

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA: EL DERECHO DEL TRABAJO

The gender approach on university teaching: the Labour Law

ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

Investigadora Contratada FPU

Área de Derecho del Trabajo, Universidad de Santiago de Compostela (España)

alicia.villalba@usc.es

Resumen

El presente trabajo aborda el enfoque de género en la docencia universitaria, centrándose en la enseñanza del Derecho del Trabajo en los estudios de Grado y Máster. Se analiza su repercusión en el diseño de la estructura y contenido de la docencia teórica, así como la conveniencia de adoptar dicha perspectiva en la docencia interactiva, mediante la resolución de supuestos prácticos. En ellos se pone de manifiesto la necesidad social de las medidas legales llamadas a erradicar el trato discriminatorio por razón de género en las relaciones laborales individuales y colectivas.

Palabras clave: Derecho del Trabajo, perspectiva de género, discriminación directa, discriminación indirecta, violencia de género, conciliación de la vida laboral y personal.

Abstract

This paper addresses the gender approach in the university teaching, focusing on the tuition in the Labour Law concerning bachelor degree and master. It analyses the repercussion in the framework design and the content of the theoretical teaching, as well as the convenience of adopting this approach in the interactive teaching through the solution of practical cases. In them it would pointed out the social necessity of legal measures in order to eradicate discriminatory treatment by gender in the individual and collective labour relations.

Key words: Labour Law, gender approach, direct discrimination, indirect discrimination, gender-based violence, work-life balance.

1. INTRODUCCIÓN

La adopción de una perspectiva de género en la docencia universitaria ha sido considerada como un objetivo prioritario a alcanzar por el legislador español. Muestra de ello son las previsiones dedicadas por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres – en adelante, LOI- a la integración del principio de igualdad en la política de educación (art. 24 y ss. LOI). De acuerdo con esta norma, las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán una especial atención al principio de igualdad entre mujeres y hombres en los currículos y en todas las etapas educativas.

Por lo que atañe al ámbito de la educación superior, incumbe a las Administraciones Públicas fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 25.1 LOI). En particular, deberán promover: a) la inclusión de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio, b) la creación de postgrados específicos y c) la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia (art. 25.2 LOI).

Siguiendo el esquema trazado por la LOI, en las siguientes líneas será objeto de análisis la efectiva aplicación del principio de igualdad por razón de género en la docencia universitaria en el ámbito de las ciencias jurídicas, centrandó la exposición en una materia especialmente sensible a dicha cuestión, como es el Derecho del Trabajo. En primer lugar, se expondrá su incidencia en la docencia teórica de Derecho del Trabajo impartida en las enseñanzas de Grado y Máster, así como el enfoque elegido en la elaboración de los casos prácticos resueltos en las clases interactivas. Acto seguido, se hará alusión al tratamiento específico de los aspectos jurídico-laborales en materia de igualdad en las enseñanzas de Postgrado, también desde una perspectiva teórica y práctica. Como colofón, se considera procedente aludir a la repercusión de la investigación y de la formación del profesorado universitario en materia de igualdad de trato por razón de género.

2. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DERECHO DEL TRABAJO: LAS ENSEÑANZAS DE GRADO

La principal cuestión a destacar en la adopción de la perspectiva de género en la docencia universitaria en el ámbito jurídico estriba en la ausencia de una materia específica en los estudios de Grado donde se realice una aproximación integral a los problemas de género. Ello obedece al mantenimiento de la estructura clásica de la docencia jurídica, distribuida en materias correspondientes a los sectores del ordenamiento jurídico cuya autonomía no se cuestiona. Siendo el Derecho Antidiscriminatorio una disciplina de reciente creación, no ha sido unánimemente admitida como una materia con entidad propia por lo que, debido a su carácter transversal, se ha optado por segmentar su impartición entre las asignaturas que tradicionalmente han conformado la Licenciatura y actualmente el Grado en Derecho. Esta opción provoca que las múltiples manifestaciones constitutivas de un trato discriminatorio por razón de género deban ser abordadas de forma fragmentaria en cada una de las asignaturas, sin brindar al alumnado una visión integral de su repercusión jurídica.

