

Molero Marañón, M.L. (2022). *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*. Pamplona: Aranzadi, 748 pp.

A pesar de que han transcurrido décadas desde que se produjo la incorporación del género femenino en el mercado de trabajo y de los avances que paulatinamente se han ido incorporando en materia de igualdad, los estereotipos de género siguen condicionando la forma en la que las mujeres y los hombres están en el ámbito laboral. Además, la crisis generada por la Covid-19, al igual que las crisis económicas que le han precedido en el tiempo, ha tenido efectos más severos sobre el género femenino que sobre el masculino. Y a lo anterior se suma que la imparable incorporación de los avances tecnológicos en los procesos de producción de bienes y servicios no afecta de manera idéntica a ambos géneros, sino que sitúa a un número más elevado de mujeres en una posición de exclusión o de peligro.

Las investigaciones que se acercan a esta realidad desde la necesidad de crear nuevos instrumentos o de modificar los ya existentes contribuyen a dar un giro a la situación que se acaba de describir o, al menos, a suavizar el camino destinado a conseguir una auténtica igualdad de género en el mercado de trabajo. Como se desprende de la simple lectura de su título, esta visión de futuro se encuentra detrás de la monografía “Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos”, publicada por la editorial Aranzadi en 2022 y dirigida por la Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social María Luisa Molero Marañón¹. En cada uno de sus diecinueve capítulos, junto a un análisis y reflexión profunda de las materias abordadas, esta monografía incluye un apartado en el que sus autores enumeran propuestas a través de las que pretenden contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Nos encontramos ante una obra de referencia en el ámbito de la igualdad de género en la que han participado veintidós profesores universitarios procedentes de diez universidades, dentro de las que se encuentran siete españolas, dos italianas y una sueca. Para apoyar estas palabras, basta con poner de manifiesto que lo primero que observa el lector que se adentra en las páginas del libro es que tiene entre sus manos un estudio que posee naturaleza multidisciplinar, algo que no es muy habitual en aquellos que tienen su misma naturaleza. En efecto, aunque el mayor peso de las materias tratadas se aborda desde una perspectiva jurídico-laboral, la obra reúne el trabajo de profesores universitarios que son expertos en áreas del saber tan diferentes entre sí como la antropología social, la sociología, la economía y el derecho; y, dentro de los especialistas en derecho, a expertos en derecho civil y laboral. Con ello, da una completa respuesta a una situación tremendamente compleja en la que factores de muy diversa naturaleza colocan al género femenino en peor situación que al masculino.

¹ Este libro constituye uno de los resultados del proyecto de investigación competitivo financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación RTI2018-095398-B-I00.

En segundo lugar, la monografía está profundamente pegada a la realidad, no constituye un estudio teórico alejado de la vida diaria de las mujeres y limitado a desarrollar disquisiciones de naturaleza dogmática. Y, en la medida en la que esta realidad pone de manifiesto que su situación es peor que la del resto de las mujeres, presta una atención especial a aquellas que trabajan en los sectores feminizados. Además, a este acercamiento a la realidad contribuyen los datos estadísticos ofrecidos en diferentes capítulos y una muestra amplia de convenios colectivos, supraempresariales y empresariales, y planes de igualdad que pertenecen a los sectores feminizados que son utilizados por los autores del libro como uno de los elementos claves de su razonamiento, y cuya enumeración, por lo demás, se contiene en el anexo elaborado por Campo García. No se puede dejar de lado que la aplicación de muchos de los cambios normativos introducidos por las sucesivas reformas laborales en favor de la igualdad de género depende de la autonomía colectiva, sin cuya intervención, por lo tanto, tales modificaciones quedan en papel mojado o sin una completa eficacia, contribuyendo a dar una visión equivocada o incompleta de la realidad.

En tercer lugar, la monografía contiene capítulos dedicados a la situación en la que se encuentran las mujeres en otros países europeos; concretamente, en Suecia, como representante del modelo nórdico, y, en Italia, como representante del modelo mediterráneo. Ello permite observar las diferencias y coincidencias de dichos contextos con el español y, consiguientemente, favorece el enriquecimiento que implica el análisis de realidades diversas.

Otro de los aciertos que observa el lector al acercarse a la monografía es que se estructura en cuatro partes cuya delimitación permite tener una primera y rápida visión del contenido de los diversos capítulos que la integran, y cuya orden garantiza una adecuada comprensión de la materia. Ahora bien, cada uno de estos bloques no constituye un compartimento estanco, sin relación con el resto de los componentes del libro. Las diversas perspectivas desde las que los autores se acercan a las cuestiones que analizan se complementan y comparten ideas que hacen posible un armonioso enlace entre unos y otros capítulos. Detrás de estas ideas, están las causas y/o las consecuencias de la situación en la que se encuentran las mujeres en el mercado de trabajo, como, por ejemplo, los estereotipos de género, la brecha salarial, el llamado techo de cristal o, entre otras, las diferencias entre mujeres y hombres en la forma de enfrentarse a las responsabilidades vinculadas a las tareas de cuidados.

