segundo lugar, estaría la no desconexión del trabajo.
- En general, los españoles tienen una valoración positiva del teletrabajo, tanto a nivel personal como profesional, estando algo más valorado por las mujeres que por los hombres.
- Bastantes más mujeres que hombres consideran que el teletrabajo impacta positivamente en la vida familiar y, por lo tanto, que es positivo para los trabajadores.
- Sin embargo, la tendencia se invierte y disminuye al valorar sus impactos positivos en la sociedad, siendo más las mujeres las que lo ven como algo perjudicial.
- Y, en el caso de las empresas, también hay más hombres que mujeres que piensan que es algo positivo, aunque en general son pocos (hombres y mujeres) los que lo ven perjudicial para las organizaciones.

TABLA 12. *Síntesis de principales indicadores*

Variable	DATOS	Observaciones	Fuente
Incidencia del teletrabajo por Comunidades y Ciudades Autónomas.	C. Madrid y Cataluña tasas superiores al 20%	El teletrabajo parece ser más común en las grandes áreas urbanas y regiones más desarrolladas.	INE*
Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo	Hombre = 6,78%; Mujer=7,46%	En general, un porcentaje ligeramente mayor de mujeres (7,46%) que de hombres (6,78%) teletrabajaron más de la mitad de los días que trabajaron en 2022. La gran mayoría de hombres y mujeres no teletrabajaron ningún día en 2022, con alrededor del 85,92% al 86,8%.	INE*
Prefieren el trabajo presencial, aunque su trabajo le permitiría teletrabajar	Hombre = 58%; Mujer = 58%	Un 60% de hombre y mujeres prefieren en todo caso el trabajo presencial	INE*

Valoración. Ventajas declaradas sobre el teletrabajo	Evitar desplazamientos: 95,4% y Gestión propia del tiempo de trabajo: 87,3%		INE*
Valoración. Desventajas declaradas sobre el teletrabajo	Falta de contacto social con compañeros: 82.2% y No desconexión laboral: 60.8%		INE*
Valoración a nivel profesional del teletrabajo (escala de 0 a 10)	8,3	En general, parece que el teletrabajo es bien apreciado tanto a nivel profesional como personal, según las proporciones proporcionadas en la encuesta	INE*
Valoración a nivel personal del teletrabajo (escala de 0 a 10)	8,1		INE*
Valoración a nivel general del teletrabajo (escala de 0 a 10)	8,2		INE*
Valoración media sobre la experiencia del teletrabajo a nivel general, profesional y personal, por sexo (Promedio)	Hombre = 8,1; Mujer = 8,4		INE*
FAMILIA: Positivo o negativo para la vida familiar de los/as empleados/as/trabajadores/as	Hombres (58,6%) y Mujeres (63,4%) consideran que el teletrabajo tiene un impacto positivo en la vida familiar.	Una proporción ligeramente mayor de mujeres (63,4%) que de hombres (58,6%) considera que el teletrabajo tiene un impacto positivo en la vida familiar.	Estudio del CIS**
TRABAJADORES/AS: Positivo para los/as empleados/as/trabajadores/as o cree que más bien es perjudicial	Hombres (49,9%) y Mujeres (54,4%) consideran que el teletrabajo es positivo para los empleados o trabajadores.	Un porcentaje ligeramente mayor de mujeres (54,4%) que de hombres (49,9%) considera que el teletrabajo es positivo para los empleados o trabajadores.	Estudio del CIS**
SOCIEDAD: El teletrabajo es positivo para la sociedad o cree que más bien es perjudicial	Hombres (58,8%) y Mujeres (46,1%) creen que el teletrabajo es positivo para la sociedad	Un porcentaje más alto de hombres (58,8%) que de mujeres (46,1%) cree que el teletrabajo es positivo para la sociedad. Por otro lado, un porcentaje más alto de mujeres (24,3%) que de hombres (20,6%) considera que el teletrabajo es perjudicial para la sociedad.	Estudio del CIS**

EMPRESA: En general, ¿cree Ud. que el teletrabajo es positivo para las empresas o cree que más bien es perjudicial?	Hombres (66,5%) y Mujeres (58,1%) creen que el teletrabajo es positivo para las empresas.	Hombres (66,5%) y mujeres (58,1%) creen que el teletrabajo es positivo para las empresas. La proporción de personas que considera que el teletrabajo es perjudicial para las empresas es relativamente baja, siendo similar en hombres (9%) y mujeres (8,3%).	Estudio del CIS**

Fuente: Elaboración propia a partir de Estudio “Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años”, Instituto Nacional de Estadística, 2021, y Estudio del CIS nº 3316 “Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19. Valoración del teletrabajo para la vida familiar”, 2021.

9. REFERENCIAS

Alonso Fabregat, M. B. y Cifre Gallego, E. (2002). Teletrabajo y salud: Un nuevo reto para la psicología. *Papeles del psicólogo*, 22(83): 55-61.

BBVA, Noticias (2021). El teletrabajo se multiplicó por siete en España en 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3tlyXq7>

Belzunegui Eraso, Á. (2008). Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. *Revista Internacional de Organizaciones*, 1: 129-148. DOI:10.17345/riol.129-148

Boletín Oficial del Estado (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://bit.ly/3rACwsg>

Boletín Oficial del Estado (2020). Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Disponible en: <https://bit.ly/3EXbcHt>

Boletín Oficial del Estado (2021). Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Disponible en: <https://bit.ly/46bt9ya>

Centro de Investigaciones Sociológicas (2021). *Estudio nº3316. Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la Covid-19*. Disponible en: <https://bit.ly/3th28Le>

Corbi, M. (2014). Teletrabajo: Pasado, presente y futuro. BlogLenovo. Disponible en: <http://bit.ly/3RB3F8Z>

De la Cámara Arilla, C. (2000). El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 17: 227-258.

Eurofound (2021). El derecho a la desconexión: un análisis de las prácticas de las empresas. Disponible en: <https://bit.ly/3F1Bc4J>

- Eurofound (2022). Quinta ronda de la encuesta electrónica «Vida, trabajo y COVID-19»: Living in a new era of uncertainty [Vivir en una nueva era de incertidumbre]. Disponible en: <https://bit.ly/45bcVUn>
- Eurostat (2021). Rise in EU population working from home. Eurostat. Disponible en: <https://bit.ly/3tfOY17>
- Eurostat (2022). European Union Labour Force Survey. Disponible en: <https://bit.ly/45fMe0R>
- Fundación Telefónica (2021). *La Sociedad Digital en España 2020-2021: El año en que todo cambió*. Barcelona: Taurus y Fundación Telefónica. Disponible en: <https://bit.ly/3ZzcbY9>
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2020). El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19. Disponible en: <https://bit.ly/3tbW3Q6>
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2021). Estudio “Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años”. Disponible en: <https://bit.ly/3PZ9Ply>
- Instituto Nacional de Estadística, INE (28 de 01 de 2021). Encuesta de población activa EPA. Recuperado el 23 de 03 de 2021, de: <https://bit.ly/45sO2Ux>
- Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad, ONTSI (2021). Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE. Madrid: Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Secretaría General Técnica. Disponible en: <https://bit.ly/46css7F>
- Pérez Pérez, M., Martínez Sánchez, Á., De Luis Carnicer, M. P. y Vela Jiménez, M. J. (2003). El Impacto Medioambiental del Teletrabajo. Factores determinantes y el estudio de un caso. *Economía Industrial*, 351: 143-155.
- Ripani, L. (2020). Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial. Blog Factor Trabajo. Banco Iberoamericano de Desarrollo. Disponible en: <https://bit.ly/3ZATmDU>
- Randstad (17 de septiembre de 2020). Nota de prensa: Tres millones de españoles teletrabajan de manera habitual, el triple que el año pasado. Disponible en: <https://bit.ly/3QltWw5>
- Sarriegui, J. M. (25 agosto 2002). La banda ancha, para el que teletrabaja. Diario El País. Disponible en: <https://bit.ly/45fMRaJ>

DESDE EL UTILITARISMO LABORAL HACIA LAS TRANSFORMACIONES TECNOLÓGICAS: UN CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

DANIEL FERNANDO LÓPEZ JIMÉNEZ
Universidad Hemisferios

INTRODUCCIÓN

Para comprender la presencia del fenómeno hipotético de la transformación laboral, se parte de tres hipótesis que podrían ser parte de dicha explicación y que comprenden parte de las premisas lógicas de que si la industria tradicional está girando hacia la industria de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [TICs] es lógico que este comportamiento se refleje en la participación mundial en la producción y exportaciones de TICs. Así mismo, sería lógico a priori, especular que producto de las nuevas plazas laborales que ofrecen las TICs, se estuviera cerrando la brecha de desigualdad laboral entre los dos géneros de hombres y mujeres. Y finalmente, que la hipótesis maltusiana de que la superpoblación es la causa del subdesarrollo no tendría fundamento, considerando el tamaño de la población y su relación con el Producto interno bruto [PIB] y el tamaño de las exportaciones de TICs en los países del G20.

La visión conceptual del desarrollo se aborda desde la visión industrial del utilitarismo, mecanicista-positivista, que ha irradiado las mentalidades economicistas y empresariales de nuestro tiempo, y que, desde la postura aquí tratada, han sido las promotoras de la nueva sociedad del consumo en el marco del individualismo, de la innovación y desarrollo de las nuevas tecnologías de información y comunicación TIC.

1. LA VISIÓN UTILITARISTA DEL SER Y SU REPERCUSIÓN EN NUESTRO TIEMPO

Llamamos nuestro tiempo, al marco de la era de la información (Castells, 2002), o la sociedad de las organizaciones (Drucker, 2013), o la cuarta revolución industrial (Schwab, 2016), o cualquier categoría de la economía política que intente describir los fenómenos sociológicos a partir del impacto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación experimentados a finales del siglo XX y primer cuarto del siglo XXI, (Baldwin & Sabourin, 2001).

Todas estas visiones coinciden en que la economía del trabajo (Mintzberg, 2007), se viene manifestando, precisamente desde la optimización de los nuevos valores de la acción laboral: productividad, eficiencia, eficacia, efectividad, (Barnard, 1995) competencia, especialización, y que dan lugar, al desarrollo de la tecnología en su visión positivista de solventar los problemas sociales, y especialmente, el de subsanar cualquier pérdida de recursos en los costos financieros que esto supone (Bacon, 2006). Para comprender esta dinámica, es necesario recuperar los supuestos teóricos que la visión utilitarista del siglo XIX supone para el trabajo contemporáneo, y que desde la visión aquí tratada constituye la visión predominante de nuestro tiempo (Black & Lynch, 2001).

El “utilitarismo”, expuesto por Bentham (1836), a finales del siglo XVIII, se encontró con el “positivismo” de Bacon y con el “materialismo” occidental, conformando una colada cultural humanista antropocéntrica que pusieron al hombre en el centro de la realidad social, despojándolo de su alma y de su dimensión trascendental, para convertirlo en un ser egoísta, movido por el ansia de la riqueza material y el reconocimiento social, de tal manera que, la búsqueda del bien fue reemplazada por la conquista del placer y la eliminación del dolor (Mill, 2019), tal como sucede hoy en día en nuestra sociedad actual, a partir del estado de bienestar y del desarrollo de las tecnologías de la vida, que antes de buscar la felicidad, lo que se proponen es el *carpen diem*, como el estado ideal del estar bien.

Para este efecto, fue necesario el cambio de moral de las personas. Ya no inspirada en las virtudes morales, sino en los valores sociales útiles y medibles que pudieran asociarse al trabajo objetivo, regulado por el salario, la oferta y la demanda laboral de puestos de trabajo, el régimen

profesional y de especialización del sistema educativo, y en general, de la dependencia de la economía del empleo y las legislaciones laborales (Alasoini, 2001).

La persona humana fue reemplazada por el “individuo” que como objeto material fue reducido a un recurso útil, usable, reutilizable y desechable, propio de las corrientes liberales (Schwartz, 1990), que a su vez, polarizaron las relaciones sociales de la libertad, la justicia social y la paz hacia el socialismo utópico e idealista y hacia el estatismo comunista propios del materialismo radical. De tal manera que, el sistema laboral determinó las competencias necesarias de los trabajadores para el desarrollo empresarial (Cunha, 2007), la edad y el sistema de jubilación, las relaciones contractuales entre empleador – empleado, las estrategias de producción y de comercialización nacionales o globales, el sistema financiero local y mundial (Berger, 2007), para el fomento de la innovación, la intermediación y el tipo de cambio entre las monedas de los diferentes países, todo, producto de la sociedad utilitarista reinante en nuestro tiempo (Nelson & Winter, 1977).

Por otro lado, la “sociedad” fue reemplazada por la “colectividad” a manera de ente colectivo, el cual distaba de la búsqueda deontológica del bien común, finalidad propia de la naturaleza social del ser humano. La nueva colectividad se convirtió en una masa gobernable, dividida en grupos históricamente excluidos, expuestos por el activismo político de propios o de mecenas que levantaron las banderas de la libertad y de los derechos en el marco de la común-unidad y la identidad colectiva. De tal manera que la sociedad positiva de Augusto Comte (1965), se encontró en la encrucijada polarizada entre el individuo y la colectividad. Por un lado, el individuo reclamó la libertad absoluta, sin ningún tipo de coacción política, social o cultural. Por otro lado, la colectividad reclamó los derechos históricamente negados con retroactividad, reparación y justicia.

La visión clásica de la economía de Smith (2023), sobre el trabajo manual como productor único de valor y de riqueza fue superada por la revolución de la información, en cuanto que, la información, y específicamente las tecnologías de la información: hardware, software y redes (Beaudry & Pinsonneault, 2005), se convirtieron en la mayor fuente de

riqueza, a pesar de ser bienes intangibles, expresados además en su visión del libre cambio y la libertad económica.

De igual manera, la relación del valor de un bien en cuanto al trabajo que se utiliza definida por Ricardo (1955), fue replanteada por los nuevos modelos de negocios de las grandes empresas de tecnología como Facebook, Google, Amazon, Apple, Alibaba, Instagram, Tik Tok, Spotify, entre otros, que redefinieron la forma de la organización del trabajo, basados en los mega volúmenes del mercado global, de tal manera que el margen de ganancias no se establecía por el trabajo empleado en el desarrollo del producto y su producción, sino en el consumo masivo a escala global (Levy & Murnane, 2004).

A pesar de las apocalípticas predicciones de Malthus (2005), sobre los peligros de la súper población a partir de su crecimiento geométrico, mientras los medios de producción crecían de manera aritmética, lo que consideraba un desequilibrio moral, fue el escenario ideal para el desarrollo del modelo consumista que favoreció el crecimiento exponencial de la riqueza de las empresas de tecnología, no solo de las enfocadas en las nuevas tecnologías de la información y comunicación (Bresnahan et al., 2002), sino precisamente de aquellas dedicadas a la producción de alimentos, y que para finales del siglo XX, ya habían superado los mínimos requeridos para la seguridad alimentaria mundial. Para entonces, la tesis de la Riqueza de las Naciones había sido reemplazada por la riqueza de las empresas y por la distribución de las riquezas.

Sin embargo, la súper producción de alimentos, la industrialización de las naciones, el crecimiento de las ciudades, y el aumento de la población (Beaudry et al., 2005), dejaron a su paso el deterioro del planeta, desequilibrando el clima, contaminando suelos y aguas, desertificando bosques y selvas, y sobre todo extinguiendo especies animales y vegetales.

Owen (1982), guardaba la esperanza en su visión socialista utópica, de que la educación sería la gran articuladora para el equilibrio social del trabajo, en cuanto la armonización de los horarios, buenos salarios, atención escolar, salud, obreros entusiasmados, abolición del trabajo

infantil, en fin, del equilibrio de la visión utilitarista del trabajo humano, como una maquinaria viva, carente de moral.

Sin embargo, la visión utilitarista se sobrepuso sobre cualquier visión humanista espiritual hasta ahora vigente en Europa. El utilitarismo de Mill se fusionó con el positivismo de Comte, con la ciencia positiva de Bacon, con el empirismo de Hume (2020), con el materialismo mecanicista, con el liberalismo de Locke (2020), y con el materialismo histórico de Marx (2023), constituyendo un nuevo hombre y nueva sociedad basada en la conquista del éxito económico, ya no, en la búsqueda de la felicidad trascendental.

Esta nueva visión del hombre arrancó de su propia realidad, la esencia participativa en su creador. Desprovisto del alma, el ser humano de sumergió en una existencia sin sentido, en el que el principio y el fin de todo era el mundo de la materia, en el que vivir o no, resultó ser irrelevante e intrascendente. De tal manera, que el siglo XX encontró propicio el Nihilismo de Nietzsche, el existencialismo de Heidegger, Kierkegaard y Sartre, para fundar una nueva pregunta en la historia de la humanidad: ¿cuál es el sentido de la vida humana?

Para principios del siglo XXI, la particularización sociológica del ser humano se había dividido al interior de la propia generación vigente. De tal manera que, se podían identificar y caracterizar prototipos de personalidades por edades, influenciadas no solamente por las visiones utilitaristas del éxito y del existencialismo, sino por el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, producto de la revolución informacional vigente para la época (Aoyama & Ratick, 2007).