A la inexistencia de una asignatura específica en los estudios de Grado en Derecho dedicada a abordar el principio de igualdad de trato por razón de género se añade la frecuente omisión de una lección específica dedicada a su estudio en cada una de las asignaturas. La docencia de Derecho del Trabajo no constituye una excepción a esta regla. De forma paralela, se constata la inexistencia de epígrafes monográficos en los

manuales de referencia recomendados para el estudio de la asignatura. Esta omisión da lugar a dos carencias fundamentales en la docencia de Derecho del Trabajo en las enseñanzas de Grado: a) la primera, reside en la omisión de toda referencia al papel de la mujer en la construcción del Derecho del Trabajo; b) la segunda, radica en la falta de sistematicidad en la exposición de lo que cabría denominar como Derecho Antidiscriminatorio del Trabajo.

a) Ausencia de referencias históricas a la contribución de la mujer en la construcción del Derecho del Trabajo

La excesiva especialización que preside el contenido de las materias integrantes de los planes de estudio provoca que la evolución histórica del Derecho constituya un aspecto marginal llamado a ocupar escasos minutos de la docencia teórica de Derecho del Trabajo. La existencia de una materia específica dedicada a la Historia del Derecho, así como el bagaje de conocimientos que se presume del alumnado que llega a cursar estudios universitarios motiva que, a menudo, se pase por alto el relato exhaustivo de los orígenes históricos de la normativa objeto de exposición.

Sin embargo, conviene recordar que el Derecho, en tanto fruto de la civilización (ORTEGA Y GASSET, 2008), no constituye un bien dado al ser humano, sino que ha sido producto de un constante esfuerzo creativo y reivindicativo. En consecuencia, se considera inexcusable la exposición de su origen, máxime en una materia como el Derecho del Trabajo, cuya razón de ser deriva de unas circunstancias históricas concretas que parten de las lamentables condiciones de trabajo sufridas por los operarios a consecuencia de la Revolución industrial.

El proceso histórico fruto de la confluencia de factores tales como la vertiginosa innovación de las técnicas productivas y los movimientos migratorios provenientes del campo hacia la ciudad dieron pábulo al nacimiento de una nueva clase social, emergente en términos cuantitativos. Las condiciones de vida insalubres y las condiciones laborales leoninas padecidas por los trabajadores contribuyeron a crear las bases de un pensamiento filosófico que permitió la progresiva adquisición de una conciencia de clase, sentando así los cimientos del movimiento obrero llamado a canalizar la demanda de unas condiciones de vida y de trabajo dignas. Frente al estallido revolucionario que suscitó en algunos países, como la Rusia zarista, la revolución social propició en otros estados la adopción de una legislación orientada a reforzar la frágil situación del trabajador.

Ante la insuficiencia de los códigos civiles y mercantiles, inspirados por el principio liberal que presuponía una igualdad de poder de las partes en la negociación, surge el Derecho del Trabajo, cuya lógica estriba en la consideración del trabajador como parte débil del contrato de trabajo, siendo el ordenamiento jurídico el llamado a restablecer el equilibrio contractual (SUPIOT, 1990). A la par, emergen los sistemas de previsión social, llamados a suplir el estado de necesidad derivado de la concreción

de riesgos propios de la prestación de servicios por cuenta ajena, como son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

El excesivo tecnicismo que revisten los contenidos del programa de la asignatura impide hacer cumplida alusión a los sucesos y a las personas que hicieron posible la creación de este entramado jurídico, eludiendo la mención a aquellas pensadoras y políticas que canalizaron la demanda social de una mayor protección de la clase obrera garantizando la prestación de servicios en condiciones dignas. Por consiguiente, la primera carencia detectada en la programación docente de la materia reside en el silencio de las contribuciones femeninas a la construcción de los derechos de los trabajadores.

Como primigenia reivindicación del papel protagonista de la mujer como titular de los derechos civiles y políticos en igualdad al varón, es menester citar la aportación de Olympe de Gouges (pseudónimo de Marie Gouze), responsable de la Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana de 1791. Se trata de la primera norma que demanda la aplicación del principio de igualdad formal en función del sexo de sus titulares, lo que afecta tanto a la abolición de los antiguos privilegios – igualdad en la ley-, como a la prohibición de la instauración de futuras diferencias de trato injustificadas, tanto en la elaboración –igualdad ante la ley- como en la interpretación de las normas – igualdad en la aplicación de la Ley (VALDÉS DAL RÉ, 2008).

