

# Trabajo decente para mujeres y hombres en España

**Ángeles Sánchez Díez, Laura Pérez Ortiz**

Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo. Universidad Autónoma de Madrid

**Ana I. Viñas Apaolaza**

Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Europea

*La consecuencia generalizada de los cambios económicos globales y de las políticas aplicadas durante las últimas décadas ha sido una precarización de las condiciones laborales, llevando a un empeoramiento de la calidad del trabajo y a un aumento de la desigualdad en el mercado laboral, que ha afectado en especial a las mujeres. Las autoras analizan estas circunstancias a través del análisis del índice de calidad del empleo, según sexo.*

## INTRODUCCIÓN

El triunfo de la corriente neoliberal en el ámbito económico en la década de los ochenta del siglo XX marcó un cambio drástico en la ordenación de los objetivos económicos, de forma que se generalizaron fuertes ajustes macroeconómicos, una importante reducción del tamaño y las funciones del Estado y la desregulación de los mercados de trabajo y las relaciones laborales. Todo ello se tradujo en un fuerte incremento en los niveles de desigualdad, y entre ellos, de la desigualdad en el mercado de trabajo. Sorprendentemente, la gestión de la crisis de 2008-2009 se ha basado en las mismas políticas, lo cual ha venido a acentuar la precarización de

las condiciones laborales, llevando a un empeoramiento de la calidad del trabajo hasta situarnos de nuevo en momentos pre-crisis. Sin embargo, es evidente que la agenda social no puede esperar, siendo necesaria la articulación de políticas encaminadas a incrementar la calidad del empleo, principalmente de aquellos colectivos más vulnerables, como lo son las mujeres.

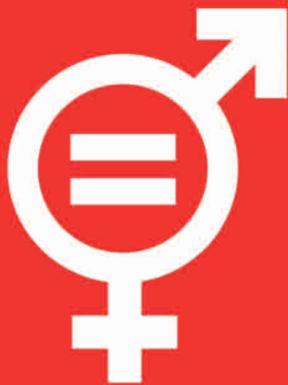
### LA PREOCUPACIÓN POR EL TRABAJO DECENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El "trabajo decente con perspectiva de género" es un concepto relativamente reciente que se nutre del campo de

los derechos humanos, los movimientos feministas y las preocupaciones por la calidad del empleo. Todas estas visiones desembocan en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como a continuación se explica.

En primer lugar, la Declaración de los Derechos Humanos (1948) recogió la igualdad entre sexos como un derecho internacional por primera vez en la Historia. Posteriormente, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en su mandato de desarrollar la Declaración de los Derechos Humanos asumió la igualdad entre hombres y mujeres en el derecho al goce de todos los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3),

## 5 IGUALDAD DE GÉNERO



## 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



así como el derecho a trabajar (artículo 6), a tener condiciones de trabajo equitativas (artículo 7), a la libertad sindical (artículo 8) y el derecho a la seguridad social (artículo 9).

En segundo lugar, las reivindicaciones feministas, que nacieron a la luz de las reivindicaciones de derechos civiles y políticos, pronto se centraron en la lucha por los derechos económicos, sociales y culturales. Uno de los hitos esenciales fue la incorporación de la mujer al mercado de trabajo de forma generalizada a partir de la década de los sesenta del siglo pasado. No obstante, este avance en términos de “cantidad” dejó de lado la “calidad”, que aún no era un elemento presente en la agenda política. Otro importante punto de inflexión se produjo en la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995), cuando los asuntos de género alcanzaron el merecido protagonismo que siempre debieron haber tenido, a través de la definición del concepto de “transversalidad de las políticas de género” en todas las políticas públicas, más conocido por su nombre en inglés: *gender mainstreaming*.

En tercer lugar, en 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acuñó el concepto de “trabajo decente” para referirse a aquel que garantiza los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social (OIT, 1999). Posteriormente, la Iniciativa del Futuro del Trabajo (2015) pretende anticiparse a la posible precarización del trabajo y al debilitamiento de las instituciones laborales que se puedan derivar, de forma injustificada, de la penetración de la automatización, robotización y digitalización en los procesos productivos. Adicionalmente, la OIT ha ido preocupándose de la segmentación del mercado de trabajo por razón de sexo, plasmando la necesidad de la igualdad de género en alguno de sus convenios<sup>1</sup>, el Plan de acción sobre Igualdad de Género 2010-2015, la Circular 664 y la Recomendación “Re-