1.1. LA TECNOLOGÍA INDUSTRIAL Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO

Para cambiar la forma en que se ajusta una imagen en el documento, haga clic y aparecerá un botón de opciones de diseño junto a la imagen. Cuando trabaje en una tabla, haga clic donde desee agregar una fila o columna y, a continuación, haga clic en el signo más.

Si bien la Revolución Industrial iniciada a finales del siglo XVII (Becker & Hills, 1980, 1981, 1983). estuvo marcada por la incorporación de la máquina a la producción en serie, mediante motores movidos por

energías a vapor, combustión, térmicos, eléctricos o propulsión entre otros, por la migración de la mayoría de las personas del campo a la ciudad, por el surgimiento del empleo masivo y por el surgimiento del modelo empresarial como sistema económico de la producción y de la organización del trabajo, (Argyres et al., 2007), es evidente que, dicha revolución aún no termina desde esta visión.

Y, no termina porque las denominadas “segunda”, “tercera” y “cuarta” revolución industrial, que hacen parte de la primera y única revolución industrial. Para explicar esta visión y considerando la misma secuencia del hito caracterizador respectivo, mecanización, electrónica, digitalización e inteligencia artificial [IA] (Shostak, 2002), debemos comprender que cada uno de estos procesos ha sido causa del siguiente, y no un punto de partida muerto, a manera de punto cero.

La industrialización masiva de los países europeos, Norte América, Japón y la antigua Unión Soviética (Lynch & Black, 1998), no solamente absorbieron la creciente mano de obra procedente del campo, sino que, crearon innumerables puestos de trabajo de conformidad con el crecimiento de la población y del consumo de la sociedad (Foss et al., 2006). De tal manera que, a partir del crecimiento de la demanda de alimentos, viviendas, de salud, educación, seguridad, transporte y entretenimiento, creció paulatinamente la oferta de bienes y servicios.

El temor por la mecanización de la producción, en cuanto a la reducción de puestos de trabajo no tuvo asidero, sino por el contrario encontró su mejor sustento en los dos países más poblados a principios del siglo XXI, China y la India, con cerca del 37% de la población mundial, es decir 3.000 millones de personas, y que se constituían para entonces, parte de las 10 economías más grandes del mundo (Taplin & Kendra, 2004). Uno de los motores para el desarrollo económico de China, fue principalmente la organización masiva del trabajo de sus cerca de 1.500 millones de habitantes, el cual consistió entre otras causas, en haber abierto sus puertas al capitalismo occidental, y en haberse convertido en el centro industrial del mundo (McGukin, et al., 1998), a través de alianzas estratégicas con compañías de todos los tamaños y latitudes mediante la maquinación de productos de bienes de consumo, a partir del bajo costo de la mano de obra del país asiático, motivación

suficiente para que las grandes industrias de occidente trasladasen a suelo chino sus fábricas; en haber obligado a los nuevos países deudores de sus líneas de crédito a utilizar mano de obra china para la construcción de sus infraestructuras nacionales y compartidas. De tal manera que China, advertiría que su mayor potencial, más allá del paradigma de los recursos naturales, eran las personas y especialmente su condición de trabajadores.

Entre tanto, el mundo de las naciones desarrolladas experimentó el desplazamiento de sus estructuras laborales nacionales (Carnoy et al., 1997). La gran oferta de puestos de trabajo se concentró en actividades analíticas con acompañamiento de las nuevas herramientas tecnológicas de información y comunicación (Taplin & Kendra, 2004), dejando las tareas repetitivas y los oficios a las crecientes poblaciones de migrantes tanto en Estados Unidos como en Europa.

Se podría afirmar que los dos mayores impactos que generó la industrialización en la sociedad moderna, fue precisamente la reorganización mundial del trabajo, que giró en torno a la construcción de grandes ciudades que albergara a la creciente demanda de mano de obra calificada y no calificada proveniente del campo. De tal manera que, para finales del siglo XX, se calculaba que solamente alrededor de un 20% de la población mundial vivía en el campo, y específicamente en pequeñas poblaciones o villas.

Por su parte, las grandes ciudades aglomeraron fábricas, talleres y en general todo tipo de empresas manufactureras en industriales que pudieran suplir la demanda de bienes y servicios de la nueva sociedad industrializada. La economía se fundamentó en el consumo rotativo de bienes de primera necesidad y de bienes suntuosos innecesarios, pero ahora, elevados a necesarios por las presiones psicológicas del ascenso social de las personas y las familias.

El consumo como nueva dinámica económica, fue agregada a la escasez y la guerra como móviles clásicos de la economía. La nueva lógica económica empresarial de la industria sentaba sus bases en la velocidad de circulación del dinero, si se estancaba en algunos de los agentes económicos se producía una crisis, como sucedió en 1929 inicialmente en los

Estados Unidos y luego en todo el mundo, en 1999 en los países suramericanos con las hiperinflaciones de Argentina, México, Colombia, Ecuador, entre otros, en 2008, nuevamente en Estados Unidos a causa de la burbuja inflacionaria de la crisis hipotecaria, y en 2021 en todo el mundo, o a causa de la pandemia del Covid-19.

Frenar o desacelerar el circulante, es decir la moneda de cambio, entre los flujos de capital de los agentes económicos con el sistema financiero, ocasiona que alguna, o todas las partes dejan de percibir la capacidad de compra de bienes y servicios de consumo (Braverman, 1974). Explicado mejor: si las empresas no generan empleo, los trabajadores no tienen ingresos y no pueden consumir los bienes necesarios, por lo cual, la producción decrece y las empresas deben prescindir de los trabajadores, aumentando el desempleo. En esta ecuación, el sistema bancario se convierte en el regulador del dinero mediante el flujo de créditos tanto para la empresa como para los trabajadores. Así mismo, el Estado interviene mediante las políticas monetarias, económicas, laborales, de seguridad social, y en especial mediante los regímenes de impuestos a los empresarios y trabajadores (Piore & Safford, 2006).

Es evidente que la industrialización masificó la producción en todos sus frentes económicos, dejando un alto porcentaje de potenciales trabajadores fuera del circuito económico del empleo. Esta dinámica puede atribuirse en parte a la lógica de masificación o producción en serie de la industrialización que reemplazó una gran proporción de masa de trabajadores. Sin embargo, no es su única causa, en cuanto que también podría atribuirse a la baja cobertura de acceso a la educación de los jóvenes, al control de los gastos salariales mediante la incorporación legal de salarios mínimos, no necesariamente suficientes para una vida digna fuera de las líneas de pobreza.

1.2. LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO

Con la llegada de la Revolución Informacional (Castells, 2002), o la Sociedad de la Información y del Conocimiento (Bell, 1976), el trabajo volvió a sentirse amenazado, en cuanto a la disminución de puestos de trabajo calificados y no calificados.

La denominada revolución trajo consigo el desarrollo de las nuevas tecnologías de información y comunicación, a saber: software, hardware y redes. Se trataba entonces de convertir a la “información” en la nueva moneda de cambio de la productividad, (Bartelsman & Doms, 2002). El software de los procesadores de palabras, datos e imágenes se enfocaría, en una primera etapa, en optimizar los tiempos de procesamiento de la información, de tal manera que, todas aquellas tareas repetitivas que venían desarrollando los trabajadores fueron reemplazadas. Seguidamente, el software de análisis, CRMs y *Business Intelligence*, entre otros, atacaron los puestos de carácter analíticos, reduciendo las plantillas laborales en las empresas. Para la segunda mitad del siglo XXI, había llegado la Inteligencia Artificial [IA], la cual amenazaba la gran masa de trabajadores en el mundo incluyendo los trabajos más rutinarios del campo agrícola industrializado y de la artesanía tradicional de las comunidades.

Por su parte, el hardware se enfocaría en la automatización de la producción industrial, en las tecnologías de la vida, la robótica, el transporte eléctrico, la comodidad del hogar, y principalmente, en la comunicación de la telefonía móvil, entre otros. Las redes incursionarían en sistemas de ondas a través de células electromagnéticas, adicionales a la comunicación radiofónica expandida en el siglo XX.

En su conjunto, las nuevas tecnologías de información y comunicación TICs redujeron significativamente las plantillas de trabajadores en todos los sectores de la producción económica. Sin embargo, la misma llegada de las TIC produjo un sin número de nuevos empleos, con nuevos perfiles y competencias (Green & Riddell, 2003), regresando las tasas de desempleo a los niveles de un dígito experimentados hasta antes de dicha revolución.

Las nuevas competencias digitales de las personas (Mairesse et al., 2001), y en especial de los trabajadores se sumaron al nuevo escenario de la democratización de los medios de comunicación, en cuanto que los denominados “nuevos medios”: mails, chats, páginas webs, blogs, etc., dieron la posibilidad al pensamiento humano de expresar sus ideas públicamente sin necesidad de acudir a los medios masivos de

comunicación tradicional, que a manera de embudos, como la radio, prensa y televisión, filtraban la información según sus propios intereses.

A principios del siglo XXI en el mundo de los países desarrollados tecnológicamente, el nuevo “ser digital” se encontró solo, abrumado por la visión utilitarista de la riqueza, desprovisto de hermanos en sus estructuras familiares, debido a las políticas de control de la natalidad y por la emancipación de los derechos laborales y de igualdad de las mujeres históricamente excluidas del sistema productivo en todas las esferas del mundo occidental y oriental (Olson & Becker, 1983), que ya no querían tener hijos, entre otras, por la discriminación que recibían de sus patronos y por la carga que suponía los altos costos educativos, de manutención y salud. Para el año 2022 el empleo mundial de las mujeres (Banco Mundial, 2022) en etapa laboral se igualó al de los hombres que se registró en 94.2%.

En este entorno digital, incursionaron las nuevas redes sociales, ahora mediadas por la tecnología de la tele-distancia: Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp, TikTok, LinkedIn, YouTube, Pinterest, Snapchat, llenando los espacios relacionales que dejaban las grandes distancias de las ciudades y las nuevas estructuras familiares, poblacionales y especialmente laborales, en cuanto que, por un lado intentaban reducir las distancias comunicacionales del espacio, pero que, por otro lado, daban cuenta de la soledad que expresa el espíritu del ser humano.

Los casos más dramáticos del desempleo a causa de la tecnología se evidenciaron en los Estados Unidos, con la creciente población de los denominados *homeless*, que en su gran mayoría y a causa de la desesperanza cayeron víctimas de la drogadicción, algunos sin ni siquiera haber empezado su actividad laboral, otros por haber sido aislados del sistema laboral precisamente por su mediana o relativa edad avanzada, no más allá de los 50 años.

Entre los años 2020 y 2022, el segundo gran problema mundial que experimentó la humanidad, después del reconocimiento del deterioro ambiental y sus consecuencias en el cambio climático fue la globalización de la pandemia del Covid-19, declarada en diciembre de 2019 y clausurada en abril de 2023 por la Organización Mundial de la Salud.

La Pandemia encontró al mundo preparado para el teletrabajo, (Belzuneui, 2002). la teleeducación, el tele-comercio, la tele producción, pero no, para la telesalud. En este periodo se registraron 6,880,959 muertes y un total de 661.470.493, de contagiados en todo el mundo (Worldometer, 2023). Gran parte del éxito en el control de los contagios y las posibles muertes fue precisamente las posibilidades que ofrecieron la tecnología de información y comunicación, permitiendo a los gobiernos declarar el confinamiento obligatorio o voluntarios de sus ciudadanos, en casi todos los países del mundo, facilitando la continuidad de la mayoría de las actividades laborales, de educación en todos los niveles y del comercio electrónico en la mayoría de los sectores económicos.

A pesar que a causa de la Pandemia, se perdieron millones de empleos en las empresas de todo el mundo, se podría suponer que si no hubiese sido por las posibilidades de conectividad, digitalización y operación que brindaron las TIC a las empresas, gobiernos, universidades, colegios, supermercados, restaurantes y todo tipo de establecimiento comercial, el desplome en todos los países hubiese sido de proporciones catastróficas solo comparables con las ocasionadas en la Primera y Segunda Guerra Mundial.

1.3. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL FIN DEL TRABAJO INTELECTUAL

El movimiento apocalíptico de las películas de ciencia ficción iniciado en 1984 por el director James Cameron, y la productora, Gale Anne Hurd, había iniciado el debate ético públicamente de la Inteligencia Artificial casi 40 años antes de nuestro tiempo. Su película *Terminator* (Cameron, 1984), arrojaba luces de lo que podría pasar si el software algorítmico pudiese auto desarrollarse más allá de la intervención humana, combinando un número ilimitado de posibilidades de información recopilada y organizada por la historia del pensamiento humano, pero eliminando a su vez, cualquier posibilidad de fallo o error propio de la condición humana, y como consecuencia la eliminación de la especie por la fusión entre la IA, la robótica y la comunicación global de la Internet de las cosas (IoT).

Sin embargo, sería John McCarthy quien, en 1956, acuñaría el término Inteligencia Artificial en la Conferencia de la universidad Dartmouth,

intentando recoger el interés investigativo que había generado Alan Turing en 1936, mediante su diseño de la Máquina universal, y que recogía las hipótesis de Ramon Llull que ya en 1315 sostenía que el razonamiento podría realizar de manera externa al cerebro humano, de manera artificial. En efecto, pasarían más de seis siglos para poder comprobar que estaba en lo cierto.

En nuestro tiempo la IA supone un dilema ético sin precedentes en la historia de la humanidad. No basta con la visión optimista del positivismo económico, que ve a la IA como un avance para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas. Tampoco de la visión pesimista que ve a la IA como el exterminador de la especie humana. No se trata de encontrar qué grupo tiene razón o no, se trata de conciliar la razón humana hacia las decisiones que mejor le hacen bien a la humanidad, que en efecto debe ser un punto medio, la justa media de la prudencia, la que determine hasta donde debe desarrollarse la tecnología de la IA, en qué campos de la industria y de la vida de las personas, todas sin excepción orientadas al bien común de la sociedad.

El riesgo de que no se den los resultados conciliadores de la razón humana, precisamente parten de la presión económica y lucrativa de la visión utilitarista que identificamos al principio de este capítulo, en la cual, el ser humano puede reducirse a un mero objeto del sistema económico, en el cual la simplicidad reduccionista de esta visión existencial materialista de personas que tienen el poder de decisión sobre el desarrollo o no de la IA, comprometen en efecto, la estructura del empleo mundial. ¿Bastaría con intentar responder la pregunta que es en términos económicos más rentable, una persona con posibilidad de errar, o una máquina sin margen de error?

2. OBJETIVO

- El objetivo de la presente reflexión es evidenciar si el fenómeno de transformación laboral de carácter industrial, utilitarista, mecanicista y positivista- que han constituido las 20 potencias económicas más grandes del mundo a través de su historia, están girando hacia la producción y exportación

industrial de nuevas tecnologías de información y comunicación -TICs, tomando como referencia el primer año (2022) post pandemia de la COVID-19.

3. METODOLOGÍA

El presente estudio es de carácter inductivo cuantitativo, a partir de datos secundarios, el cual utiliza, como corpus -unidad de análisis- los datos estadísticos de las 20 economías más grandes del mundo según el Banco Mundial, y mediante observación matemática se compara los datos del PIB, PIB- per cápita, exportaciones de TICs, población y desempleo por género.

Para el efecto se parte de tres hipótesis, a saber: H1: la transformación laboral que viven los países del 20G presentan una relación directa entre el tamaño y posición mundial del PIB nacional de cada país y el tamaño de la producción y exportaciones de TICs; H2: la transformación laboral que viven los países del 20G presentan una relación directa entre la igualdad de género del PIB nacional de cada país y el tamaño de la producción y exportaciones de TICs; H3: la transformación laboral que viven los países del 20G presentan una relación directa entre el tamaño de la población, la tasa de desempleo de cada país, y el tamaño de la producción y exportaciones de TICs.

Las variables relacionadas a manera de matemática simple son: posición del tamaño del PIB en el mundo, PIB per cápita, % de desempleo en cada país, % desempleo femenino, % desempleo masculino, tasa% participación de exportaciones, número de habitantes, desempleo real, y tasa% de diferencia de desempleo entre hombres y mujeres, porcentaje calculado ad hoc mediante resta simple de desempleo masculino menos desempleo femenino.

4. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados relacionados con H1: la transformación laboral que viven los países del 20G presentan una

relación directa entre el tamaño y posición mundial del PIB nacional de cada país y el tamaño de la producción y exportaciones de TICs.