Las carencias sociales apuntadas han provocado que la demanda de igualdad de trato formal diera paso a la exigencia de una igualdad de oportunidades real y efectiva por cuya consecución deben velar los poderes públicos. Entre las primeras defensoras de los derechos de la mujer críticas con la explotación laboral que padecían dentro del proceso de industrialización cabe citar a Flora Tristán, precursora del feminismo y de la lucha obrera y autora de obras clave como “La Unión Obrera” (1843), “Paseos en Londres” (1840), “Peregrinaciones de una paria” (1839) y “La emancipación de la mujer” (1845), donde se plasma el ideario a cuya difusión consagró su vida. Como acostumbra a suceder con otros personajes históricos pertenecientes al sexo femenino – v. gr. Ada Lovelace-, acostumbra a ser más conocida por su parentesco con el genio postimpresionista Paul Gauguin, de quien era abuela materna.

Sin ánimo de exhaustividad, otras precursoras de la lucha obrera de ineludible mención son Rosa Luxemburgo ou Clara Zetkin. En España, debe de hacerse cumplida referencia al papel de políticas defensoras de los derechos de la mujer como Clara Campoamor, Victoria Kent o Margarita Nelken, siendo especialmente destacable la contribución en el ámbito social de políticas como Dolores Ibárruri y Federica Montseny.

b) Falta de unidad en el tratamiento de las medidas antidiscriminatorias

Por lo que atañe al diseño de los demás contenidos teóricos del Derecho del Trabajo, se avanzaba la omisión de una lección dedicada en exclusiva a la discriminación por razón de género en las relaciones de

trabajo individuales o colectivas, habiéndose adoptado el enfoque tradicional estructurado en torno al estudio de las fuentes e instituciones del Derecho del Trabajo.

Así, en lo que se refiere a las relaciones laborales individuales, las lecciones se estructuran en torno a los siguientes extremos:

- Fuentes del contrato de trabajo.
- Elementos para su válida suscripción (capacidad de las partes, objeto del contrato, etc.).
- Modalidades contractuales.
- Vicisitudes del contrato de trabajo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Intermediación laboral (agencias de colocación, empresas de trabajo temporal, etc.).
- Derecho procesal.
- Introducción al sistema de Seguridad Social.

Por cuanto afecta a las relaciones colectivas, el programa se centra en las siguientes cuestiones:

- Representación de los trabajadores en la empresa.
- Derecho sindical.
- Negociación colectiva (tipos de convenios colectivos, procedimiento de negociación, interpretación y aplicación).
- Conflictos colectivos, huelga y cierre patronal.
- Administración laboral.
- Derecho procesal.

Se echa en falta una lección específica que englobe las medidas más relevantes adoptadas por el legislador a lo largo de las últimas décadas para combatir la discriminación por razón de sexo en el trabajo, así como aquéllas destinadas a promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como puede ser la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, la nulidad del despido de la trabajadora embarazada, etc. Lamentablemente, dicho tratamiento unitario e integral sólo es posible hallarlo en las enseñanzas de postgrado, como se indicará seguidamente.

Aun cuando resulta digna de crítica la ausencia de una lección específica sobre este particular, el esquema que se presenta no imposibilita el tratamiento de los aspectos que incidan de manera directa o indirecta en la trabajadora en cuanto mujer en el desarrollo de cada una de las lecciones estructuradas de conformidad con el esquema tradicional.

En consecuencia, la clave a la hora de incorporar la perspectiva de género en la docencia teórica en el Derecho del Trabajo estriba en desmentir la aparente neutralidad de las instituciones sin quebrar la organización tradicional de la materia. Es pues responsabilidad del profesorado abordar cuestiones tales como el tradicional recurso de las trabajadoras a la contratación a tiempo parcial en la lección dedicada a las modalidades contractuales, por ser ellas quienes socialmente tienen asignada la asunción de responsabilidades familiares, o la frecuente solicitud de permisos parentales por parte de los trabajadores, en

detrimento de los trabajadores, aun cuando se les reconoce dicho derecho (art. 48.bis Estatuto de los Trabajadores).

Si bien dicha labor debe dar comienzo a lo largo de la exposición teórica en la materia, se revela especialmente propicio el intercambio de dudas, conocimientos y experiencias con el alumnado durante la docencia interactiva. En las enseñanzas jurídicas, las clases interactivas consisten en la puesta en práctica de los contenidos teóricos mediante la resolución de casos extraídos de la práctica forense, simulando su preparación y su defensa en juicio. En ese momento procede plantear al alumnado las controversias suscitadas en torno a la discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, remarcando su importancia dentro del marco teórico expuesto, sin alterar el tradicional diseño de la materia.