<sup>1</sup> Entre ellos destacan: el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

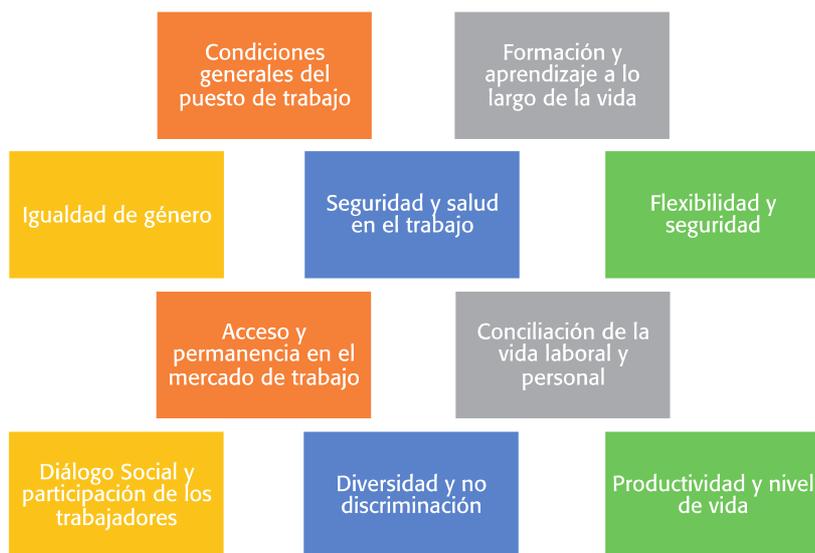
lativa a igualdad de género como eje del trabajo decente” de 2009.

Estas tres visiones en materia de derecho económico, reivindicaciones feministas y trabajo decente confluyen en los ODS, vigentes desde 2015 (Naciones Unidas, 2015), dando cabida a los esfuerzos parciales encaminados a favorecer el entorno laboral tanto de hombres como de mujeres en un ámbito de dignidad.

### LA PREOCUPACIÓN POR LA CALIDAD DEL EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EUROPA

España, como Estado miembro de la UE, ha participado activamente en la construcción de un entorno institucional y legislativo sobre los derechos laborales en igualdad de condiciones para hombres y mujeres. La Estrategia Europea del Empleo (EEE) materializada en el año 2000 en la “*Agenda de Lisboa: Más y mejores empleos. Pleno empleo y calidad*” supone un punto de inflexión

■ Diagrama 1 ■ Dimensiones de Laeken en materia de calidad del empleo (2003)



Fuente: Elaboración propia.

en los debates en torno al mercado de trabajo, sumando a la preocupación tradicional por la "cantidad de trabajo" (ocupación versus desempleo) el interés por la "calidad del empleo".

Bajo este marco, el Consejo Europeo de Laeken (Bélgica) aprobó una serie de indicadores para supervisar la calidad del empleo en la UE, que dieron lugar a las diez dimensiones de Laeken que, desde 2003, se utilizan oficialmente para medir la calidad del empleo (Comisión Europea, 2003).

A partir de estas consideraciones, se han articulado los indicadores para medir la calidad del empleo en la Unión Europea. Para analizar la calidad del empleo de forma diferenciada por sexos en España y poder comparar su situación global con el resto de países de la Unión Europea, se realiza el siguiente análisis a través de un índice de calidad del em-

pleo<sup>2</sup> para cada una de las dimensiones para las que existen datos en España en el periodo 2000-2017, inspiradas tanto en las establecidas por la ONU (2015) como por la Comisión Europea (indicadores de Laeken), de forma separada para mujeres y hombres.

## LA (NO) CALIDAD DEL EMPLEO EN ESPAÑA

El mercado de trabajo está claramente segmentado por razón de género, ya sea desde la perspectiva ocupacional, desde las teorías de capital humano, las institucionalistas de mercados duales, o

2 Para ver los detalles de la metodología se puede consultar Pérez Ortiz, Laura; Sánchez Díez, Ángeles; y Viñas Apaolaza, Ana I. (2019): "Trabajo decente para mujeres y hombres". Ponencia presentada en el Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del Trabajo. Universidad de Sevilla.

las teorías feministas que ahondan en la consideración del trabajo no remunerado y de cuidados (Gálvez y Rodríguez, 2011), de la brecha de género (Rubery y Koukiadaki, 2016) o del tiempo de trabajo (Altuzarra et al., 2018 y Durán, 2012). Ello justifica la necesidad de medir la calidad del empleo para hombres y mujeres de forma diferenciada. Para ello, se ha calculado un índice de calidad del empleo (CAL) que incluye seis de las perspectivas de Laeken (ver cuadro 1), tal cual se presenta a continuación.