TABLA 1. Relación del tamaño del PIB y el tamaño de exportación de TIC de las 20 economías más grandes del mundo

Posición PIB	País	PIB	PIB Per cápita	Desempleo total %	Posición por exp TIC	Exportación de TIC	Tasa de participación en Exp. TIC	Número de habitantes	Desempleados reales	Ingreso per cápita por exportaciones de TIC
1	EEUU	25,462,700.00	76,398.60	3.60%	3	\$ 169,217,253	7.90%	331,893.74	11,948.18	\$ 509.85
2	China	17,963,170.52	12,720.20	4.90%	1	\$ 942,314,815	44.10%	1,412,360.00	69,205.64	\$ 667.19
3	Japón	4,231,141.20	33,815.30	2.60%	5	\$ 116,513,861	5.50%	125,681.59	3,267.72	\$ 927.06
4	Alemania	4,072,191.74	48,432.50	3.00%	2	\$ 209,744,317	9.80%	83,196.08	2,495.88	\$ 2,521.08
5	India	3,385,089.88	2,388.60	7.30%	13	\$ 27,446,653	1.30%	1,407,563.84	102,752.16	\$ 19.50
6	Reino Unido	3,070,667.73	45,850.40	3.60%	9	\$ 66,699,915	3.10%	67,326.57	2,423.76	\$ 990.69
7	Francia	2,782,905.33	40,963.80	7.40%	7	\$ 97,528,027	4.60%	67,749.63	5,013.47	\$ 1,439.54
8	Italia	2,010,431.60	34,158.00	8.10%	11	\$ 38,884,110	1.80%	59,109.67	4,787.88	\$ 657.83
9	Canadá	2,139,840.02	54,966.50	5.20%	12	\$ 29,085,816	1.40%	38,246.11	1,988.80	\$ 760.49
10	Corea del Sur	1,665,245.54	32,254.60	2.80%	4	\$ 163,987,147	7.70%	51,744.88	1,448.86	\$ 3,169.15
11	Rusia	2,240,422.44	15,345.10	4.70%	15	\$ 10,553,177	0.50%	143,449.29	6,742.12	\$ 73.57

12	Brasil	1,920,095.56	8,917.70	9.50%	17	\$ 6,350,114	0.30%	214,326.22	20,360.99	\$ 29.63
13	Australia	1,675,418.67	64,491.40	3.70%	18	\$ 6,309,320	0.30%	25,688.08	950.459	\$ 245.61
14	España	1,397,509.27	29,350.20	13.00%	14	\$ 23,455,675	1.10%	47,415.75	6,164.05	\$ 494.68
15	México	1,414,187.19	11,091.30	3.30%	8	\$ 74,932,493	3.50%	126,705.14	4,181.27	\$ 591.39
16	Indonesia	1,319,100.22	4,788.00	3.60%	16	\$ 7,492,072	0.40%	273,753.19	9,855.12	\$ 27.37
17	Países Bajos	991,114.64	55,985.40	3.50%	6	\$ 101,168,437	4.70%	17,533.04	613.656	\$ 5,770.16
18	Arabia Saudita	1,108,148.98	30,436.30	5.60%	20	\$ 217,407	0.00%	35,950.40	2,013.22	\$ 6.05
19	Turquía	905,987.82	10,616.10	10.00%	19	\$ 5,715,251	0.30%	84,775.40	8,477.54	\$ 67.42
20	Suiza	807,706.04	92,101.50	4.20%	10	\$ 38,194,199	1.80%	8,703.41	365.543	\$ 4,388.42
				5.50%		\$ 2,135,810,071	100%		*265.056,306	

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 1, se advierte cómo los Estados Unidos con un PIB para el año 2022, de 25.462.700.000 de dólares, es la primera economía del mundo. Sin embargo, no es el mayor exportador de TIC, ocupando el tercer lugar con 169.217.253USD, después de China y Alemania respectivamente. (Banco Mundial, 2021, 2022)

En la misma gráfica se observa que China, como la segunda economía del mundo con 17.963.170,520 USD en su PIB, es la primera potencia mundial en exportación de TIC, con 942.314.815, unas 5.5 veces más que los EE. UU. Por su parte Japón, como la tercera economía del mundo con 4.231.141,200, ocupa el 5 lugar como exportador de TIC, con 116.513.861 USD. Así mismo, es llamativo que Alemania que para

el mismo año como la cuarta potencia mundial con un PIB de 4.072.191,740USD, ocupa el segundo lugar en exportación de TIC de 97.528.027USD.

En la misma Tabla, se advierte con los demás países que no se guarda una relación directa entre la posición del país en relación con su PIB, que principalmente es de origen industrial, con la posición que ocupan en la exportación de TIC en el mundo. Resulta llamativo que China participa con el 44% del total de exportaciones de tecnología del mundo, de un total de USD 2.135.810.071,63, aventajando ella sola a la suma, de Estados Unidos, Japón, Alemania, India, Corea del Sur, Italia, Inglaterra, Francia, Reino Unido, Italia, Canadá y Rusia.

En relación con la H2: la transformación laboral que viven los países del 20G presentan una relación directa entre la igualdad de género del PIB nacional de cada país y el tamaño de la producción y exportaciones de TICs, se advierte en la Tabla 2, que, si bien es cierto que las nuevas tecnologías de información y comunicación se han venido convirtiendo en una oportunidad laboral de relativa igualdad para mujeres y hombres, no es clara la relación de empleo y el consecuente desempleo de acuerdo con la producción y exportación de TIC de los países del G20.

Por otra parte, sorprende como la suma de la población de desempleados de las 20 economías más grandes del mundo alcanzan los 265 millones de personas, en edad productiva.

TABLA 2. Tasa de desempleo por género de las 20 economías más grandes del mundo vs exportaciones en dólares de TICs, y tamaño de población

	País	PIB	IP	Desempleo total	Desempleo va- rones	Desempleo mujeres	Diferencia HyM
1	EEUU	25,462,700.00	76,398.60	3.60%	3.70%	3.50%	0.20%
2	China	17,963,170.52	12,720.20	4.90%	5.40%	4.20%	1.20%
3	Japón	4,231,141.20	33,815.30	2.60%	2.90%	2.30%	0.60%
4	Alemania	4,072,191.74	48,432.50	3.00%	3.20%	2.70%	0.50%
5	India	3,385,089.88	2,388.60	*7,3%	7.50%	6.70%	0.80%

6	Reino Unido	3,070,667.73	45,850.40	3.60%	3.70%	3.40%	0.30%
7	Francia	2,782,905.33	40,963.80	*7,4%	7.50%	7.40%	0.10%
8	Italia	2,010,431.60	34,158.00	*8,1%	7.10%	9.40%	-2.30%
9	Canadá	2,139,840.02	54,966.50	5.20%	5.40%	5.00%	0.40%
10	Corea del Sur	1,665,245.54	32,254.60	2.80%	2.70%	3.00%	-0.30%
11	Rusia	2,240,422.44	15,345.10	4.70%	4.60%	4.80%	-0.20%
12	Brasil	1,920,095.56	8,917.70	*9,5%	7.60%	11.80%	-4.20%
13	Australia	1,675,418.67	64,491.40	3.70%	3.80%	3.50%	0.30%
14	España	1,397,509.27	29,350.20	*13,0%	11.50%	14.70%	-3.20%
15	México	1,414,187.19	11,091.30	3.30%	3.30%	3.40%	-0.10%
16	Indonesia	1,319,100.22	4,788.00	3.60%	3.90%	3.00%	0.90%
17	Países Bajos	991,114.64	55,985.40	3.50%	3.30%	3.80%	-0.50%
18	Arabia Saudita	1,108,148.98	30,436.30	5.60%	2.40%	19.50%	-17.10%
19	Turquía	905,987.82	10,616.10	*10,0%	8.70%	12.70%	-4.00%
20	Suiza	807,706.04	92,101.50	4.20%	4.00%	4.40%	-0.40%
		Promedio tasa desempleo		5.50%	5.10%	6.50%	-1.40%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 2, se observa en la columna extrema derecha, denominada “Diferencia de desempleo entre hombres y mujeres”, el indicador de igualdad o diferente entre los dos sexos. Llama la atención que en 9 de los países objeto de estudio la tasa de desempleo masculino es mayor a la femenina, tal es el caso de Francia con 0,10%, por encima del empleo masculino (H=7,5 M=7,4) y México 0,10 (H=3,4 M=3,3), Estados Unidos, 0,20% (H=3,7 M=3,5), Australia, 0,30 (H=3,8 M=3,5), Canadá, 0,30 (H=5,4 M=5,0), Reino Unido, 0,30 (H=3,7 M=3,4), Alemania, 0,50 (H=3,2 M=2,7). Adicionalmente es llamativo el caso de China, en

donde las mujeres aventajan en empleo a los hombres con un 1,2 de diferencia, es decir que, por cada 10 empleados, 5,8 son mujeres y 4,2 son hombres.

También resulta alarmante la diferencia de la tasa del desempleo femenino en Arabia Saudita, con una diferencia en contra de la mujer de -17,10 (H=2,4 M=19,5), así mismo Brasil, -4,20, (H=7,6 M=11,8), Turquía, -4,0, (H=8,7 M=12,7), España, -3,20, (H=11,50 M=14,20)

En la misma tabla anterior se advierte que la gran mayoría de las 20 economías más grandes del mundo logra absorber la mayor parte de la población económicamente activa, salvo el caso de India, Francia, Italia, Brasil, España y Turquía que presentan los índices más altos de desempleo.

Según la Organización Internacional del Trabajo en el informe publicado por el Banco Mundial en el año 2020 se registró el 6.9% de desempleo en el mundo, la tasa más alta de la población activa en el mundo desde 2003, donde se registró un 6.3%.

Respecto de la H3: la transformación laboral que viven los países del 20G presentan una relación directa entre el tamaño de la población, la tasa de desempleo de cada país, y el tamaño de la producción y exportaciones de TICs, se advierte en la Tabla 3 que los países bajos tienen la mayor tasa per cápita de ingresos por TIC 5.770,16. Sin embargo, para poder demostrar que la super población no es la causa del subdesarrollo o de la pobreza, se considera los fenómenos de China e India, los dos países más poblados del mundo, a saber: China cuenta con 1.412.360.000 de habitantes (17,7% del total mundial), es la segunda economía del mundo con un PIB de 17.963.170,520USD, un ingreso per cápita de 12,720USD, y un ingreso per cápita por TIC de 667,19USD, de un total de 942.314.8105USD, el mayor del mundo, de un total de 2.135.810.071USD, equivalente al 44,1% total del mundo. India por su parte cuenta con 1.407.563,840 (17,5% del total del mundo), su PIB es de 3.385.089,880USD, el ingreso per cápita es de 2.388,60USD, y el ingreso per cápita por TIC es de 19,50USD.

En China es evidente que se rompe la hipótesis malthusiana de que la súper población es la causa del subdesarrollo. Por su parte la India que

tiene similar volumen de habitantes se encuentran realidades extremas, que podrían explicarse con otras posibles causas no estudiadas en el presente análisis.

TABLA 3 Tasa de riqueza de los países del G20 en relación con el tamaño de la población y el total de exportaciones de TIC

Posición PIB	País	PIB	PIB Per cápita	Des-em-pleo total %	Exportación de TIC	Número de habitantes	Ingreso per cápita por exportaciones de TIC
1	EEUU	25,462,700.00	76,398.60	3.60%	\$ 169,217,253	331,893.74	509.85
2	China	17,963,170.52	12,720.20	4.90%	\$ 942,314,815	1,412,360.00	667.19
3	Japón	4,231,141.20	33,815.30	2.60%	\$ 116,513,861	125,681.59	927.06
4	Alemania	4,072,191.74	48,432.50	3.00%	\$ 209,744,317	83,196.08	2,521.08
5	India	3,385,089.88	2,388.60	7.30%	\$ 27,446,653	1,407,563.84	19.50
6	Reino Unido	3,070,667.73	45,850.40	3.60%	\$ 66,699,915	67,326.57	990.69
7	Francia	2,782,905.33	40,963.80	7.40%	\$ 97,528,027	67,749.63	1,439.54
8	Italia	2,010,431.60	34,158.00	8.10%	\$ 38,884,110	59,109.67	657.83
9	Canadá	2,139,840.02	54,966.50	5.20%	\$ 29,085,816	38,246.11	760.49
10	Corea del Sur	1,665,245.54	32,254.60	2.80%	\$ 163,987,147	51,744.88	3,169.15
11	Rusia	2,240,422.44	15,345.10	4.70%	\$ 10,553,177	143,449.29	73.57
12	Brasil	1,920,095.56	8,917.70	9.50%	\$ 6,350,114	214,326.22	29.63
13	Australia	1,675,418.67	64,491.40	3.70%	\$ 6,309,320	25,688.08	245.61
14	España	1,397,509.27	29,350.20	13.00 %	\$ 23,455,675	47,415.75	494.68
15	México	1,414,187.19	11,091.30	3.30%	\$ 74,932,493	126,705.14	591.39
16	Indonesia	1,319,100.22	4,788.00	3.60%	\$ 7,492,072	273,753.19	27.37
17	Países Bajos	991,114.64	55,985.40	3.50%	\$ 101,168,437	17,533.04	5,770.16

18	Arabia Saudita	1,108,148.98	30,436.30	5.60%	\$ 217,407	35,950.40	6.05
19	Turquía	905,987.82	10,616.10	10.00 %	\$ 5,715,251	84,775.40	67.42
20	Suiza	807,706.04	92,101.50	4.20%	\$ 38,194,199	8,703.41	4,388.42
				5.50%	\$ 2,135,810,071		

Fuente: elaboración propia

Es evidente que China aun no es la primera potencia económica del mundo, pero si lo es en el campo de la economía de las Tecnologías de Información y Comunicación como se advierte en el presente análisis.

5. DISCUSIÓN

Es evidente que la industria de las tecnologías de la información y la comunicación TICs vienen ocupando una parte importante en la vida de las personas y en efecto, en la participación de los PIB de las 20 economías más grandes del mundo, pero aún no podríamos afirmar que la revolución informacional que propusiera Castell haya desplazado la industria tradicional, sino que podría más bien matizarse, señalando que está presente, siendo protagonista de la economía industrial de dichos países.

Por su parte, la igualdad de género reclamada desde la segunda mitad del siglo XX, principalmente, y en relación con la actividad laboral, ha sobrepasado el aspiracional de 50/50 y ha sobrepasado el umbral favoreciendo a las mujeres en 10 de las 20 economías más grandes del mundo. Aun no se identifica una relación directa del empleo femenino con el uso de las TIC. Sin embargo, es un escenario esperanzador en términos de justicia y mérito social, en contraposición a las visiones oportunistas de la igualdad por acciones afirmativas y sistemas subsidiarios de cuotas. Lo que sabemos por la naturaleza humana, es que la mujer es tan competente como el hombre en todos los escenarios de la realidad social, y no necesita que los estados intenten compensar los atropellos del pasado, con simples acciones populistas, que en últimas atacan la propia dignidad de la mujer.

Finalmente, y en la línea de Francis Bacon, en la que sostiene que la excepción invalida la ley científica, es evidente que la tesis malthusiana llamada así por su autor Thomas Malthus, en la que la súper población es la causa del subdesarrollo cae de toda argumentación posible con el caso de China, claramente diferenciada, a pesar de su similitud en números poblacionales de la India, en cuanto otros factores susceptibles de estudio como el político, religioso, sociológico y cultural.

6. CONCLUSIONES

Los datos de las bases disponibles por el Banco Mundial no permiten un análisis de causalidad de la producción, empleo y exportaciones de TICs, sobre el fenómeno del desempleo. Sin embargo, sí permiten establecer preguntas para futuras investigaciones de cómo podría afectar en concreto la IA al empleo de los países que avancen en su utilización.

Los posibles descensos exponenciales del empleo a causa de la utilización geométrica de la IA, deberá ser observada a través de indicadores que posiblemente aún no están disponibles en los departamentos públicos de estadísticas nacionales, por lo que será pertinente la iniciativa de los estudios académicos de las universidades y los observatorios del trabajo.

El comportamiento del desempleo actual de las 20 economías más grandes del planeta no obedece a una relación directa con el uso de las tecnologías de información y comunicación, en cambio, pareciera que en cada país existe una realidad propia diferente a la de los demás países.

La visión utilitarista positivista que impera en nuestro tiempo permite de manera acelerada la posibilidad de reemplazar el trabajo calificado y no calificado de los trabajadores en las economías más grandes del mundo, en cuanto que son precisamente estas, las que lideran tanto las economías industrializadas como las economías de la información y de la Inteligencia Artificial.