A mayores, se estima conveniente proponer la resolución de ciertos supuestos donde una normativa aparentemente inocua da lugar a un tratamiento desfavorable a la trabajadora, a fin de que cada alumno pueda comprobar por sí mismo la necesidad – e incluso la insuficiencia- de las medidas antidiscriminatorias vigentes.

Esta propuesta metodológica tiene que ver con las competencias cuyo desarrollo persigue la docencia en el Derecho del Trabajo, entre las que destacan:

- La capacidad de resolución de problemas jurídicos.
- El aprendizaje autónomo.
- La creatividad.
- El desarrollo del razonamiento crítico y la capacidad de argumentación jurídica con una conciencia crítica en el análisis del ordenamiento jurídico.
- La comprensión de las distintas formas de creación del Derecho en su evolución histórica y en su realidad actual.
- El progresivo reconocimiento de la diversidad y de la multiculturalidad.
- La adaptación del razonamiento jurídico a las nuevas situaciones de la sociedad.
- La percepción de la interrelación del Derecho con otras disciplinas científicas.
- La sensibilidad hacia temas sociales, económicos y ambientales.
- El desarrollo de una visión sistemática y conjunta de los problemas jurídicos.
- La adecuada comprensión de los fenómenos políticos, sociales, económicos, culturales, personales y sociológicos, considerándolos en la interpretación y aplicación del Derecho.
- Como plasmación de lo anterior, la adquisición progresiva de una capacidad de redactar textos y expresarse oralmente en un lenguaje técnico fluido, utilizando términos jurídicos precisos, claros y comprensibles.

Por lo que respecta al último de los ítems enumerados, cabe destacar la importancia revestida por el adecuado uso de un lenguaje no sexista tanto en la expresión oral como en la redacción de documentos jurídicos.

Se pretende así fomentar el empleo de términos genéricos inclusivos de ambos sexos, el uso de pronombres, sustantivos colectivos así como de la especificación de ambos géneros cuando sea menester.

Asimismo, con el fin de visibilizar las aportaciones de la mujer en el mundo del Derecho, se recomienda en la elaboración de los trabajos la cita completa a la hora de indicar la autoría de la obra consultada, a fin de poner de relieve las contribuciones doctrinales de la mujer. Con ello se pretende destacar el papel de la mujer en la construcción, interpretación y aplicación del Derecho en la actualidad, del mismo modo que se traía a colación la aportación de las precursoras del movimiento obrero desde una perspectiva histórica.

3. LOS ASPECTOS JURÍDICO LABORALES EN MATERIA DE IGUALDAD EN LAS ENSEÑANZAS DE POSTGRADO

En contraposición a la estructura tradicional que reviste la docencia del Derecho del Trabajo en los estudios de grado, su incorporación a los estudios de postgrado se ha llevado a cabo de una forma sistemática y unitaria, a través de cursos o materias especializadas en las principales cuestiones de género atinentes al sector jurídico de que se trate.

Por lo que respecta al Derecho del Trabajo, se acoge con satisfacción la incorporación de módulos o asignaturas específicas en los estudios de Máster o en los cursos de especialización orientados a los postgraduados, donde se imparten de forma integral una serie de cuestiones transversales en las cuales adquiere relevancia el género del trabajador.

Por lo que respecta a los estudios de Máster oficial ofertados por la Universidad de Santiago de Compostela, cabe reseñar la asignatura dedicada a los aspectos jurídico-laborales en materia de igualdad, incluida en el Máster Universitario en Gestión y Dirección Laboral. Tratándose se estudios dirigidos a un alumnado que pretende dedicarse al asesoramiento jurídico en materia de recursos humanos, se considera pertinente poner a su disposición una materia que abarque la totalidad de las controversias jurídicas que pudieran presentarse en su futura labor de dirección de recursos humanos o de gestión de los mismos, a fin de preparar profesionales con unos conocimientos sólidos y una adecuada sensibilidad sobre dichas cuestiones.

La citada materia, de duración cuatrimestral, abarca los siguientes contenidos:

- Origen histórico y evolución del principio de igualdad de trato, con especial referencia al papel de la mujer en su edificación.
- Fuentes del Derecho antidiscriminatorio de origen internacional, europeo, estatal y autonómico.
- Modalidades de discriminación: discriminación directa y discriminación indirecta.
- Medidas de acción positiva.
- Medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Fomento de la corresponsabilidad.
- Derecho procesal laboral.