**El índice de igualdad, no discriminación y ética (CAL1)** permite analizar las brechas de género, tanto en la actividad, el desempleo y la ocupación, en sus diferentes aspectos, como en las diferencias salariales, y las discriminaciones por razones de edad. En España se observa que, para todos los años, la situación es peor para las mujeres, aunque las diferencias se reducen fuertemente tras la crisis económica. En este sentido, hay que señalar que ello es reflejo de la destrucción de empleo masculino, dado que la crisis ha afectado en mayor medida a los sectores masculinizados. Por lo tanto, en este caso, el acercamiento de los indicadores de ambos sexos se debe en mayor medida al deterioro del grupo que partía de mejores situaciones (los hombres) que al avance del colectivo más precario (las mujeres).

Por otro lado, **el índice de calidad intrínseca del puesto de trabajo (CAL2)** nos aproxima al análisis de las condiciones generales del empleo, tanto en su vertiente de tiempo (horas) como de remuneración, mostrando las diferencias entre ambos sexos que deja a las mujeres en peor situación, resultado del menor número de horas que trabajan y de las menores rentas por la remuneración del trabajo que realizan. Adicionalmente, se ha dado un deterioro en ambos sexos entre 1997 y 2017.

**El índice de calidad de tiempo de trabajo y conciliación (CAL3)** recopila la información sobre la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>3</sup>, y este es precisamente el único que muestra una mayor calidad del empleo para las mujeres, resultado del menor número de horas que trabajan para compaginar su vida familiar y personal. No obstante, es relevante preguntarse si esa menor dedicación al trabajo es una decisión consciente y deliberada o es simplemente la asunción de un rol social establecido, de forma que ante el escenario de necesidad de tiempo libre para afrontar las tareas de cuidados la mujer se lo plantee como algo normal frente a la posición del hombre.

**La calidad en el acceso, estabilidad y permanencia en el empleo (CAL4)**<sup>4</sup> es el componente que registra los menores valores de todos los índices en 2017. La recuperación de los indicadores del mercado de trabajo (caída de la tasa de paro esencialmente) tras la crisis se ha saldado con una importante factura en términos de calidad de empleo y, particularmente, en referencia a la inestabilidad en el puesto de trabajo con un fuerte incremento de la temporalidad. Además, hay que poner de manifiesto que hoy en día la situación es peor que la registrada en 2007, inmediatamente antes de la crisis. Considerando la mejora ocurrida entre 1997 y 2007, se

3 Concretamente se refiere a las horas trabajadas durante la semana, el trabajo a tiempo parcial involuntario, la flexibilidad del tiempo de trabajo (con trabajo durante los fines de semana o trabajos con largas jornadas) y la compaginación de diversos empleos en el mercado laboral.

4 Recoge información sobre estabilidad del empleo (temporalidad), la flexibilidad y seguridad del puesto de trabajo (personas trabajando por cuenta propia) y el acceso y permanencia en el mercado de trabajo (tasas de desempleo, de desempleo de larga y muy larga duración).



■ Cuadro 1 ■ Índice de calidad del empleo para España

Mujeres						
	CAL1	CAL2	CAL3	CAL4	CAL5	CAL6
1997	39,84	49,07	57,49	23,74	54,60	24,11
2007	56,87	47,25	59,31	50,09	48,56	49,51
2017	66,75	46,86	58,50	41,79	46,09	44,16
Hombres						
	CAL1	CAL2	CAL3	CAL4	CAL5	CAL6
1997	47,69	76,73	26,96	39,41	57,27	34,38
2007	64,88	74,89	30,54	58,51	51,22	58,21
2017	68,65	69,84	31,90	45,31	48,73	46,62

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat, OCDE, OIT y Visser (2016).