REFERENCIAS

- Alasoini, T. (2001). Challenger of work organization development in the based knowledge-economy: DG employment & social affairs. The European Work Organization Network (EWON).
- Aoyama, Y., & Castells, M. (2002). An empirical assessment of the informational society: employment and occupational structures of G-7 countries, 1920-2000. *International Labour Review*, 141(1-2), 123-159.
<https://ideas.repec.org/a/bla/intlab/v141y2002i1-2p123-159.html>
- Aoyama, Y., & Ratick, S. (2007). Trust, transactions, and information technologies in the U. S. logistics industry. *Economic Geography*, 83(2), 159-180. <https://www.jstor.org/stable/30033110>
- Argyres, N., Bercovitz, J., & Mayer, K. (2007). Complementarity and evolution of contractual provisions: an empirical study of it services contracts. *Organization Science*, 18(1), 3-19.
<http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1060.0220>
- Bacon, F. (2006). Nueva atlántida. Ediciones Akal.
- Baldwin, J., & Sabourin, D. (2002). Impact of the adoption of advanced information and communication technologies on firm performance in the Canadian manufacturing sector. Statistics Canada.
- Banco Mundial. (2021). Exportaciones de productos de alta tecnología (US\$ a precios actuales).
<https://datos.bancomundial.org/indicador/TX.VAL.TECH.CD>
- Banco Mundial. (2022). Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelado OIT).
<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS>
- Barnard, C. (1995). The functions of the executive. Harvard University Press.
- Bartelsman, E., & Doms, M. (2002). Understanding productivity: lessons from longitudinal microdata. *Journal of Economic Literature*, 38(3), 569-594.
<https://doi.org/10.1257/jel.38.3.569>
- Beaudry, A., & Pinsonneault, A. (2005). Understanding user responses to information technology: a coping model of user adaptation. *MIS Quarterly*, 29(3), 493-524. <https://doi.org/10.2307/25148693>
- Beaudry, P., Collard, F., & Green, D. (2005). Demographics and recent productivity performance: insights from cross-country comparisons. *Canadian Journal of Economics*, 38(2), 309-344.
- Becker, T., & Hills, S. (1980). Teenage unemployment. Some evidence of the long-run effects on wages. *Industrial Relations & Labor*, 15(3), 354-372.
<https://ideas.repec.org/a/uwp/jhriss/v15y1980i3p354-372.html>

- Becker, T., & Hills, S. (1981). Youth attitudes and adult labor-market activity. *Industrial Relations*, 20(1), 60-70. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1981.tb00182.x>
- Becker, T., & Hills, S. (1983). The long-run effects of job changes and unemployment among male teenagers. *Journal of Human Resources*, 18(2), 197-212. <https://ideas.repec.org/a/uwp/jhriss/v18y1983i2p197-212.html>
- Bell, D., García, R., & Gallego, E. (1976). El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de pronosis social. Alianza.
- Belzunegui, A. (2002). Teletrabajo: estrategias de flexibilidad. Consejo Económico y Social.
- Bentham, J. (1836). Deontología o ciencia de la moral. Librería de Galvan.
- Berger, A. (2007). International comparisons of banking efficiency. *Financial Markets, Institutions & Instruments*, 16(3), 119-144. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0416.2007.00121.x>
- Black, S., & Lynch, L. (2001). How to compete: the impact of workplace practices and information technology on productivity. *Review of Economics and Statistics*, 83(3), 434-445. <https://www.jstor.org/stable/3211544>
- Braverman, H. (1974). Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century. Monthly Review Press.
- Bresnahan, T., Brynjolfsson, E., & Hitt, L. (2002). Information technology, workplace organization, and the demand for skilled labor: firm-level evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, 117(1), 339-376. <https://www.jstor.org/stable/2696490>
- Cameron, J. (Director). (1984). Terminator [Motion picture].
- Carnoy, M., Castells, M., & Benner, C. (1997). Labour markets and employment practices in the age of flexibility: a case study of Silicon Valley. *International Labour Review*, 136(1), 27-48. https://bpb-us-el.wpmucdn.com/sites.ucsc.edu/dist/a/1065/files/2020/06/CarnoyCastellsBenner_1997_SVLaborMarkets.pdf
- Castells, M. (2002). La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Siglo XXI Editores.
- Comte, A. (1965). Discurso sobre el espíritu positivo. Aguilar.
- Cunha, H. (2007). The technology of skill formation. University of Chicago.
- Drucker, P. (2013). La sociedad poscapitalista. Sudamericana.

- Foss, K., Foss, N., & Vázquez, X. (2006). 'Tying the manager's hands': constraining opportunistic managerial intervention. *Cambridge Journal of Economics*, 30(5), 797-818. <http://dx.doi.org/10.1093/cje/bei107>
- Green, D., & Riddell, W. (2002). Literacy and earnings: an investigation of the interaction of cognitive and unobserved skills in earnings generation. University of British Columbia.
- Hume, D. (2020). *Tratado de la naturaleza humana*. Editorial Verbum.
- Levy, F., & Murnane, R. (2004). Education and the changing job market. *Educational Leadership: Journal of the Department of Supervision and Curriculum Development*, 62(2), 80-83. <https://eric.ed.gov/?id=EJ716780>
- Locke, J. (2020). *Ensayo sobre el entendimiento humano*. Editorial Verbum.
- Lynch, L., & Black, S. (1998). Beyond the incidence of employer-provided training. *Industrial & Labor Relations Review*, 52(1), 64-81. <https://doi.org/10.1177/001979399805200104>
- Mairesse, J., Greenan, N., & Toipol-Bansaid, A. (2001). Information technology and research and development impacts on productivity and skills: looking for correlations on French firm level data. In M. Pohjola, *Information technology, productivity, and economic growth: international evidence and implications for economic development* (pp. 1-35). Oxford University Press.
- Malthus, T. (2005). *The theory of population*. J. M. Dent.
- Marx, C. (2023). *El capital*, tomo I. E-Book.
- McGukin, R., Srietweiser, M., & Doms, M. (1998). The effect of technology use on productivity growth. *Economic of Innovation and New Technology*, 17(1), 1-26. <https://ideas.repec.org/a/taf/ecinnt/v7y1998ilp1-26.html>
- Mill, J. (2019). *Principios de economía política*. Editorial LeBooks.
- Mintzberg, H. (2007). Productivity is killing American enterprise. *Harvard Business Review*: <https://hbr.org/2007/07/productivity-is-killing-american-enterprise>
- Nelson, R., & Winter, S. (1977). In search of useful theory of innovation. *Research Policy*, 6(1), 36-76. [https://doi.org/10.1016/0048-7333\(77\)90029-4](https://doi.org/10.1016/0048-7333(77)90029-4)
- Olson, C., & Becker, B. (1983). Sex discrimination in the promotions process. *Industrial & Labor Relations Review*, 36(4), 624-641. <https://doi.org/10.2307/2522934>
- Owen, R. (1982). *Una nueva visión de la sociedad*. Hacer.

- Piore, M., & Safford, S. (2006). Changing regimes of workplace governance, shifting axes of social mobilization, and the challenge to industrial relations theory. *Industrial Relations Journal*, 45(3), 299-325.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2006.00439.x>
- Ricardo, D. (1955). *The works and correspondence of David Ricardo, volume 10. Biographical miscellany.* Cambridge University Press.
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial.* Debate.
- Schwartz, H. (1990). *Narcissistic process and corporate decay.* New York University Press.
- Shostak, A. (2002). Today's unions as tomorrow's cyberunions: labor's newest hope. *Journal of Labour Research*, 23(2), 237-248.
<https://ideas.repec.org/a/tra/jlabre/v23y2002i2p237-248.html>
- Smith, A. (2023). *La riqueza de las naciones.* Casa del Libro.
- Taplin, L., & Kendra, K. (2004). Change agent competencies for information technology project managers. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research Winter*, 56(1), 20-34. <http://dx.doi.org/10.1037/1061-4087.56.1.20>
- Worldometer. (2023). COVID-19 coronavirus pandemic.
<https://www.worldometers.info/coronavirus/>

MÉXICO: EL MERCADO DE TRABAJO DE LA MUJER EN EL MARCO DE LA ECONOMÍA CREATIVA

PATRICIA CARMINA INZUNZA MEJÍA
ROSALINDA GÁMEZ GASTELUM
MÓNICA LILIANA RIVERA OBREGÓN
Universidad Autónoma de Sinaloa

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Banco Interamericano para el Desarrollo (BID), la economía creativa es reconocida como el motor de la generación de empleos y el desarrollo económico; dado que contribuye directamente en la economía del país en términos de valor agregado, aumentando la productividad, la innovación y la creación de empleos directos en áreas estratégicas de la economía como son el sector audiovisual y el sector digital; así como en empleos indirectos con incidencia en sectores de la construcción, servicios alimenticios, servicios de salud, moda, vanidad y turismo (BID; 2020).

Desde este contexto, se tiene como objeto de estudio a la economía creativa en la revolución digital de la economía, al observar condiciones cambiantes y complejas como resultado de los avances tecnológicos (CEPAL, 2020). Al respecto, los trabajadores y las trabajadoras, tienen como principal desafío, la dinamización del mercado laboral, que implica la demanda de competencias para delegar organizaciones y proyectos de base creativa y tecnológica, lo que se complica, cuando se carece de medios tecnológicos; y de la necesaria motivación e inspiración creativa.

Considerando que los factores que determinan la economía creativa son las ideas, los conocimientos, la tecnología, el contenido y los productos con valor artístico, cultural, industrial y de propiedad intelectual, se plantean como preguntas de investigación: ¿Cuál es el enfoque de la

fuerza laboral femenina en la economía creativa?, ¿Cuáles son los modelos de trabajo que abrirán las oportunidades de empleo para las mujeres?, ¿Qué tipo de actividades pueden desarrollar las mujeres en el marco de la economía creativa y cuál es la perspectiva para impulsar su fuerza laboral en México?

Esto conduce a buscar diferentes respuestas que se basan en el surgimiento de ideas, conocimiento y pensamientos creativos que impactan en los sectores económicos y sociales, lo que permite desde la economía creativa, que la fuerza laboral no solamente sea un hito en el desempeño de habilidades creativas; sino además, posibilite la transformación de las organizaciones y las regiones desde la creatividad transformadora y el uso de la tecnología.

En este año 2023; el BID (2020 y 2023), la CEPAL (2023), Mazzucato (2023), la UNCTAD (2023) la UNESCO (2021) y la OIT (2023) corroboran la evolución interdisciplinar de la economía, la tecnología y la creatividad con propósitos laborales y de emprendimiento, lo que se pone en la mesa de análisis, la reflexión de las tendencias creativas que marcan la evolución de la economía, la sociedad y el trabajo, tendencias que cada vez más, hacen que las personas se vinculan desde su condición humana con la digitalización, la inteligencia artificial y la creatividad.

1.1. PANORÁMICA GENERAL DE LA FUERZA LABORAL

En un estudio auspiciado por el BID, Santamaría Hernández (2022), revela que en América Latina y el Caribe, entre junio y agosto de 2020, más de 2 millones de empleos se vieron afectados por la pandemia; además que, más de la mitad de los trabajadores emprendedores independientes y de las empresas creativas indicaron haber perdido un 80% de sus ingresos o de sus ventas.

La presente investigación, tiene como punto de partida, “la panorámica general que guarda la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (por sus siglas en inglés UNCTAD) acerca de la fuerza de trabajo de las mujeres en los sectores económicos creativos y resilientes” (UNCTAD, 2022, p.12).

En este sentido, de acuerdo con la UNCTAD (2022), la falta de definiciones y metodologías armonizadas para medir los indicadores de economía creativa, hacen más complejo su análisis debido a la multitud de problemas y factores que la determinan, sin embargo, se parte del ambiente creativo donde se desarrollan las actividades laborales interconectadas con la creatividad humana, las ideas, los conocimientos, el uso de la tecnología, los contenidos y productos; y la propiedad intelectual.

Del análisis realizado se entiende que tras la pandemia de COVID-19, en México se aceleró el avance hacia el comercio electrónico y el uso de plataformas digitales, ampliando el alcance de la transformación de la economía y sus sectores, lo que ha sido relevante tanto para la economía digital como para la economía creativa.

La economía creativa no solo tiene su contexto en ambientes creativos, sino también se desarrolla en ambientes digitales donde se desarrollan actividades en las que interactúa la creatividad humana, las ideas, los conocimientos, la tecnología y la propiedad intelectual; por lo que, es necesario que se entienda cómo funciona cada uno de estas esferas del mercado laboral y el emprendimiento, dado que no podría entenderse el favorable impacto de la economía creativa si no se comprende cómo funciona el *copyright* de las ideas o la propiedad intelectual.

Esta interacción humana, hace referencia a las actividades que implican la creación de contenido y productos de elevado valor cultural, artístico e industrial; que, además, representa el andamiaje de la economía creativa o naranja. Por lo tanto, es representada por todos los sectores que se basan en actividades derivadas de ideas que son concretadas con base al conocimiento y el desarrollo tecnológico; por esta razón, el concepto de economía creativa está estrechamente vinculado a los conceptos de la “economía digital y economía del conocimiento”.

Pese a las persistentes brechas digitales que imperan en países como México, y lo complejo que es definir la economía creativa para determinar sus componentes en el mercado laboral y el emprendimiento, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) a través del estudio de De Groot, *et al.* (2020), estima que ante la indefinición métrica de sus componentes y los escasos datos de la economía

creativa, no deja de ser un motor clave del crecimiento endógeno, dado que propicia actividades dinámicas, digitales e innovadoras mediante la inversión en desarrollo del capital humano y en tecnología.

Por otra parte, ante las condiciones cambiantes que imponen los avances tecnológicos, la CEPAL y la OEI (2020) dan prioridad a la perspectiva que tiene la economía creativa en la revolución digital, desde donde los trabajadores y las trabajadoras, tienen como principal desafío, la dinamización del mercado laboral que demanda competencias y habilidades creativas, sin embargo, hay estudios que están en contra de esta perspectiva, por considerar que se fomenta solo para formar obreros.

1.2. CONTEXTO DE LA FUERZA LABORAL

Maldonado (2023) sostiene que en todo contexto económico y social, se deben enfocar acciones centradas no solo en competencias, destrezas y habilidades; sino basadas en los gustos, preferencias, sensaciones, experiencias, conocimientos e ideas de las personas, considerando que la educación centrada únicamente en competencias y habilidades, solo forma trabajadores y empleados preparados para obedecer y no para desarrollar organizaciones y proyectos donde impere la creatividad, las ideas, los conocimientos, el desarrollo de laboral y el emprendimiento.

1.2.1. Perspectiva de la fuerza laboral

De acuerdo con esto, es necesario reconocer que la economía creativa debe impulsarse desde acciones que gratifiquen la vida de los trabajadores y trabajadoras; dado que está en constantes cambios y transformaciones, generando tanto oportunidades como desafíos para las organizaciones, los emprendimientos y las actividades laborales; por lo que, uno de los principales retos es identificar las formas de adaptación al nuevo panorama digital y creativo de la economía para garantizar el trabajo decente de una fuerza laboral sostenible y con perspectiva de género; así que también, uno de los principales desafíos es destrabar la participación laboral de las mujeres en el mercado remunerado y creativo, situación que está estancada.

Como se puede ver, en cada situación o hecho diario, prevalece el surgimiento de las ideas y el pensamiento creativo que impacta en todos los sectores económicos y sociales; por esto, la economía creativa recupera relevancia e importancia en el plano económico, social y sostenible.

2. OBJETIVOS

En este contexto económico transformacional por la creatividad y la digitalización de actividades, es urgente cerrar brechas de género y conocimiento para mejorar la agilidad, adaptabilidad y modernización del sector creativo para hacer frente a los nuevos paradigmas del mercado laboral de las mujeres.

2.1. DETERMINANTES DEL MERCADO LABORAL EN LA ECONOMÍA CREATIVA

Considerando que la economía está en constante cambio y transformación digital, generando tanto oportunidades como desafíos para las organizaciones de base creativa y tecnológica; así como para los trabajadores y las trabajadoras, se plantea como objetivo:

- Analizar los factores que determinan la evolución del trabajo en la economía creativa, al plantear importantes desafíos en el ejercicio laboral y los derechos de propiedad intelectual de las mujeres para la obtención de sus beneficios.
- Además de comprender la forma en que tendrá que adaptarse la fuerza laboral de las mujeres en función de la perspectiva creativa y digital de la economía; de ahí que se busca identificar los tipos y enfoques de trabajo que deben adaptarse a este nuevo escenario del mercado laboral.
- Se procura responder a las preguntas de investigación: ¿Cuál es el enfoque de la fuerza laboral femenina en la economía creativa?, ¿Cuáles son los modelos de trabajo que abrirán las oportunidades de empleo para las mujeres?, ¿Qué tipo de actividades pueden desarrollar las mujeres en el marco de la economía creativa y cuál es la perspectiva para impulsar su fuerza laboral?

- Se pretende dejar abierta la línea de investigación acerca de ¿Qué se hace y que debe hacerse en México para impulsar la fuerza laboral de la Mujer en el marco de la economía creativa?

3. METODOLOGÍA

La presente investigación tiene un enfoque metodológico cualitativo, dado que corresponde a un estudio sobre mercado laboral y la fuerza representada por un grupo social específico y vulnerable: Las mujeres.

Además, porque este enfoque ofrece información acerca de las principales características que componen en enfoque de economía creativa, del que se derivan categorías relacionadas con los tipos de trabajos que realizan las mujeres en la interacción de ambientes creativos; en tanto que partir de estas categorías, se propone el análisis filtrado del modelo de trabajo basado en las tendencias de actividades laborales a las que podrán aspirar las mujeres.

De ahí que la indagación es de tipo descriptivo, dado que permite describir y clasificar las características de los modelos de trabajo de la economía creativa con base a nodos de enfoque, nichos productivos y laborales; y actividades a realizar en entornos laborales creativos.

Asimismo, se implementó el método analítico y documental, que ostenta un diseño no experimental en dos etapas que parten de la definición de creatividad, del ambiente creativo, de la perspectiva de la economía creativa, del enfoque de economía creativa femenina, así como de los tipos y modelos de trabajo de la mujer en la economía creativa como variables de epistemología femenina que de acuerdo con Falconí Abad (2022) justifican el estudio, dado que se propone una forma diferente de entender el mercado laboral, no solo desde la perspectiva de género, sino también, desde la perspectiva creativa y tecnológica.