De lo anterior cabe deducir la superación de las carencias puestas de relieve en la impartición del Derecho del Trabajo en las enseñanzas de grado. En primer lugar, porque las enseñanzas de postgrado introducen el origen y evolución del Derecho Antidiscriminatorio desde una perspectiva iuslaboralista, haciendo especial hincapié en la contribución de la mujer en su creación.

La segunda razón reside en el tratamiento integral y estructurado que se depara a las medidas antidiscriminatorias. Ello propicia, en primer lugar, la adquisición de conocimientos completos por parte del alumnado en dicha materia, con la consecuente adopción de un enfoque sensible a dicho problema en el análisis de cualquier cuestión jurídica que pueda toparse en su trayectoria profesional.

En segundo lugar, la previsión de una asignatura específica permite exponer de forma ordenada las diferentes categorías en que se clasifica el trato discriminatorio por razón de género, así como las diversas manifestaciones que reviste la discriminación dentro de cada una de dichas categorías. Así, una vez se conceptualiza la discriminación directa como aquella situación en la que se halla una trabajadora que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LOI), se enumera los supuestos típicos de discriminación directa en materia laboral, como puede ser la discriminación salarial, el tratamiento desfavorable a la trabajadora embarazada, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, etc.

Acto seguido, tras hacer alusión a la discriminación indirecta por razón de sexo como aquella situación en la cual una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (art. 6.2 LOI), se estudian una serie de ejemplos que hacen visible una situación jurídica difícil de detectar, por cuanto se pone de manifiesto a través de sus resultados. Por tal motivo, su análisis se lleva a cabo a través de supuestos prácticos en los cuales el alumnado analiza disposiciones legales o convencionales, en principio neutras en cuanto al género, a fin de permitir que comprueben por sí mismos los resultados discriminatorios a que pueden dar lugar. Dichos supuestos pueden consistir, p. ej., en el estudio de una disposición convencional que exige para el acceso a una determinada categoría profesional una titulación ostentada mayoritariamente por trabajadores de sexo masculino. En concreto, se plantea su proporcionalidad cuando la misma no resulta imprescindible para el desempeño de las labores objeto del contrato de trabajo poniendo de manifiesto la infrarrepresentación de trabajadoras del sexo femenino como consecuencia de dicha normativa.

La idoneidad de los supuestos prácticos como medio adecuado para transmitir la relevancia del género de los destinatarios en la redacción, estudio, interpretación y aplicación de la norma sirve también para forjar una mentalidad crítica que permita al alumnado percatarse de la insuficiencia de las medidas jurídicas cuando no existe todavía una

conciencia social sobre el reparto igualitario de responsabilidades familiares. En particular, si en lugar de exponer las disposiciones en materia de conciliación de la vida personal y familiar desde un punto de vista meramente teórico, es recomendable poner a disposición del alumnado datos estadísticos indicativos de su utilización casi exclusiva por parte de las trabajadoras. Puesta de relieve la ausencia de una efectiva corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja (CABEZA PEREIRO, 2011), es sencillo percatarse de las carencias sociales y jurídicas existentes en materia de conciliación. En consecuencia, se comprende mejor la ralentización de la carrera profesional de las trabajadoras que habitualmente solicitan los permisos y suspensiones destinados al cuidado de familiares en tanto sus cónyuges o parejas permanecen en sus puestos de trabajo y son premiados por ello.

Sólo a través de un análisis práctico de las medidas legislativas a partir de los resultados concretos que generan es posible colegir la insuficiencia de las medidas de conciliación de la vida personal familiar cuando no existe una corresponsabilidad a la hora de hacer uso de medidas como el permiso parental.

Una vez más se pone de manifiesto la conveniencia de alternar la exposición de una docencia teórica que permita al alumnado estructurar las principales categorías que engloban la discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales, con una docencia interactiva que haga posible su detección, toda vez que en la sociedad actual a menudo está enmascarada bajo prácticas aparentemente neutras. De esta forma las enseñanzas de postgrado servirán para formar profesionales con capacidad para detectar supuestos de discriminación encubierta, sensibilidad para gestionar los recursos humanos teniendo en cuenta el principio de igualdad de género y habilidad para proponer medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral y familiar velando por una efectiva corresponsabilidad en su asunción de las responsabilidades domésticas.

4. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN. ESPECIAL REFERENCIA A LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Para finalizar esta breve aproximación a la perspectiva de género en la docencia del Derecho del Trabajo, se considera procedente dedicar un breve epílogo a su creciente adopción en la investigación y en la formación del profesorado universitario.