Concretamente, el primer bloque de la monografía describe la panorámica general del mercado de trabajo desde la perspectiva de la igualdad de género. Y comienza con un capítulo elaborado por la profesora Molero Marañón que aborda el alcance jurídico de dicha igualdad, en un momento tan complejo como el actual en el que, como se desprende de lo señalado en líneas anteriores, la globalización permite que las lesiones de la igualdad de género tengan base en comportamientos de sujetos de distintos países, y en el que la irrupción de la Covid-19 y la aceleración de la digitalización repercute negativamente sobre el género femenino.

Los/as especialistas en economía Queralt Sánchez de las Matas, de Paz Cobo y López Zafra son los/as autores/as del capítulo II. Este capítulo contiene una interesante aproximación a la situación de la mujer en el mercado de trabajo que, junto a un análisis del contexto actual, incluye un recorrido histórico de los últimos veinte años; y repara en cuestiones tan importantes como el paro, el empleo femenino, la brecha salarial, y los expedientes de regulación temporal de empleo y las formas de teletrabajo puestas en marcha para dar una respuesta a la Covid-19. Por su parte, el

capítulo III, elaborado por la profesora García Gil, dedica su contenido a uno de los efectos más claros del peso que en el imaginario colectivo tienen los estereotipos de género y las desigualdades estructurales. Nos estamos refiriendo a la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, y a la paralela valoración de los puestos de trabajo en atención al género. En el capítulo IV, con una clara vinculación a la materia tratada en el anterior, la profesora Nieto Rojas presta atención a una causa inmediata, aunque no única, de que las mujeres tengan un mayor riesgo de sufrir pobreza a lo largo de su vida, es decir, a la brecha salarial. Nieto Rojas efectúa un análisis crítico de los cambios introducidos en las últimas reformas laborales al objeto de terminar con dicha brecha e impulsar la transparencia salarial, y presta atención a los instrumentos que tienen a su disposición las mujeres para responder frente a las situaciones en las que *de facto* sufren una discriminación salarial.

El primer bloque de la monografía concluye con un estudio, desarrollado desde la perspectiva de género, de los mecanismos de gestión flexible del tiempo de trabajo de los que disponen los empresarios, con una referencia especial a los sectores feminizados. Así, en el capítulo V, la profesora Serrano García parte de una concepción amplia de los mecanismos que analiza y, de acuerdo con ello, se centra en la contratación temporal, los contratos de trabajo a tiempo parcial, las modificaciones sustanciales, el descuelgue de los convenios colectivos, las horas extraordinarias y, para terminar con los ejemplos de los mecanismos que son abordados en este capítulo, los expedientes de regulación de empleo temporales que han dado respuesta a la Covid-19.

La segunda parte de la monografía está dedicada a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, un aspecto clave de las relaciones que ambos géneros mantienen con el mercado de trabajo. En particular, el Capítulo VI contiene un estudio estadístico de los tiempos de vida, es decir, del reparto del tiempo entre las diferentes facetas de la vida; y presta atención a las consecuencias que ese reparto despliega sobre el mercado de trabajo. Este estudio ha sido realizado por las profesoras de economía Martínez López y Roldán Ayuso, quienes, entre otros extremos, ponen de manifiesto que las diferencias entre hombres y mujeres en las tareas de cuidados hace difícil la igualdad de género y la existencia de niveles aceptables de fecundidad. Si bien, como el resto, este capítulo contiene un conjunto de propuestas destinadas a contribuir a terminar con los lastres que existen en el camino destinado a conseguir la plena igualdad de género. Siguiendo esta misma línea, en el capítulo VII, la profesora Castro Conte realiza un análisis crítico de los tres instrumentos jurídicos más utilizados en la conciliación de la vida laboral y familiar; a saber, el permiso para el cuidado del lactante, la reducción de la jornada de trabajo y las excedencias por cuidados familiares. La autora delimita la incidencia que la puesta en práctica de estos instrumentos posee sobre las mujeres y, de modo particular, se centra en aquellas mujeres que prestan servicios en actividades feminizadas.

Por otro lado, en el capítulo VIII, la profesora Durán Bernardino se encarga de analizar el impacto que las nuevas tecnologías poseen en la conciliación y la corresponsabilidad. A raíz de la Covid-19, este tipo de investigaciones ha adquirido un mayor protagonismo, porque se ha constatado de forma más evidente que el avance tecnológico tiene la capacidad de difuminar las fronteras en términos de espacios, comportamientos, disposiciones y roles, así como de dificultar la consecución de una verdadera corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas vinculadas al hogar y a la familia. Lo que también se hace visible, en contextos diferentes al

español. Basta con acercarse al capítulo IX de la monografía, elaborado por la profesora Luciana Guaglianone, para darse cuenta de ello. Este capítulo presta atención al teletrabajo, dentro de un análisis más amplio que alcanza al impacto que poseen las nuevas tecnologías sobre la conciliación en Italia, y destaca que la regulación jurídica italiana está a caballo entre viejas reglas y las incorporadas por las sucesivas reformas laborales, así como el tímido papel que desempeñan los agentes sociales en esta materia. En la misma dirección, el capítulo X, elaborado por el profesor Marco Mocella, contiene un análisis crítico de las nuevas tendencias que existen en Italia en materia de conciliación respecto a las coordenadas temporales y espaciales; y se detiene en el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo y el trabajo ágil.