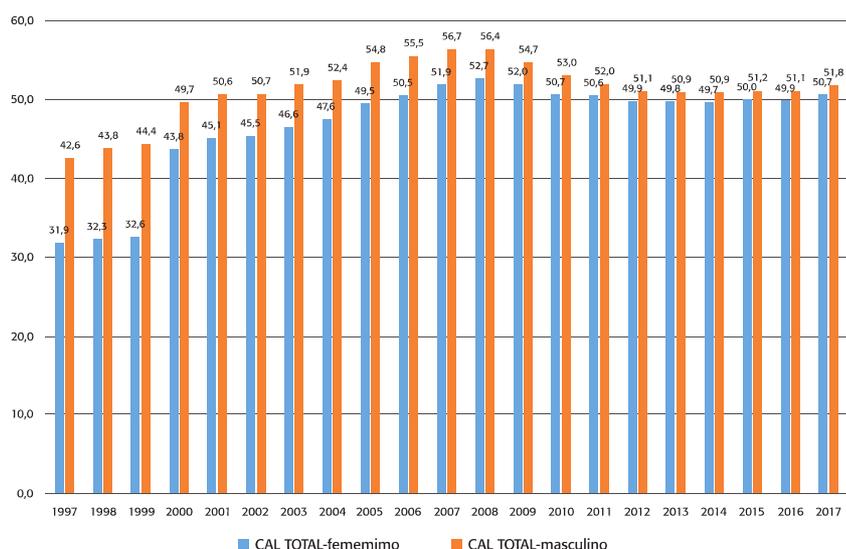
evidencia el impacto que las políticas de recortes han tenido en términos de coste de oportunidad (de mejora en la calidad del empleo desde esta perspectiva).

**El índice de negociación colectiva y participación de trabajadoras(es) (CAL5)**, el cual incluye la participación

de las y los trabajadores en las relaciones laborales, con una menor afiliación y cobertura a través de los convenios de negociación colectiva<sup>5</sup> del colectivo

5 Dado que no se disponen de datos desagregados por sexo de la cobertura de los convenios colectivos, se han tomado los datos de forma conjunta para mujeres y hombres en este caso.

**Gráfico 1** ■ Índice de calidad del empleo de España. 1997-2017



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat, OCDE, OIT y Visser (2016).

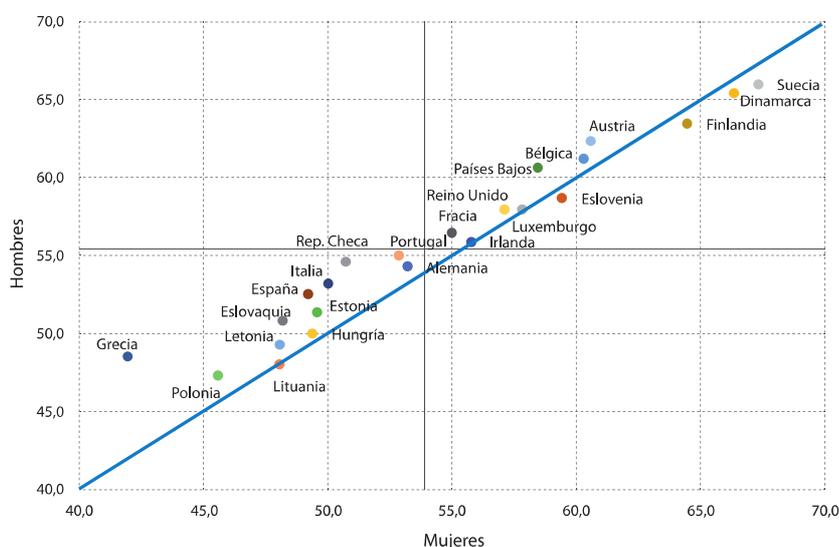
femenino que el masculino, así como un continuado deterioro de la situación para todos los trabajadores desde 1997.

Por último, la **calidad de la formación en el empleo** (CAL6)<sup>6</sup>, a diferencia de otros indicadores analizados previamente, muestra la evolución favorable de la formación, particularmente de las mujeres, que, partiendo de una situación inferior a la de los hombres, se han aproximado a su nivel, cerrándose gran parte de la brecha en este caso por la mejoría de aquel colectivo que estaba en peor situación. La formación es, sin duda alguna, uno de los ejes fundamentales para hacer frente al futuro del trabajo.

Considerando todos estos elementos en conjunto, se observa que la calidad del empleo de los hombres es superior a la de las mujeres, registrando en ambos casos una tendencia a la mejora hasta 2008 (ver gráfico 1).

Desde ese momento hasta 2014, la calidad del empleo se deteriora estabilizándose a partir de 2015, pero en niveles pre-crisis muy similares a los registrados en 2005-2006 para las mujeres y en 2002-2003 para los hombres.