Sobre la primero de estas cuestiones, conviene destacar el ingente interés demostrado por parte de la doctrina iuslaboralista en la investigación de los aspectos de género en las relaciones laborales. Ello encuentra explicación tanto en la progresiva concienciación social adquirida sobre dichas cuestiones, como en el fomento público de su estudio. Tampoco cabe obviar la influencia ejercida por la progresiva

incorporación del profesorado femenino como investigadoras principales a cargo de dichos proyectos. Su contribución se manifiesta a través de la publicación de obras centradas en cuestiones tales como la violencia de género (MELLA MÉNDEZ, 2012), la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (FERNÁNDEZ PRIETO, CABEZA PEREIRO, 2012), el teletrabajo como medida de conciliación, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (MELLA MÉNDEZ, 2014), etc.

En cuanto a la formación del profesorado, se ha advertido la progresiva incorporación de cursos centrados en la perspectiva de género en los programas formativos del personal docente e investigador.

En concreto, se ha ampliado la oferta de formación docente mediante cursos de contenido generalista orientados a mejorar la incorporación del enfoque de género en la docencia universitaria. Asimismo, se han previsto seminarios centrados en la mejora de dicho enfoque en áreas concretas del conocimiento y en materias específicas de corte transversal, como sucede con el uso de un lenguaje no sexista. En concreto, el Programa de Formación e Innovación docente de la Universidad de Santiago Compostela pone a disposición de su personal docente e investigador actividades formativas sobre la aplicación de la perspectiva de género en la docencia universitaria y sobre el correcto empleo del lenguaje inclusivo en la docencia universitaria.

Con ello se persigue alcanzar una correcta formación del profesorado en la materia, circunstancia que constituye un presupuesto ineludible para construir las bases de una docencia universitaria donde se tenga presente la perspectiva de género, tanto el diseño de los contenidos, como en la metodología docente.

5. CONCLUSIÓN

La existencia del Derecho del Trabajo como rama autónoma del ordenamiento jurídico encuentra justificación en su carácter tuitivo, orientado a reforzar la posición del trabajador en tanto parte débil de la relación laboral. La transmisión al alumnado de la necesidad social que subyace a su existencia obliga a exponer el decisivo papel que está llamado a representar en la lucha contra la exclusión social. Aunque en sus albores su objeto residía en paliar las diferencias sociales basadas en razones de índole económica, en la actualidad se revela como un instrumento decisivo en la eliminación de la discriminación motivada por razones de género. Resulta pues ineludible incorporar a la docencia la perspectiva de género a fin de inculcar al alumnado el potencial del Derecho del Trabajo como medio para sentar las bases de una sociedad igualitaria.

6. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (2011). CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD ENTRE SEXOS. VALENCIA: TIRANT LO BLANCH.

- AA. VV. (2012). POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN, PERMISOS PARENTALES Y EMPLEO. ALBACETE: BOMARZO.
- AA.VV. (2008). IGUALDAD DE GÉNERO Y RELACIONES LABORALES. MADRID: MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN.
- CALERO FERNÁNDEZ, M. A. (1999). SEXISMO LINGÜÍSTICO: ANÁLISIS Y PROPUESTAS ANTE LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL EN EL LENGUAJE. MADRID: NARCEA.
- DÍAZ ABRAIRA, C Y GARCÍA CANCELA. (1994) MANUAL DE LINGUAJE ADMINISTRATIVA. SANTIAGO DE COMPOSTELA: ESCOLA GALEGA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA/XUNTA.
- GARCÍA MESAGUER, A. (1988). LENGUAJE Y DISCRIMINACIÓN SEXUAL. BARCELONA: MONTESINOS.
- MELLA MÉNDEZ, L. (2012). VIOLENCIA DE GÉNERO Y DERECHO DEL TRABAJO. ESTUDIOS ACTUALES SOBRE PUNTOS CRÍTICOS. MADRID: LA LEY.
- MELLA MÉNDEZ, L., (2014). VIOLENCIA, RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD EN EL TRABAJO ESTUDIOS DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL Y COMPARADO. MÓDENA: ADAPT UNIVERSITY PRESS.
- ORTEGA Y GASSET, J. (2008). LA REBELIÓN DE LAS MASAS. MADRID: TECNOS.
- SUPIOT, A., (1990). POURQUOI UN DROIT DU TRAVAIL?. PARIS:DOIT SOCIAL, DALLOZ.