En la primera etapa, siguiendo el estudio de González (2020) y Araujo Gómez (2015), quienes enfatizan que la metodología contempló cuatro etapas. Primero se hizo una revisión de literatura científica para desarrollar el estudio del estado de la cuestión acerca de temas de la economía creativa y la economía digital, sus principales diferencias y sus

vínculos de interdisciplinariedad con aspectos laborales, tecnológicos y de género.

El estudio del estado del arte, se desarrolló con base al enfoque de economía creativa de la UNCTAD (2022), al identificar los nichos productivos y laborales derivados de cada uno de los cuatro nodos que son identificados por 1) Ideas y conocimiento tradicional, 2) Artes, 3) Industria y 4) Servicios creativos, lo que condujo al desarrollo de la siguiente etapa de la investigación.

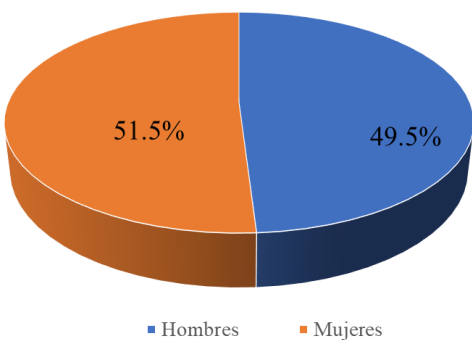
En la segunda etapa se orientó al diseño de instrumentos como la guía de observación, el cuestionario y la entrevista a trabajadores creativos de la región del Évora, además de determinar la población y muestra de los sujetos de indagación. Considerando continuar con una tercera etapa de aplicación de instrumentos y estudio de campo, que se dejó en reserva para la próxima contribución científica.

4. RESULTADOS

De manera preliminar, se toma como referente los datos referidos por la CEPAL (2023) que se publicaron en el informe “Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina”, informe en el que se evidencia que las acciones de género son una pieza fundamental para pensar en un mercado laboral justo e igualitario, demostrando en la gráfica 1, que en el año 2022, el 51.5% de la fuerza laboral en América Latina es representada por las mujeres.

Esto da a entender, que son las mujeres mayormente, quienes están impulsando la economía de México, situándose después de Brasil, el principal país latinoamericano que mayor aporta a la economía CEPAL (2023), lo que se corrobora en los estudios de De Groot, Dini, Gligo, Peralta y Rovira (2020) registra que los dos países latinoamericanos líderes en la industria creativa son Brasil y México.

FIGURA 1. Fuerza de trabajo en América Latina: 2022



Por su parte, cabe mencionar que la UNCTAD (2022), registra que, en 2020, el sector cultural de México contribuyó al PIB en un 2.9%. A su vez, la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) 2020 del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), destaca que las industrias relacionadas con la economía creativa, constituyeron con un 5% adicional en las exportaciones. Asimismo, el sector creativo empleó 37 mil personas y los sectores relacionados, emplearon 36, 900 personas; y de esto, el sector cultural empleó a más de 2,2 millones de personas.

Respecto a lo que Huepe (2023) destaca, se ha constatado que las habilidades claves para los mercados laborales de las mujeres, son actualmente más amplias. Los hallazgos revelan que para impulsar la fuerza laboral en el marco de la economía creativa en México se impulsa la fuerza laboral desde las actividades artísticas principalmente, siendo la música y las artes escénicas las que más destacan para las mujeres. Esto explica que la contribución de la cuenta satélite de cultura fue del 3.3% del PIB para el año 2016, mientras que el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2015) calcula que el aporte al PIB de las industrias creativas es del 4.5%.

Respecto al desarrollo metodológico y de análisis, se encuentra que la CEPAL (2023) y la OEI (2020) al resumir resultados de una serie de encuestas a nivel internacional, identificaron diez habilidades genéricas

en las que destacan las mujeres: 1) capacidad de aprendizaje, 2) adaptabilidad y resiliencia, 3) colaboración y sororidad, 4) comunicación verbal y escrita, 5) creatividad e innovación, 6) solución de problemas y toma de decisiones, 7) pensamiento crítico, 8) manejo de información y datos, 9) liderazgo y conciliación; y finalmente, 10) uso de tecnología y pensamiento computacional creativo.

FIGURA 1. *Interactividad del ambiente creativo*



Fuente: Este esquema se desarrolló con base a la perspectiva de la UNCTAD (2022) sobre la economía creativa

Del análisis del ambiente creativo propuesto por la UNCTAD (2022), se tiene la representación de la interacción de la mujer en el ambiente creativo donde se desarrollan actividades, en las que interactúa la creatividad humana, las ideas, la propiedad intelectual, los conocimientos y la tecnología, fortaleciendo estas competencias genéricas. En un ambiente creativo la interacción humana (ver figura 1), se hace referencia a las actividades laborales de las mujeres que implican la creatividad humana, la generación de ideas, los conocimientos, el uso de la tecnología, la creación de contenido y productos de elevado valor cultural, artístico e industrial; y en consecuencia, la formalización de la propiedad intelectual que además, representa el andamiaje de la economía creativa.

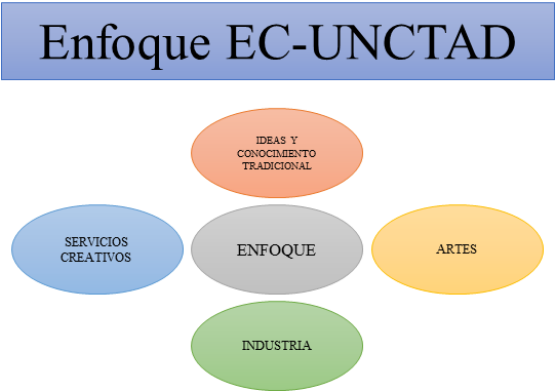
Desde la definición axiomática de creatividad y la interconexión del ambiente creativo, la metodología siguió el enfoque de economía creativa de la UNCTAD (2022) en la que se agruparon 4 grandes nodos aptos para el desarrollo actividades e interacciones laborales que son: 1) el nodo de las ideas y el conocimiento tradicional, 2) el nodo de las artes, 3) el nodo de la industria y 4) el nodo de los servicios creativos.

Esta interacción laboral, hace referencia a las actividades que implican la creación de contenido y productos de elevado valor cultural, artístico e industrial.

Además, representa el andamiaje de la economía creativa desde una resignificación de la perspectiva digital; por lo tanto, la economía creativa se desarrolla desde este enfoque (Ver figura 2), al incidir en los sectores económicos que se desarrollan en función de actividades laborales derivadas de ideas concertadas en el conocimiento y el uso de las tecnologías; razón por la que, el concepto de economía creativa está estrechamente vinculado al concepto de la economía digital y la “economía del conocimiento”, como motores clave del crecimiento endógeno a través de la inversión el desarrollo del capital humano de la fuerza laboral.

Como resultado del análisis, de este enfoque, se identificaron cuatro grandes categorías de tipos de trabajo que desarrollan las mujeres y están relacionados con la economía creativa.

FIGURA 2. Enfoque de Economía Creativa UNCTAD (2022)



Fuente: Elaboración propia con base a la UNCTAD (2022).

Estos tipos de trabajo, se observan en la figura 3, y son: los trabajos creativos tradicionales, los trabajos de los artistas, los trabajos de profesionistas creativos y el personal de soporte administrativo a la industria creativa como gerentes, asistentes administrativos, abogados, contadores, secretarías, entre otros.

FIGURA 3. Categorías de tipos de trabajo en la economía creativa



Fuente: Elaboración propia con base a los estudios de la UNCTAD (2022a).

A partir de estas categorías, los estudios de la CEPAL (2020) y De Groot, *et al.* (2020) proponen el análisis filtrado del modelo de trabajo basado en los roles laborales del trabajador y la trabajadora en la economía creativa, entre los que destacan las tendencias de actividades laborales relacionadas con el arte y el patrimonio cultural, la industria cultural, las creaciones funcionales, los nuevos medios digitales y la aplicación de softwares de contenido.

Estas tendencias generan valor en la creación, producción o proveeduría, distribución, circulación y audiencia de un público que induce el trabajo freelance, colaborativo, por proyecto y emprendimiento (Ver figura 4).

De la interacción laboral creativa que podrían desarrollar las mujeres, en el enfoque de la economía creativa de la UNCTAD (2022), se destacan cuatro núdulos que representan a nichos productivos o laborales

desde donde se derivan cuatro categorías de tipos de trabajo que desarrollan las mujeres, de las que se desagregan diversas actividades que muestran las tendencias que generan valor en la creación, producción y circulación de contenido creativo, dando como resultado los modelos de trabajo en los que puede participar la mujer dentro de la economía creativa (ver figura 4).

FIGURA 4. Modelos de trabajo en la economía creativa



Fuente: Elaboración propia con base a los estudios de De Groot, *et al.* (2020) y de Higgs, Cunningham & Bakhshi (2008).

Aun y cuando se señala, que al 2022 no existe un modelo “correcto” o “incorrecto” de industrias creativas, ni un enfoque “único” para medir la economía creativa y la fuerza laboral, (UNCTAD, 2022); sin embargo, se enfatiza que los países deberán elegir el enfoque que mejor se adapte a su economía y medio de producción, ya que cada país tiene sus propias industrias, bienes y servicios que forman parte del sector creativo y su fuerza laboral.

Como se pudo observar en la figura 3 que registra las categorías de tipos de trabajo en la economía creativa, entre las se identifican las cuatro s relacionadas con los tipos de ocupaciones laborales que realizan las mujeres y que corresponden a: 1) los trabajos creativos tradicionales, 2) los artísticos, 3) los trabajos profesionistas creativos y 4) el trabajo del

personal de soporte administrativo a la industria creativa como gerentes, asistentes administrativos, abogados, contadores, secretarías, entre otros.

En relación a estas categorías, De Groot, *et al.* (2020) muestran que estas ocupaciones tienen sus propios modelos de gestión, en los que se encuentra un área de oportunidad para las mujeres trabajadoras en la economía creativa.

Para comprender la economía creativa desde el nodo de las ideas y el conocimiento, el estudio de Montalto, Alberti, Panella & Sacco (2023), González (2020) y el De Groot, *et al.* (2020), registran como nicho productivo y laboral el de las expresiones tradicionales y los sitios culturales.

Al respecto Perkins, Mackay & Massacesi (2023), Lu & Qian (2023), Montalto, *et al.* (2023) y Jordan & Wright (2023) argumentan que en este tipo de escenarios creativos, se desempeñan actividades laborales y emprendimientos en la elaboración de artesanías, festivales y celebraciones tradicionales que permiten dar representación e interpretación a la esencia rural de las comunidades que se reinventa e integra del contexto urbano para la gestión de centros urbanos desde el marketing de lugares, enfatizando en su vocación tradicionalmente creativa.

TABLA 1. Actividades que corresponden al nodo de ideas y conocimiento tradicional

NODO	NICHO	ACTIVIDADES
IDEAS Y CONOCIMIENTO TRADICIONAL	Expresiones tradicionales	Gastronomía endémica, Artesanías, Festivales, Celebraciones tradicionales
	Sitios Culturales	Monumentos históricos, Museos, Librerías, Archivos, Bibliotecas, Cinetecas

Fuente: Elaboración propia con base a los estudios de la UNCTAD (2022), González (2020) y De Groot, *et al.* (2020)

En el nodo de artes propuesto por la UNCTAD (2022), los estudios de Luzardo y Rodríguez (2018), Sanz Peinado (2022), Van Assche & Laermans (2022), y Luzardo, *et al.* (2023), registran como nichos productivos y laborales, al de las artes visuales, las artes escénicas, las artes audiovisuales, la creación de contenido, literatura y publicaciones.

TABLA 2. Actividades que corresponden al nodo del arte

NODO	NICHO PRODUCTIVO Y LABORAL	ACTIVIDADES
ARTE	Artes visuales	Pintura, escultura, antigüedades, fotografía, diseño gráfico, arquitectura, plásticas, tecnológicas, gastronomía, moda.
	Artes escénicas	Música en vivo, Teatro, Danza, Opera, Títeres, Circo, Cine, Radio, Televisión y Redes Sociales.
	Artes audio visuales	Cine, Radio, Televisión y Redes Sociales.
	Creación de contenido, literatura y publicaciones	Libros, editoriales, periódicos, prensa, revistas, publicidad y marketing, divulgación científica, redes sociales.

Fuente: Elaboración propia con base a los estudios de la UNCTAD (2022), Sanz Peinado (2022), Luzardo y Rodríguez (2018) y Luzardo, *et al.* (2023)

Dado que la sociedad se encuentra en un partaguas de desarrollo tecnológico y transición hacia la transformación digital, se ve que han cambiado los conceptos de creatividad y arte; y en consecuencia el desarrollo de actividades. En estas actividades referidas en la tabla No. 2, se vinculan ambas categorías en las que se observan dos polaridades, las resilientes y las sofisticadas.

Respecto a las resilientes, Lu & Qian (2023) sustentan que las artes con vocación social o socialmente comprometidas, se relacionan con la creación de conocimiento, revitalizando el medio rural y las actividades del campo a través de actividades culturales y creativas.

Mientras que desde una mirada sofisticada Oksanen, *et al.* (2023) aseguran que las herramientas de inteligencia artificial se pueden utilizar en procesos creativos y análisis de bellas artes, como pintura, música y literatura.

De la recopilación de información y revisión de estudios empíricos sobre el los componentes del modelo de economía creativa, en el nodo de la industria, Saucedo Estrada (2020), Kiresci (2023) y Frommherz & Narayan (2023), ubican como nodos productivos y laborales a la industria del diseño, la industria digital, la industria de la construcción y urbanismo, la gastronomía y el turismo.

TABLA 3. Actividades que corresponden al nodo de industria

NODO	NICHO PRODUCTIVO Y LABORAL	ACTIVIDADES
INDUSTRIA	Industria del diseño	Moda, Joyería, Interiores, Gráficos, Publicidad, Mercadotecnia
	Industria digital	Contenido digital, Redes sociales, Videojuegos, Animación, Software
	Industria de la construcción y urbanismo	Construcción de casas, carreteras, puentes, edificios, arquitectura, paisajes
	Gastronomía y Turismo	Restaurantes, Hoteles, Medios de transporte y demás servicios turísticos

Fuente: Elaboración propia con base a los estudios de la UNCTAD (2022), Saucedo Estrada (2020), Kiresci (2023) y Frommherz & Narayan (2023)

En este sentido, Novani, Cyntiawati, Kijima, Hasyimi, Trianto, Mayangsari, Alamanda & Anggadwita (2023) sostienen que las actividades que obedecen a estos nichos productivo y laboral, por su naturaleza industrial tiene potencial para crecer rápidamente, dado que se basan en ecosistemas de transformación, digitalización y afluencia, y pueden desarrollarse por la población que está capacitada en cuestiones digitales y de inteligencia artificial; dado que, la inteligencia artificial incide favorablemente en los procesos creativos de las bellas artes como pintura, música y literatura, Oksanen, *et al.* (2023), también se afirma que tienen potencial para mejorar eventos, instalaciones y actuaciones artísticas con enfoque turístico, lo que potencia el nodo de la industria.

TABLA 4. Actividades que corresponden al nodo de servicios creativos

NODO	NICHO PRODUCTIVO Y LABORAL	ACTIVIDADES
SERVICIOS CREATIVOS	Experiencias y contenido	Publicidad, investigación y desarrollo, servicios culturales, contenido digital en redes sociales, organización de fiestas
	Soporte creativo	Abogados, contadores, administradores, asistentes, secretarías, entre otros.

Fuente: Elaboración propia con base a los estudios de la UNCTAD (2022), Cunningham & McCutcheon (2023) y Frommherz & Narayan (2023)

Asimismo, dentro de este nodo industria, se considera como nicho productivo laboral al turismo y la gastronomía, que de acuerdo a Arcos-

Pumarola, Georgescu Paquin & Hernández Sitges (2023) y Lu & Qian (2023) representan actividades de uso del patrimonio inmaterial e industrial de ciudades en red con distintivo gastronómico.

Desde esta perspectiva de las ideas, el conocimiento, el arte, la industria, el turismo y la gastronomía, se deriva como nodo, el de los servicios creativos. De acuerdo con Cunningham & McCutcheon (2023) se identifican como nichos productivo y laboral al de la creación de experiencias y contenido, y el de soporte creativo; en cada uno de estos nichos se enlistan un número importante de actividades laborales que corresponden a la economía creativa (Ver table 4).

Se puede observar que las experiencias y contenido, seguido de los servicios de soporte creativo, son las áreas que contemplan actividades para el desarrollo del trabajo creativo.

5. DISCUSIÓN

Como referente empírico, se tiene un estudio a 250 ciudades europeas, realizado en la Universidad Politécnica de Valencia, en el que De Miguel Molina, Hervás Oliver, Boix & De Miguel (2012) destacan que la industria creativa juega un rol fundamental en la riqueza de una región y encuentran que las regiones más creativas son las que tienen industrias manufactureras de alta tecnología; lo que fundamenta que el sector industrial es el más innovador y de mayor influencia en la transformación económica, productiva y laboral de las regiones es generada por mujeres; y en consecuencia tienen una mayor incidencia en la riqueza.