**Gráfico 2** ■ Índice de calidad total (hombres-mujeres), media del periodo 2000-2017



Fuente: Elaboración propia.

## CONSIDERACIONES FINALES

Enmarcando España en el contexto comunitario, se observan dos hechos relevantes (Gráfico 2). En primer lugar, la calidad del empleo en España es menor que la existente en la gran mayoría de los países de la Unión Europea, tanto para hombres como para mujeres. Es decir: España se sitúa a la cola de la articulación de un mercado de trabajo

<sup>6</sup> Incluye la tasa de empleo de las personas trabajadoras según el nivel de formación alcanzado y la proporción de personas adultas que continúan formándose a lo largo de su vida laboral.

digno, al amparo de los requerimientos internacionales que reconocen el empleo de calidad como un derecho económico. En segundo lugar, se registra una gran diferencia en los niveles de calidad del empleo entre hombres y mujeres, con una gran ventaja a favor del colectivo masculino.

Esta realidad nos induce a afirmar que colocar en la agenda política española la mejora de la calidad del empleo femenino es una cuestión primordial. Además, si España aspira a tener un rol protagonista en el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales y a estar a la vanguardia de la expansión de derechos impulsados por la Agenda Internacional y, además, no quedarse a la cola de los países de la Unión Europea, no puede seguir obviando los



problemas de la calidad del empleo femenino. Solo entonces podremos hablar de trabajo decente en España. Si la mujer se queda fuera del mercado de trabajo remunerado o accede al mismo en peores condiciones, España habrá fracasado en la consecución de los ODS

5 y 8, lo que a su vez será un incumplimiento de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales establecidos hace más de medio siglo y una decepción para las reivindicaciones feministas. La mejora de la calidad del empleo debe ser femenina o no será tal. ●

## ■ Bibliografía ■

- Altuzarra Artola, Amaia; Gálvez Gálvez, Catalina; González Flores, Ana María (2018): "Diferencias de género en la distribución del tiempo de trabajo en las regiones españolas", *Revista Internacional de Sociología*, 76(3): e105. doi: <https://doi.org/10.3989/ris.2018.76.3.16.161>
- Conferencia Mundial de la Mujer (1995): Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. 4ª Conferencia Mundial de la Mujer. Beijing.
- Durán Heras, M. Ángeles. (2012): "Más allá del mercado: la respuesta de mujeres y hombres ante la crisis", *Anuario de relaciones laborales en España*, nº 3, pp. 266-268.
- Gálvez Muñoz, Lina; Rodríguez Modroño, Paula (2011): "La desigualdad de género en las crisis económicas", *Investigaciones Feministas*, nº 2, pp. 113-132.
- Naciones Unidas (1966): Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Naciones Unidas. Resolución 2200 A (XXI), 16-12-1966.
- Naciones Unidas (2018): Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas.
- OCDE (2017): *Going Digital: The future of work for women. Policy brief on the future of work*.
- OIT (2011): Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo. Manual de recursos de información. Departamento de Políticas de Empleo. Ginebra.
- OIT (2015): Las mujeres y el futuro del trabajo. Beijing + 20, y años siguientes. Servicio de género, igualdad y diversidad. OIT.
- Pérez Ortiz, Laura; Sánchez Díez, Ángeles y Viñas Apaolaza, Ana I. (2019): "Trabajo decente para mujeres y hombres". Ponencia presentada en el Congreso Interuniversitario OIT sobre el Futuro del Trabajo. Universidad de Sevilla.
- Rubery, Jill; Koukiadaki, Ariestea (2016): *Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. ILO, Ginebra.
- Ruesga, Santos M.; Pérez Ortiz, Laura; Viñas Apaolaza, Ana I. (2011), "Negociación colectiva y calidad del empleo en la Unión Europea", *Revista de Economía Mundial*, nº 29, pp. 87-119.
- Visser, Jelle (2016): *ICTWSS Data base, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam*. Versión 5.1, septiembre 2016 (<http://uva-aias.net/en/ictwss>).
- Warhurst, Chris; Wright, Sally y Lyonett, Clare (2018): *Understanding and measuring job quality, Research Report CIPD* (<https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/job-quality-value-creation/measuring-job-quality-report>).

### Estadísticas:

- Eurostat: *Labour Force Survey* (<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).
- OCDE: OECD.Stat (<https://stats.oecd.org/>).
- OIT: ILOstat (<https://www.ilo.org/ilostat>).