No obstante, para comprender la economía creativa desde el nodo de las ideas y el conocimiento, el estudio de Montalto, Alberti, Panella & Sacco (2023), González (2020) y el De Groot, *et al.* (2020), registran como nicho productivo y laboral el de las expresiones tradicionales y los sitios culturales. Al respecto Perkins, *et al.* (2023), Lu & Qian (2023), Montalto, *et al.* (2023) y Jordan & Wright (2023) argumentan que en este tipo de escenarios creativos, se desempeñan actividades laborales y emprendimientos en la elaboración de artesanías, festivales y celebraciones tradicionales que permiten dar representación e interpretación a la esencia rural de las comunidades que se reinventa e integra

del contexto urbano para la gestión de centros urbanos desde el marketing de lugares, enfatizando en su vocación tradicionalmente creativa desde donde las mujeres tienen un área de oportunidad.

En este sentido, la economía creativa no solo contribuye al crecimiento económico de un país, sino que también desempeña un papel crucial en el desarrollo social y cultural de organizaciones respaldadas por trabajadoras que además generan empleo y riqueza, fomentando la diversidad y la inclusión social, lo que promueve la innovación y el desarrollo sostenible, además que diversificar la actividad económica desde una perspectiva creativa femenina.

De ahí que conforme con la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2023), la economía creativa puede ampliar las oportunidades de desarrollo empresarial, profesional y laboral para las mujeres, reducir su dependencia económica en sectores tradicionales, como la manufactura o la agricultura, mediante la inversión en la creación de nuevas industrias y empleos para la mujer.

De acuerdo con Frommherz & Narayan (2023), esta cataliza el cambio social, generando productos y servicios artísticos, creativos, culturales e industriales que influyen favorablemente en la percepción colectiva de la sociedad y promueven la inclusión de la mujer y la diversidad de actividades laborales flexibles y posibles de realizar desde el hogar.

Por otra parte y de manera complementaria, Kiresci (2023), Bérubé & Gauthier (2023) consideran que impulsar el desarrollo creativo de la mujer contribuye a favorecer el desarrollo sostenible; dado que, permite aprovechar las fuentes de empleos decentes para las mujeres, a fin de mitigar la desigualdad de género, además de provocar que las mujeres participen en la generación de energía limpia y renovable de manera creativa, ayudando a aminorar el impacto negativo del cambio climático.

Al analizar la literatura científica, se identifican nichos productivos y laborales; así como actividades alineadas a cada uno de los nodos del enfoque de la UNCTAD (2022).

En el nodo de las ideas y el conocimiento tradicional, el estudio de González (2020) y el De Groot, *et al.* (2020), registran como nicho

productivo y laboral al de las expresiones tradicionales y los sitios culturales. Al respecto, Lazzeretti, Capone & Boix (2012) y Luzardo & Gasca (2018) encuentran las razones para la agrupación de industrias culturales y creativas en países como Italia y España, donde se ha detonado el empleo creativo y el emprendimiento de las mujeres, potenciando las tradiciones de ciudades micro, pequeñas y medianas, formando sistemas locales de desarrollo y diversos subsistemas de empleo creativo determinados por las costumbres, tradiciones, cultura e historia de los pueblos, un ejemplo nacional es la celebración de los carnavales en México, como actividad cultural en la que mayormente destaca el empleo de las mujeres.

Esta perspectiva es coincidente con los argumentos de Arcos-Pumarola, *et al.* (2023), Montalto, *et al.* (2023) y Pratt (2022), respecto al uso del patrimonio inmaterial y la red de ciudades rurales como activo turístico que detona empleos desde la ruralidad. De igual manera, Lu & Qian (2023) y Arcos-Pumarola, *et al.* (2023) consideran que el desarrollo de las artes y la creatividad desde la ruralidad de las mujeres, no solo restaura y resignifica las subjetividades rurales y el tejido social; sino que, a través del turismo, se generan empleos en la elaboración de artesanías y aprovechamiento del arte popular, dando frescura al medio rural de una manera resiliente e innovadora. Estas actividades son desarrolladas mayormente por mujeres.

Por otra parte, de acuerdo a Zhang, Yan, Liu & Xu (2023) la densidad de infraestructura e instalaciones culturales, científicas y educativas implica un mayor valor y reconocimiento turístico que se asocia a una mayor afluencia turística impulsada por las mujeres, lo que se reconoce que los aspectos culturales, científicos y educativos también son un área de oportunidad aprovechable para generar trabajo a las mujeres para también impulsar el turismo creativo.

Como se da a conocer, en Sanz Peinado (2022) y Luzardo, *et al.* (2023), se observan como nichos productivos y laborales para las mujeres, el de las artes visuales, las artes escénicas, las artes audio visuales, la creación de contenido, literatura y publicaciones científicas.

6. CONCLUSIONES

Teóricamente se resuelve que sin creatividad es complicado desarrollar innovación, y sin esto será muy difícil que México logre activar nuevos motores de crecimiento económico y empleo, cerrar sus grandes brechas tecnológicas y enfrentar sus desafíos sociales y medioambientales. Por esto, la creatividad y la innovación podrían ser las bujías para incentivar el emprendimiento y la generación de empleo en el mercado laboral de la economía creativa impulsado por la fuerza laboral de las mujeres, pero se requiere articular actores públicos y privados para conformar ecosistemas donde las trabajadoras y emprendedoras puedan prosperar.

Al respecto, se recupera que la economía creativa, se ve dinamizada por la economía digital, y de acuerdo con Newbiggin (2010), la economía digital, favorecería la cadena productiva y laboral desde la creatividad y animación digital en países como México.

Como resultado, se identificaron cuatro grandes tipos de trabajo en el mercado laboral de la economía creativa para las mujeres y son: los artísticos, los trabajos de profesionistas creativas, el trabajo del personal de soporte administrativo a la industria creativa como gerentes, asistentes administrativos, abogados, contadores, secretarías, entre otros, y los trabajos creativos tradicionales.

A partir de estas categorías que se enmarcan en los nodos del enfoque de economía creativa de la UNCTAD (2022), se propuso el análisis filtrado del modelo de trabajo basado en 4 tendencias de actividades laborales a desarrollar principalmente por mujeres, dado que ofrecen condiciones de ubicuidad tecnológica que puede realizarse desde sus casas: 1) Freelance, 2) Trabajo colaborativo, 3) Trabajo por proyecto, y 4) Emprendimientos.

También se pudo observar que entre los modelos laborales que más ha impactado el quehacer laboral de la mujer en la economía digital, está el freelance que corresponde a una forma de trabajo en el que se prioriza la independencia de los trabajadores en tiempo, espacio y contenido. Además, es destacable que la tendencia del uso de la inteligencia

artificial en el desarrollo de actividades y procesos creativos relacionados con las bellas artes, no se logra identificando la diferencia entre arte creado por humanos y el creado por la IA.

Se concluye que la economía creativa es una oportunidad para la fuerza laboral, una de las áreas más prometedoras en materia de empleo, considerando el tipo de trabajos que genera, los ingresos y la derrama económica creada, las manifestaciones y expresiones creativas, al igual que los puestos de trabajo que contribuyen sustancialmente con el crecimiento económico del país.

Partiendo de los ambientes creativos, que se desarrollan a través de las ideas, los conocimientos, la tecnología, los contenidos, los productos y la protección legal a estos mediante el registro de propiedad intelectual, se toma como referencia el enfoque de economía creativa planteado por la UNCTAD (2022) y del cual se derivan cuatro nodos mediante los que se puede desarrollar el mercado laboral. De los nodos 1) de las ideas y el conocimiento tradicional, 2) de las artes, 3) de la industria y 4) de los servicios creativos se identifican como determinantes de la evolución del mercado de trabajo en la economía creativa, los tipos de trabajo y los nuevos modelos de trabajo.

Como principales factores que determinan el mercado laboral y ofrecen un área de oportunidad a la fuerza laboral, se observan bajo el concepto de nicho productivo o laboral, a las expresiones tradicionales, los sitios culturales, las artes visuales, las artes escénicas, las artes audiovisuales, la creación de contenido, literatura y publicación, la industria del diseño, la industria digital, la industria de la construcción y el urbanismo, la gastronomía, el turismo, las experiencias de contenido y el soporte creativo.

Se observan los factores que determinan la evolución mercado de trabajo en la economía creativa y se potencian desde el contexto tecnológico de la economía digital, mismos que se distinguen por atender subsectores difíciles de definir y valorar, lo que plantea importantes desafíos en el ejercicio laboral y los derechos de propiedad intelectual de las mujeres para la obtención de sus beneficios.

7. AGRADECIMIENTOS/APOYOS

Este capítulo es el inicio del proyecto de investigación sin financiamiento, titulado “Empleo y emprendimiento en el marco de la economía naranja y la economía digital para el desarrollo sostenible de las organizaciones” que se registró ante la Dirección General de Investigación y Posgrado de la Universidad Autónoma de Sinaloa, a quien agradecemos su aval y autorización para poder desarrollarlo.

Además, se hace extensivo el agradecimiento a los colegas que integran el grupo de investigación disciplinar Gestión de la Innovación para la Sostenibilidad y a los integrantes del Cuerpo Académico UAS-CA-272 Economía del Sector Público y Políticas para el Desarrollo.

8. REFERENCIAS

- Arcos-Pumarola, J.; Georgescu Paquin, A. & Hernández Sitges, M. (2023). The use of intangible heritage and creative industries as a tourism asset in the UNESCO creative cities network, *Heliyon*, 9 (1, e13106), pp. 1-11. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13106>
- Bérubé, J. & Gauthier, J.-B. (2023). Managing projects in creative industries: a compromise between artistic and project management values, *Creative Industries Journal*, 16 (1), pp. 76-95, DOI: <https://doi.org/10.1080/17510694.2021.1979278>
- Banco Interamericano para el Desarrollo (2020). La pandemia pone a prueba a la economía creativa: Ideas y recomendaciones de una red de expertos, URL: <https://publications.iadb.org/es/la-pandemia-pone-prueba-la-economia-creativa-ideas-y-recomendaciones-de-una-red-de-expertos>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) [2020]. Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/116), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL (2023). Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2023. El financiamiento de una transición sostenible: inversión para crecer y enfrentar el cambio climático, No. 75. URL: <https://hdl.handle.net/11362/67989>

- CEPAL (19 de enero de 2023). CEPAL propone políticas de clusters para superar la trampa de bajo crecimiento en que se encuentra América Latina y el Caribe, Comunicado de prensa, URL: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-propone-politicas-clusters-superar-la-trampa-crecimiento-que-se-encuentra-america>
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD, 2022). Perspectivas de la Economía Creativa 2022, URL: https://unctad.org/system/files/official-document/ditctsce2022dl_overview_es.pdf
- Cunningham, S. & McCutcheon, M. (2023) Rearticulating the creative industries-STEM relationship: the case of innovation precincts in South Australia, *Creative Industries Journal*, 16 (1), pp. 22-41, DOI: <https://doi.org/10.1080/17510694.2021.1959087>
- De Groot, O. J.; Dini, M.; Gligo, N.; Peralta, L. y Rovira S. (2020). Economía creativa en la revolución digital: la acción para fortalecer la cadena regional de animación digital en países mesoamericanos, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/29), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- De Miguel Molina, B.; Hervás Oliver, J. L.; Boix, R. & De Miguel Molina, M. (2012). The Importance of Creative Industry Agglomerations in Explaining the Wealth of European Regions, *European Planning Studies*, 20 (8), pp. 1263-1280. DOI: <https://doi.org/10.1080/09654313.2012.680579>
- Falconí Abad, M. (2022). La epistemología feminista: una forma alternativa de generación de conocimiento y práctica, *Contribuciones desde Coatepec*, 37, pp. 101-114. URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28171647006>
- Frommherz, G. & Narayan, A. (2023). New Zealand's creative economy: in search of research, *Creative Industries Journal*, DOI: <https://doi.org/10.1080/17510694.2023.2234894>
- González, B., A.G. (2020). Economía del siglo XXI: Economía naranja, *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI (4), pp. 450-464. URL: <https://www.redalyc.org/journal/280/28065077033/html/>
- Jordan, D. & Wright A. (2023). Starting the conversation for a town centre management framework for small towns in rural places: An Irish context, *Journal of Rural Studies*, 97 (January 2023), pp. 395-404. DOI: <https://doi-org.basesuas.idm.oclc.org/10.1016/j.jrurstud.2022.12.011>
- Kiresci, A. (2023). The impact of innovative technologies on small players in the recorded music sector: a chronological overview, *Creative Industries Journal*, 16 (1), pp.96-111, DOI: <https://doi.org/10.1080/17510694.2021.1939545>

- Lazzeretti, L.; Capone, F. & Boix R. (2012). Reasons for Clustering of Creative Industries in Italy and Spain, *European Planning Studies*, 20 (8), pp. 1243-1262, DOI: <https://doi.org/10.1080/09654313.2012.680585>
- Lu, Y. & Qian, J. (2023). Rural creativity for community revitalization in Bishan Village, China: The nexus of creative practices, cultural revival, and social resilience, *Journal of Rural Studies*, 97 (January 2023), pp. 255-268. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2022.12.017>
- Luzardo, A. & Gasca, L. (2018). *Emprender un futuro naranja*, Banco Interamericano para el Desarrollo.
- Luzardo, A.; Majlis, M.; Prada, E.; Inthamoussú, M. & Zaldívar, T. (2023). 10 años impulsando la cultura y la creatividad: el compromiso del BID con las industrias culturales y creativas, *Informe de la Unidad de Creatividad y Cultura del Banco Interamericano para el Desarrollo*, DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0005064>
- Luzardo, A. y Rodríguez Oliva, L. I. (2018). *Economía creativa en América Latina y el Caribe: Mediciones y desafíos* (p. 65). Inter-American Development Bank. DOI: <https://doi.org/10.18235/0001308>.
- Maldonado, C. E. (2023). De las competencias destrezas y habilidades a los gustos, sensaciones y conocimientos. De la educación para el trabajo a la educación para la vida. *Praxis Pedagógica*, 22(33), pp. 226-245. DOI: <https://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.22.33.2022.226-245>
- Mazzucato, M. (2023). Cambio transformacional en América Latina y el Caribe: un enfoque de política orientada por misiones, URL: <https://hdl.handle.net/11362/48298>
- Montalto, V.; Alberti, V.; Panella, F. & Sacco, P. L. (2023). Are cultural cities always creative? An empirical analysis of culture-led development in 190 European cities, *Habitat International*, 132 (February, 102739), pp.1-8, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2022.102739>
- Newbiggin, J. (2010). *La Economía Creativa. Una guía Introductoria*, British Council.
- Novani, S.; Cyntiawati, C.; Kijima, K. Hasyimi, V.; Trianto, A. S.; Mayangsari, L.; Alamanda, D.T. & Anggadwita, G. (2023). Empowering digital creative ecosystem using problem structuring method and a service science perspective: A case study in Cimahi and Bandung, Indonesia, *Asia Pacific Management Review*, 28(2), pp. 215-228. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.09.003>
- Oksanen, A.; Cvetkovic, A.; Akin, N.; Latikka, R.; Bergdahl, J.; Chen, Y. & Savela, N. (2023). Artificial intelligence in fine arts: A systematic review of empirical research, *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*, 1 (2), pp. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chbah.2023.100004>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) [2023]. El futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento: Informe para la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento, TMFWAE/2023. URL: https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_848347/lang—es/index.htm
- Perkins, H. C.; Mackay, M. & Massacesi C. (2023). Interpreting the ‘rural mural’ phenomenon: Creative place-making in rural towns in South and Mid Canterbury, Aotearoa New Zealand, *Journal of Rural Studies*, 103 (103129), DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2023.103129>
- Pratt, A. C. (2022). Toward circular governance in the culture and creative economy: Learning the lessons from the circular economy and environment, *City, Culture and Society*, 29 (June 2022, 100450), pp. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ccs.2022.100450>
- UNESCO (2021). Cultural and creative industries in the face of Covid-19: an economic impact outlook. Paris, UNESCO. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377863>.
- United Nations Conference on Trade and Development (2023). Technology and the Future of Online Dispute Resolution (ODR) Platforms for Consumer Protection Agencies, URL: <https://unctad.org/publication/technology-and-future-online-dispute-resolution-platforms-consumer-protection-agencies>
- Santamaría Hernández, E. (2022). Derechos de propiedad intelectual y políticas públicas para la economía creativa: Recomendaciones para América Latina y el Caribe, Banco Interamericano para el Desarrollo. URL: <https://publications.iadb.org/es/derechos-de-propiedad-intelectual-y-politicas-publicas-para-la-economia-creativa-recomendaciones>
- Sanz Peinado, R. (2022). Neurocreatividad: Análisis y enseñanza del pensamiento creativo. *MLS Inclusion and Society Journal*, 2(2), pp. 231-245. DOI: <https://doi.org/10.56047/mlsisj.v2i2.1675>
- Saucedo Estrada, H. K. (2020). La creatividad recurso económico: como estrategia de crecimiento, *Revista Digital de Investigación & Negocios*, 13 (21), pp.23-36. DOI: <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.81>
- Zhang, Y.; Yan, S.; Liu, J. & Xu, P. (2023). Popularity influence mechanism of creative industry parks: A semantic analysis based on social media data, *Sustainable Cities and Society*, 90 (March, 104384), pp. 1-11. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.scs.2022.104384>

VIOLENCIAS POR RAZÓN DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN ANDALUCÍA

VANESA HERVÍAS PAREJO

*Área de Trabajo Social y Servicios Sociales
Universidad de Cádiz*

1. INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales de las empleadas de hogar se sustentan en causas estructurales como es la perpetuación de los roles de género a través del sistema patriarcal. En este contexto, la violencia contra las empleadas de hogar puede definirse como cualquier acción que limite sus potencialidades y oportunidades, generando desigualdad frente a otros sectores de producción (Galtung, 2016). Las violencias contra las empleadas de hogar también se han entendido como menoscabos que provocan ausencias de igualdad y de oportunidades. Desde esta perspectiva, la violencia se materializa en “afrentas evitables (...) que rebajan el nivel real de la satisfacción de las necesidades por debajo de lo que es realmente posible” (Galtung, 2003: 262).

Las violencias contra las empleadas de hogar pueden ser directas, estructurales y culturales. Las violencias directas son aquellas que incluyen los actos más visibles, como son la violencia verbal o física (Merino, 2012). Las violencias estructurales son las que se generan en el sistema y se reproducen desde las instituciones, de forma intrínseca, dando lugar a discriminaciones que derivan en la no igualdad respecto al acceso a oportunidades, servicios y recursos. En dicho contexto, las violencias estructurales provocan injusticia social, por ejemplo, cuando se generan impedimentos y desatenciones que perjudican a las empleadas de hogar frente a otras/os trabajadoras/es (Sabater, 2017).

Las violencias culturales son las que se ejercen como justificación de costumbres e ideas propias de las sociedades y sus culturas. Lo anterior significa que hay aspectos de las culturas que pueden ser utilizados para desarrollar y legitimar las violencias ejercidas, debido a la interiorización y normalización de las mismas (Bello, 2012). Estas tres dimensiones de la violencia se retroalimentan entre sí, unas conducen a otras y pueden estar interrelacionadas bajo la base de su legitimación.

En el caso de las empleadas de hogar, las violencias estructurales y culturales están muy presentes. Así, las violencias estructurales que enfrentan pueden estar relacionadas con el espacio invisible donde desarrollan su trabajo, con sus condiciones laborales, con las relaciones que establecen con sus empleadoras. En cuanto a las violencias culturales, las personas reproducen prejuicios y creencias en torno a las empleadas de hogar y, sobre todo, respecto de las que tienen culturas que le son ajenas. Lo anterior tiene repercusión en el lugar que dichas mujeres ocupan en el mercado de trabajo y en sus posibilidades de promoción, ascenso, negociación y movilidad entre sectores productivos.

Junto a estas violencias, también están las que se ejercen de manera directa contra las empleadas de hogar por razón de raza, clase social, posibilidades económicas, condición migratoria o situación administrativa, entre otras (Hernández y Gentile, 2022). La condición migratoria es propia de muchas de las mujeres que trabajan en el servicio del hogar ya que las mujeres migrantes, en España, se ocupan en los sectores de producción más precarios y con peores condiciones laborales (Aguirre y Ranea, 2020). Por tanto, el análisis de la regulación jurídica de las condiciones laborales del trabajo de hogar habrá de ir de la mano de la regulación jurídica que afecta a las personas migrantes. Ambas regulaciones determinan, en muchos casos, la realidad que viven la mayoría de las mujeres que trabajan en el servicio de hogar.

2. OBJETIVOS

A partir de sus condiciones laborales, pretendemos conocer en qué medida las empleadas de hogar sufren violencias directas, estructurales y culturales (entendidas como limitaciones en el ejercicio de derechos y

oportunidades). Y, también, si el marco normativo que las debe proteger tiene en cuenta las distintas interseccionalidades que regulan la intensidad y los modos a través de las cuales viven sus distintas realidades.

3. METODOLOGÍA

Para dar respuesta al objeto de investigación, hemos utilizado una metodología cualitativa que ha combinado el análisis de datos secundarios con la extracción de datos primarios. Así, de un lado, hemos realizado una revisión bibliográfica, en torno a las condiciones laborales y las violencias que enfrentan las empleadas de hogar. De otro lado, planeamos la recogida de datos cualitativos primarios, pero nos encontramos con el obstáculo de estar ante un colectivo sobre intervenido. Así, nos propusimos encontrar modos alternativos a la entrevista. Y los datos primarios se han conseguido, finalmente, a través de las dos estrategias siguientes: 1) la búsqueda y estudio de jurisprudencia y 2) el seguimiento de reclamos en notas de prensa y redes sociales.

La consulta de jurisprudencia en torno a las violencias que sufren las empleadas de hogar se ha limitado al ámbito de Andalucía donde se han obtenido un total de 130 sentencias, en el periodo de enero de 2004 a diciembre de 2020. En cuanto al proceso metodológico, hemos consultado las bases de datos siguientes Iberley, Cendoj, Eurolex y Aranzadi. Las sentencias seleccionadas pertenecen al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y, sobre todo, al orden social. En cuanto a las palabras clave incluidas en los buscadores, los mejores resultados los hemos obtenido con las conjunciones “empleadas de hogar” e “inmigrantes” AND “empleadas de hogar”.

En el proceso de selección y exclusión se han tenido en cuenta tanto el tipo de denuncia como lo que se denunciaba. A partir de los datos extraídos, se ha elaborado una base de datos en Excel. Las variables analizadas, en cada una de las sentencias seleccionadas, han sido las siguientes: 1) Juzgado y Orden, 2) Identificación de la sentencia (a través de número ROJ de registro para búsqueda de sentencias en la base de datos de CENDOJ y número ECLI (identificador europeo de jurisprudencia), 3) Fecha del fallo, 4) Ciudad, 5) Nacionalidad de la empleada

de hogar, 6) Quién inicia la denuncia, 7) Edad de la empleada de hogar, 8) Lugares en los que desarrolla su actividad, 9) Actividades desarrolladas, 10) Temporalidad de la vinculación laboral, 11) Enfermedades y vinculación a las actividades desempeñadas, 12) Violencias manifiestas, 13) Violencias encubiertas, 14) Causa alegada y sentido del fallo. Junto a las variables antes enunciadas, se ha realizado un análisis exhaustivo del articulado utilizado en cada una de las sentencias seleccionadas y se ha determinado para qué se utilizaba en cada caso y con qué frecuencia en términos comparativos con el resto de las sentencias. A partir de todos estos registros se han extraído dimensiones, categorías y variables de análisis.

Los resultados del análisis de sentencias han revelado que las mujeres migrantes apenas usan la vía judicial para exponer sus riesgos, compartir violencias y reivindicar el ejercicio de derechos. Esto último nos ha llevado a analizar también notas de prensa y reclamos en redes sociales. Las notas de prensa se han recogido a partir el seguimiento de periódicos nacionales, durante el periodo de enero de 2021 a junio de 2023. En cuanto al discurso en redes se hecho seguimiento de una asociación de referencia a nivel andaluz, en Facebook y Twitter: la Asociación Nosotras (Solidaria Andaluza de Desarrollo, ASAD¹³³) con sede en Granada.

El seguimiento en redes se ha realizado durante el periodo de enero de 2021 a mayo de 2022. En dicho proceso, se han recopilado todas las publicaciones relacionadas con condiciones laborales y denuncias informales de violencias, entendidas como limitaciones en el ejercicio de derechos.

4. RESULTADOS

4.1. LOS CIMIENTOS REGLAMENTARIOS DEL EMPLEO DE HOGAR

En España, el marco jurídico del servicio de hogar se sustenta en la Constitución Española de 1978, en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, en dos Reales Decretos y dos Reales Decreto Ley. Estos últimos

¹³³ Disponible en: <https://asad.es/creacion/nosotras/>

son los siguientes: 1) el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, 2) el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, 3) el Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, sobre mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial de Empleados del Hogar y otras medidas de carácter económico y social, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar en el Régimen General y 4) el Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

El artículo 35.1 de la Constitución española de 1978 establece que todas/os las personas en España tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo. El artículo 35.2 recoge que la Ley regulará un estatuto de los trabajadores. El Estatuto de los Trabajadores fue aprobado en España el 14 de marzo de 1980 y en su artículo 2 consideró al servicio del hogar familiar como una relación de carácter especial. Dicha consideración vino también de la mano de la primera regulación del servicio del hogar mediante el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto.

En cuanto a las partes de la relación contractual, el artículo 1.2 del Real Decreto de 1985 identificaba una relación de jerarquía entre el titular de la relación laboral, esto es, la persona empleadora y la persona que, dependiente y por cuenta de aquella, prestaba sus servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. A este respecto, en el texto originario del 1985, también se ponía de manifiesto que el hecho de que la prestación de servicios se realizara en el hogar familiar daba lugar a que los derechos laborales se aplicasen con flexibilidad. El motivo principal aludido era que el ámbito familiar era, sobre todo, un espacio donde se proyectan derechos constitucionales relativos a la intimidad, personal y familiar.

Respecto al objeto y ámbito de aplicación, el artículo 1.4 del Real Decreto de 1985 definía las tareas propias de esta relación a través de una enunciación de carácter abierta que permitía incluir cualquier actividad.

Así, se incluían como tareas propias de la profesión cualquiera de las modalidades de tareas domésticas, la dirección y el cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado y atención de las/os miembros de la familia o de quienes convivieran en el domicilio y los trabajos de guardería, jardinería y conducción de vehículos, así como otros análogos que pudieran atribuirse al conjunto de tareas domésticas. El artículo 2 apartado d), dedicado a exclusiones, recoge que sin embargo también pueden incluirse, siempre que tengan carácter esporádico respecto al servicio puramente doméstico, otros servicios ajenos al hogar familiar, en actividades o empresas de cualquier carácter y de la persona empleadora. En cuanto a las exclusiones no se consideraban labores propias del servicio de hogar, las relaciones concertadas por personas jurídicas (aunque desarrollaran las mismas actividades, éstas estaban incluidas en el régimen general), las relaciones entre familiares sin vinculación contractual y los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

En cuanto a la modalidad de contrato, el artículo 4.2 del Real Decreto del 85 afirmaba que en el caso de no existir un contrato por escrito se presumía que la duración era de un año. El artículo 6 establecía que, como mínimo, en los contratos a jornada completa la retribución sería el salario mínimo interprofesional y, en casos de jornadas parciales, se abonaría en proporción a las horas trabajadas. En este artículo también se recogía que el salario se podría mejorar a través de pacto individual o colectivo.

La jornada laboral ordinaria se fijó en cuarenta horas y se reguló que, en ningún caso, ésta podría superar las nueve horas de trabajo diario, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. Por otra parte, se estableció que si la empleada no pernoctaba en el domicilio debían mediar diez horas entre una jornada y otra. En cambio, si la empleada pernoctaba en el domicilio el mínimo sería ocho horas (artículo 7).

En lo que respecta al horario se reguló que sería fijado libremente por el/la titular del hogar familiar y en cuanto a los descansos se fijó en treinta y seis horas siempre que al menos veinticuatro fueran consecutivas y, preferentemente, en domingo. Respecto a la extinción del

contrato, se consideraba la modalidad de despido por desistimiento de la persona empleadora (artículo 9.11) Dicha modalidad permitía la extinción por voluntad de la persona empleadora antes del tiempo acordado y sin alegar causas adicionales (Díaz-Gorfinkiel y Fernández-López, 2016). En el caso de que la empleada llevase más de un año trabajando, el/la empleadora debía preavisar con veinte días de antelación mientras que si llevaba menos de un año el tiempo de preaviso se reducía a siete días (artículo 10). Por último, en la disposición adicional se recogía que no sería de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo regulaba la circunstancia de que el Fondo de Garantía Salarial cubriera los salarios pendientes de pago por insolvencia de las/os empleadores.

Con posterioridad, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regulador de las relaciones laborales por cuenta ajena, afianzó la idea inicial al considerar el servicio del hogar como una relación laboral de carácter especial (artículo 2.1.b). Esto último vino a consolidarse con la aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. La nueva regulación estuvo influida, sin duda, por el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos aprobada en 2011 a pesar de que, en ese momento, no fuera ratificado por España.

El Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, en su artículo 1 apartado a), define el trabajo doméstico como aquel que es realizado en un hogar u hogares o para los mismos. Por su parte, el artículo 1 apartado b) define a las trabajadoras del servicio de hogar como aquellas que realizan un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. De este modo, se ha perpetuado la ambivalencia de ser una actividad laboral que se desarrolla en la esfera productiva pero vinculada al ámbito reproductivo y a la esfera privada (Ayala del Pino, 2023). Estas circunstancias venían a justificar su mayor flexibilidad y menor formalidad.

En este contexto, la finalidad última del Real Decreto de 2011 fue aproximar la regulación del trabajo doméstico a la regulación del régimen

general, a pesar de seguir manteniendo peculiaridades importantes. La primera de dichas particularidades ha sido el hecho de seguir siendo un régimen especial. La modificación ha afectado tanto a la regulación de las condiciones de trabajo como a su sistema de protección social.

En el ámbito de la protección social, una de las principales novedades ha sido la integración del servicio de hogar en el Régimen General en el año 2012. Esto último se ha llevado a cabo mediante el Real Decreto Ley 29/2012 de 28 de diciembre, sobre mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial de Empleados del Hogar y otras medidas de carácter económico y social, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar en el Régimen General. Dicha integración, sin embargo, se ha llevado a cabo en el marco de un sistema especial como es el del empleo del hogar, es decir, se creó un sistema especial específico dentro del Régimen General.

La integración en el Régimen General, con sus limitaciones, ha supuesto avances importantes como el reconocimiento de la actividad laboral, con independencia de las horas trabajadas. Antes del Real Decreto Ley de 2012 se excluía el servicio de hogar parcial o discontinuo. Así, si la empleada trabajaba menos de setenta y dos horas al mes no se consideraba una actividad laboral y tampoco estaba incluida en la acción protectora del régimen especial. La inclusión en el Régimen General también supuso un reconocimiento del derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, en las mismas condiciones que el Régimen General, con algunas excepciones, entre las que destaca la exclusión de la protección por desempleo.

Con el Real Decreto de 2011 se establece la obligación de documentar el pago mediante recibo justificativo, lo cual permitía a la empleada acreditar la relación laboral. También se han llevado a cabo modificaciones en el tiempo de trabajo (artículo 9) al establecer que el horario laboral ya no se fija unilateralmente por la persona empleadora, sino por acuerdo entre las partes. En el artículo 9.3 del Real Decreto de 2011 se recoge que, al régimen especial del hogar, no le será de aplicación el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores. En dicho artículo se establece la obligatoriedad de llevar a cabo un registro diario de las horas de trabajo por parte de la empleadora y su entrega a la trabajadora. La

no aplicación de dicho registro al régimen especial del servicio de hogar ha supuesto que las empleadas no puedan acreditar su horario laboral, ni la distinción entre horas de trabajo, horas de presencia y extraordinarias, en su caso. Asimismo, el Real Decreto de 2011 ha mantenido vigente el despido por desistimiento de la empleadora (artículo 11.3), aunque se aumentaron parcialmente las indemnizaciones. Por último, ha desaparecido la cláusula que determinaba que, en defecto de pacto escrito, el contrato se presumiría por un año lo que ha supuesto un incentivo a la contratación indefinida.

4.2. LAS MEJORAS Y ESTANCAMIENTOS DE LA REGULACIÓN VIGENTE DEL SERVICIO DE HOGAR

El Real Decreto-Ley 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras en el servicio de hogar ha sido aprobado en el 6 de septiembre del año 2022. La razón de ser de dicho Real Decreto Ley es cumplir, verdaderamente, con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo cuya ratificación por España se ha llevado a cabo el 28 de febrero de 2023. El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, también tiene la intención de equiparar los derechos de las personas trabajadoras en el servicio de hogar con las del resto de las/os trabajadores por cuenta ajena.

Uno de los principales avances de la modificación del año 2022 ha sido el reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo. Dicho avance se ha articulado al establecerse obligatoria la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial, tanto para las personas empleadoras como para las empleadas de hogar. Así, a partir del 1 de octubre de 2022, las empleadas de hogar tienen derecho a la prestación por desempleo siempre que cuando finalice su contrato hayan cotizado trescientos sesenta días como mínimo. Sin embargo, no se reconoce dicho derecho con carácter retroactivo. En cuanto al salario debe de ajustarse, como mínimo, al Salario Mínimo Interprofesional e incluir dos pagas extra. El periodo de prueba no podrá superar los dos meses. Y para las empleadoras se establece la obligatoriedad de estar de alta y cotizar por las personas que realizan tareas en el hogar, cualquiera que sea el número de horas y aunque preste servicios en otros hogares. Por tanto, ya

no será posible pactar con las empleadas que realicen menos de 60 horas al mes la asunción por estas últimas de las obligaciones en materia de cotización, afiliación y alta en la Seguridad Social.

Otro de los avances es que, a partir del año 2022, el Fondo de Garantía Salarial se hace cargo de las indemnizaciones correspondientes, cuando las personas empleadoras no puedan hacer frente. A este respecto, se establece el límite máximo de seis mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del Salario Mínimo Interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias (artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores). Por otro lado, respecto a la modalidad contractual se establece que en los casos en que no se haya formalizado por escrito se presumirá indefinido y a jornada completa, siempre que no pueda acreditarse lo contrario. De este modo se siguen los pasos iniciados con la modificación del año 2011 y se concreta su regulación para seguir incentivando la contratación con carácter indefinido.

En cuanto a la decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión. A este respecto, otra de las medidas más destacadas ha sido la supresión de la figura del despido por desistimiento, que permitía extinguir la relación laboral sin causa alguna. Por último, en materia de prevención de riesgos laborales, las personas trabajadoras en el ámbito del servicio de hogar tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior tiene la intención de concretarse, especialmente, en el ámbito de la prevención de la violencia contra las empleadas de hogar. Así, la norma establece que se habrán de tener en cuenta las características específicas del trabajo doméstico a fin de garantizar la salud y la seguridad de las empleadas de hogar y en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente (Nueva Disposición Adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

4.3. LA CONFLUENCIA DEL EMPLEO DE HOGAR Y LA LEY DE EXTRANJERÍA

La legislación española en materia de extranjería está contenida en la Constitución Española (artículo 13.1), en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (artículo 32) y en el Reglamento de la LO 4/2000, aprobado por el R.D. 557/2011, de 20 de abril (artículos 147 a 150) y reformada por LO 8/2000, LO 14/2003, LO 2/2009, LO 10/2011, RDL 16/2012 y RDL 629/2022.

La concurrencia de la Ley de extranjería y las diversas regulaciones del empleo doméstico han favorecido el establecimiento de un sector ocupacional precario e invisible donde se vulneran derechos humanos y laborales. El sector de empleadas de hogar se desarrolla, con frecuencia, en la economía sumergida y en condiciones de irregularidad administrativa, incertidumbre, informalidad y flexibilidad laboral. Así, por ejemplo, una parte considerable del servicio en el hogar familiar se desarrolla por mujeres que no están dadas de alta en la Seguridad Social. Muchas de estas mujeres, además, son migrantes y se encuentran en España en situación administrativa irregular.

El Convenio 189 de la OIT, ratificado por España en 2023, plantea un consenso de mínimos sobre el trabajo decente de las trabajadoras del hogar. Dicho Convenio ha supuesto un avance importante en la equiparación con el resto de los sectores profesionales. Sin embargo, hasta el momento, las propuestas que podrían suponer un mayor avance para la prevención y erradicación de las violencias son solo recomendaciones sin carácter vinculante para los Estados firmantes. Una de dichas recomendaciones es la regulación de medidas adicionales de protección de las trabajadoras migrantes mediante fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados, así como la articulación del derecho de repatriación.

Otras recomendaciones del Convenio 189 de la OIT son la articulación de mecanismos que permitan la denuncia de casos de abuso, acoso y violencia y la reubicación y readaptación de las trabajadoras de hogar víctimas de los delitos anteriores. Algunas recomendaciones más proponen el establecimiento de inspecciones de trabajo periódicas y

medidas para respetar la confidencialidad y la privacidad en los reconocimientos médicos, así como estrategias para promover la cooperación entre los Estados miembros.

Las personas migrantes en España tienen dos formas de entrada, la vía ordinaria y la extraordinaria. Junto a las anteriores, las figuras de arraigo permiten regularizar la situación administrativa de personas que están en territorio español. La vía ordinaria se centra en la contratación desde los países de origen y en función de la situación nacional de empleo. La ocupación del empleo de hogar, a partir de la crisis económica de inicios del año 2008, ya no se encuentran en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. En consecuencia, las mujeres migrantes no pueden acceder a España, de manera preferente, por la vía ordinaria para ocuparse en dicho sector. La vía extraordinaria conlleva seguir el proceso de regularización en el país de destino a través de autorizaciones de trabajo y residencia.

Para poder entrar en territorio español por la vía extraordinaria, la empleada de hogar habrá de demostrar que se encuentra capacidad para desarrollar la actividad, que no se encuentra en territorio español de manera irregular, que carece de antecedentes penales, que no figura como rechazable en otros países y que ha pagado la tasa para que pueda gestionarse su solicitud de autorización. La empleadora habrá de presentar un contrato de trabajo, firmado por ambas partes, que garantice a la trabajadora una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización. El contrato habrá de ajustarse a la normativa vigente. La empleadora habrá de formalizar su inscripción en el régimen de la Seguridad Social correspondiente, estar al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social y contar con medios económicos, materiales o personales, suficientes para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato.

La primera autorización temporal que se concede en España para trabajar es de un año. Pasado ese año, se debe renovar dicha autorización por una duración temporal de dos años más (siendo ésta la primera renovación). Pasados estos dos años, se procede a una segunda renovación, por dos años más, que permite trabajar en cualquier actividad y en todo el territorio español. Tras este mínimo de cinco años de autorizaciones

temporales renovables, se puede obtener una autorización de residencia y trabajo de larga duración.

Para poder mantener esas primeras autorizaciones temporales, es necesario cumplir con una serie de requisitos, tales como: 1) demostrar continuidad laboral, 2) tener un nuevo contrato o una oferta de empleo, 3) haber trabajado como mínimo tres meses por año y, en el caso de pérdida del trabajo, demostrar estar en búsqueda activa de empleo, 4) disponer de un contrato en vigor, en el momento de la solicitud y 5) ser una persona beneficiaria de la prestación contributiva por desempleo o de la prestación económica asistencial de carácter público. En el caso de que la empleada de hogar migrante no cumpliera con alguno de estos requisitos durante alguno de esos momentos de renovación, podría volver a la situación de irregularidad administrativa.

4.4. LAS VIOLENCIAS POR RAZÓN DE GÉNERO DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN ANDALUCÍA

En cuanto al perfil de las personas que interponen demandas judiciales ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía son, mayoritariamente, mujeres de nacionalidad española. Así, de las 130 sentencias analizadas solo 12 corresponden a mujeres migrantes y 3 a hombres empleados de hogar. Respecto a la nacionalidad de las doce migrantes que interponen demanda judicial son, sobre todo, de Marruecos y, en segundo lugar, de Colombia, aunque hay casos en los que no se explicita. A partir de lo anterior y teniendo en cuenta que la mayoría de las mujeres que se ocupan en el servicio doméstico en España son migrantes, cabe concluir que ellas, en general, no consideran que el ámbito judicial sea el espacio más propicio para reivindicar sus derechos o exponer sus quejas y reclamos. Y que, por el contrario, si se sienten más libre es los espacios asociativos, en notas de prensa y en redes sociales.

La atención al empleo del hogar en España hay que realizarla entendiendo que el conjunto de la condición migratoria, la clase social y el género dan lugar a relaciones de poder y desigualdad que constituyen formas de violencia y limitaciones en el acceso y ejercicio de derechos.

En el trabajo doméstico se realizan las mismas tareas que puede desarrollar el equipo de limpieza de una empresa o colegio. Sin embargo, éstas últimas se desarrollan bajo el régimen general y tienen una posición de ventaja respecto de las mujeres que trabajan en el servicio del hogar, aun realizando las mismas tareas. El motivo es que el empleo de hogar a pesar de regularse dentro del régimen general tiene un sistema especial que va en detrimento del ejercicio de derechos en igualdad.

Otro de los factores que dan lugar a situaciones de violencia y mayor vulnerabilidad es que las tareas que tienen que desarrollar las mujeres que trabajan en el servicio doméstico no están explicitadas suficientemente. La enumeración realizada por su instrumento regulado es amplísima y cabe casi cualquier cosa. La amplitud en la definición del propio concepto da lugar a una falta de concreción. Dicha ausencia ocasiona un vacío que genera inseguridad ya que se deja a voluntad de la persona empleadora las tareas a realizar. Lo anterior también da lugar a situaciones en las que se produce una sobrecarga de tareas asociadas con quebranto de los tiempos de descanso.

La falta de definición de las tareas conlleva, además, otras violencias por razón de género en las condiciones laborales de las empleadas de hogar en Andalucía y es que a la multitud de tareas asociadas y a su ambigüedad se une el que dichas tareas estén minusvaloradas.

“A muchas nos costó ver que lo que hacíamos, los cuidados, eran un trabajo importante. La gestión de la vida, como me gusta también llamarlo” (El Diario, 10-09-2022, 2023).

La negociación colectiva es un instrumento fundamental para conseguir mejoras en las condiciones laborales. En el caso de las empleadas de hogar, la capacidad de negociación se lleva a cabo entre particulares, esto es, empleada y familia empleadora. Las condiciones laborales de este trabajo están atravesadas por la precariedad, los bajos sueldos, el exceso de horas de trabajo y la falta de conciliación con la vida personal y familiar. Al análisis anterior es determinante sumar la situación de necesidad por la que están pasando algunas empleadas de hogar migrantes lo que les lleva a la aceptación de condiciones de trabajo aún más precarias. Esta falta de negociación colectiva unida a la no existencia de convenios colectivos tiene como resultado que la intensidad de

las características antes enunciadas se magnifique y sea perdurable en el tiempo, dando lugar a violencias, desigualdad y vulneración.

Otra de las cuestiones en las que se pone de manifiesto la desventaja que supone la falta de negociación colectiva es en el Salario Mínimo Interprofesional. El Real Decreto de la relación especial de carácter laboral del servicio del hogar establece que será de aplicación el salario mínimo interprofesional y que este salario se puede mejorar a través de pacto individual o colectivo. Al no haber convenios colectivos, estas mejoras quedan exclusivamente en manos de la trabajadora y de la voluntad de la familia empleadora.

En el caso de las empleadas de hogar, la última modificación reglamentaria, establece que no será aplicable el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece la obligación de un registro diario de horas de trabajo. En un contexto laboral caracterizado por la esfera privada del hogar, donde es más difícil conocer las condiciones en las que se realiza ese trabajo, que la propia legislación establezca que no es obligatorio que haya un registro diario de las horas que trabajan las empleadas del hogar genera un instrumento más de violencia institucional al dificultar la visibilización y reconocimiento de su trabajo, así como los derechos asociados.

“Sin sanidad, sin documentación, sin descansos, sin prestaciones. Nos exponemos a maltrato psicológico y psíquico, es un trabajo mal remunerado, tenemos miedo a salir a la calle, falta de privacidad, ausencia de alimentación y respeto personal. No remuneran los días festivos, como debería ser” (Asociación “Nosotras Granada”, 2021).

El Real Decreto de 2022 mantiene como causa de despido el comportamiento de la persona trabajadora que fundamente, de manera razonable y proporcionada, la pérdida de confianza de la persona empleadora. Así, la modificación ha querido mantener un criterio subjetivo que puede dar lugar a un despido encubierto sin causa alguna. Otro de los mayores avances conseguidos con la reforma es el reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo que viene siendo una lucha feminista histórica. Sin embargo, incluso dicho reconocimiento está asociado a violencias al no haberse contemplado el carácter retroactivo. Las cotizaciones reconocidas se han establecido a partir del 1 de octubre

de 2022, por tanto, todo lo cotizado anteriormente no tiene validez, produciéndose una importante desventaja económica y respecto al acceso a derechos y prestaciones tales como la pensión de jubilación.

5. DISCUSIÓN

El género se define como una construcción social, validada y perpetuada, a través de prácticas culturales. La violencia por razón de género es la ejercida por las mujeres por el hecho de serlo (Tubert, 2003) y con finalidad la subordinarlas, controlarlas y dominarlas. En este contexto, las migraciones femeninas y la feminización de la pobreza están relacionadas, de manera que la feminización de la pobreza es consecuencia de las violencias hacia las mujeres en el acceso desigual a los recursos y a las oportunidades.

La opresión de las mujeres se traslada al mercado laboral, reproduciendo las desigualdades de género, etnia y clase (Díaz, 2016). Las empleadas de hogar, migrantes y no migrantes, se incorporan a un mercado laboral precarizado y estructurado basados en criterios de género, clase y etnia (Agrela, 2009). En el caso de las mujeres migrantes, para poder acceder a los sistemas de protección social en España entran en juego dos consideraciones: primero, tienen que tener su situación administrativa regularizada y, además, deben tener un contrato de trabajo (Lebrusán y Cáceres, 2017:23).

La relación laboral del empleo de hogar se establece a partir del acuerdo entre la trabajadora y la persona empleadora sin posibilidad de mejorar las condiciones laborales a través de la negociación colectiva (Fernández et. Al., 2006). A este respecto, el movimiento feminista reclama la existencia de alguna institución que ejerza de intermediaria entre la empleada y la familia empleadora (Pérez y López, 2011). De este modo, la capacidad negociadora se trasladaría a una institución garantista con los derechos de las trabajadoras del hogar.

Las tareas asociadas al empleo de hogar son innumerables y están menospreciadas (Sánchez y Jiménez, 2018). Además, la falta de definición conlleva a que todas las tareas tengan el mismo valor, a una sobrecarga de tareas y a la disminución de los tiempos de descanso lo que provoca

un impacto negativo en las trabajadoras y en su calidad de vida y bienestar (Anderson, 2000). Junto a lo anterior, muchas de las empleadas de hogar trabajan en la economía sumergida y sus salarios no siempre llegan al salario mínimo interprofesional (Monteros y Eijo, 2020).

6. CONCLUSIONES

La precariedad estructural, la inestabilidad y la incertidumbre son las características principales del empleo de hogar, en todos los lugares del mundo. Como sector de ocupación inminentemente feminizado, tiene escaso reconocimiento social y económico.

En España, las condiciones laborales de las empleadas de hogar son precarias y están invisibilizadas, al negociarse entre partes que no están en igualdad de condiciones, ni poder.

El empleo de hogar es un pilar básico para el sostenimiento de la vida de la sociedad. Sin embargo, dicho sector productivo muestra la debilidad del sistema de cuidados en España y la falta de políticas que protejan esta realidad y a las personas involucradas.

Las empleadas de hogar habrían de tener los mismos derechos que se recogen en el Régimen General para actividades laborales similares. La mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar también mejoraría la vida de las personas y las sociedades.

7. AGRADECIMIENTOS

Este trabajo forma parte del Proyecto (B-SEJ-220-UGR20). VIDEGRA. Violencias de género en un contexto de cambios: retos y desafíos para un análisis desde la perspectiva de género. Institución financiadora: FEDER/Junta de Andalucía-Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades. Investigadora principal: Ana Alcázar Campos. Universidad de Granada. Duración: 1 de julio de 2021/30 de junio de 2023. Financiación: 30.000 euros.

8. REFERENCIAS

- Agrela, B. (2009). De los significados de género e inmigración (re)producidos en las políticas sociales y sus consecuencias para la acción e integración social. En L. Cachón y M. Laparra (Comp.). *Inmigración y políticas sociales*. Barcelona: Bellaterra.
- Aguirre Sánchez-Beato, E. y Ranea Triviño, b. (2020). *Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. Federación de Mujeres Progresistas, Madrid.
- Anderson, b. (2000). *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. Zed books.
- Bello Morales, A. (2012). *El contexto migratorio como determinante de la violencia de género en mujeres inmigrantes*. [Tesis Doctoral, Universidad de Alicante] <https://bit.ly/3GRBPhW>.
- Díaz-Gorfinkiel, M. (2016). La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 155, 97-112.
- Díaz-Gorfinkiel, M. y Fernández-López, C. (2016). Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España (Serie Condiciones de Trabajo y Empleo Núm. 82). Oficina Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3GLLdUp>
- Galtung, J. (2003). *Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización*. Bakeas.
- Galtung, J. (2016). La violencia: cultural, estructural y directa. *Cuadernos de Estrategia*, 183, 147-168.
- Hernández Cordero, A.L. y Gentile, A. (2022). Trabajo doméstico en tiempos de coronavirus: la precariedad de las empleadas de hogar migrantes en España. *Revista interdisciplinar da mobilidade humana*, 30(65), 57-72.
- Fernández, M., Meixide, A. y Simón, H. (2006). El empleo de bajos salarios en España. *ICE Revista de Economía*, 833, 177-198.
- Lebrusán Murillo, I., Cáceres Arévalo, P., Elias Espinosa, A. C. (2017). *Estudio la mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos*. Asociación AD los Molinos de Madrid.
- Merino I Sancho, V. M. (2012). *Mujer, inmigración y violencia(s). La violencia de género sobre mujeres extranjeras en situación administrativa irregular en el ordenamiento jurídico español*. Institut de Drets Humans de la Universitat de València.

- Monteros Ovelar, S.y Eijo Mejuto, A. (2020). Mujeres migrantes víctimas de violencia de género en España. Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos de Madrid (AIETI).
- Pérez Orozco, A. y López Gil, A. (2011). Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo del hogar y políticas públicas. ONU Mujeres.
- Sabater Bazán, M. (2017). Violencia de género y diversidad: la situación de la mujer extranjera [Trabajo de Fin de Grado de la Universidad de Zaragoza].
- Sánchez Giménez, R. y Jiménez Romera, G. (2018, 28 y 29 de junio). Las empleadas de hogar: régimen jurídico y de Seguridad Social [ponencia] VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género, Universidad de Sevilla, Sevilla, España.
- Tubert, S. (2003). Del sexo al género. Los equívocos de un concepto. Cátedra.
- Velasco, M. (2023, 1 de abril). La “esclavitud moderna” de ser interna en España, siglo XXI: “Si sobraba, yo comía”. elDiario.es. <https://bit.ly/3tcWavj>