Los cuidados constituyen uno de los empleos más feminizados, puesto que a su alrededor giran con especial intensidad los estereotipos de género que condicionan la forma en la que las mujeres están en el mercado de trabajo. De ahí que resulte lógico que la tercera parte de la monografía esté dedicada exclusivamente a las principales formas a través de las cuales se lleva a cabo este trabajo. Concretamente, el capítulo XI, elaborado por la jurista Sanz Sáez, atiende al trabajo de cuidados en los hogares, tanto al desarrollado por las cuidadoras informales, como por las trabajadoras del hogar y del servicio de ayuda a domicilio; e incluye un análisis de la evolución conceptual del cuidado y de las políticas públicas elaboradas en la materia. Desde el punto de vista sociológico, tras volver sobre la definición del trabajo de cuidados y prestar atención al modelo de cuidados en España, la profesora Moré Corral, en el capítulo XII, efectúa un análisis crítico del trabajo de cuidados en las residencias de personas mayores, incluido el desplegado durante la pandemia. Por otro lado, la profesora Ramos Toro, en el capítulo XIII, analiza los cuidados no remunerados desarrollados por las personas mayores en el hogar, desde el punto de vista de la antropología social. Y deja ver que el desempeño de estas tareas termina pasando factura a las mujeres a lo largo de su vida y, muy especialmente, en la vejez.

La tercera parte de la monografía finaliza con el capítulo XIV, elaborado por Elin Peterson, profesora de la Universidad de Estocolmo. Esta profesora se enfrenta al modelo nórdico de cuidados, y aborda las transformaciones del sistema de atención a las personas mayores en Suecia y, especialmente, los cambios en la distribución y las condiciones del trabajo de la tarea de cuidado formal e informal. La autora destaca los aciertos que se atribuyen al modelo que analiza, pero también sus puntos débiles o desajustes. Al igual que se constata en los capítulos en los que se han analizado los sistemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Italia, este capítulo deja ver que algunos de los problemas que encuentran las mujeres en el ámbito laboral, con mayor o menor intensidad, poseen una dimensión universal; y, en sentido inverso, que muchas de las soluciones a tales problemas también pueden tener una dimensión global, aunque, de nuevo, con matizaciones en función del país en el que nos situemos. En último término, el análisis de medidas aplicadas en contextos diferentes puede servir como punto de referencia, a la hora de elaborar instrumentos destinados a conseguir la igualdad de género en el ámbito del mercado de trabajo. Lo que constituye un punto fuerte de la monografía.

Por último, la cuarta parte del libro se centra en los efectos que la forma en la que entran, permanecen y salen del mercado de trabajo las mujeres posee sobre su seguridad y salud laboral, así como sobre su protección social. Para comenzar, el capítulo XV, elaborado por la profesora Romeral Hernández, se adentra en los factores que inciden en el incremento de los riesgos laborales de las mujeres trabajadoras, en las

consecuencias de estos riesgos para su salud y en las dificultades con las que se topa la prevención de riesgos laborales en los sectores feminizados. Y no deja de lado la necesaria integración de la dimensión de género en la prevención de riesgos laborales, a través de un proceso político y técnico que contribuya a cambiar las culturas organizativas y las formas de pensar, y que se proyecte sobre las estructuras, los objetivos y la asignación de recursos. Por otro parte, el capítulo XVI, elaborado por el doctorando Campo García, se dedica a uno de los mayores problemas de seguridad y salud laboral que derivan de la desigual integración de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Concretamente, aborda el deber de protección del empresario frente al acoso en general y, en particular, frente a las nuevas fórmulas de violencia en el trabajo, como el ciberacoso; y presta atención a los protocolos de acoso como instrumentos de prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. De otra parte, desde el punto de vista del derecho civil, en el capítulo XVII, la profesora Heras Hernández efectúa un completo análisis de las vías de reparación frente al acoso sexual en el ámbito laboral, tras determinar la configuración del derecho subjetivo de las mujeres trabajadoras a disfrutar de manera efectiva de un entorno laboral libre de violencia y acoso, determinar los elementos que caracterizan el acoso sexual y analizar este tipo de acoso desde la perspectiva de género.

Como se ha avanzado anteriormente, dentro de la cuarta y última parte de la monografía, también se sitúan los capítulos en los que se trata la protección social de las mujeres. Por un lado, en el capítulo XVIII, se vuelve sobre la tarea de cuidados. La profesora Aragón Gómez analiza el impacto sobre las prestaciones de la Seguridad Social del desarrollo de este tipo de tareas, y las medidas legales elaboradas para paliar los efectos de la brecha de género prestacional y para favorecer la corresponsabilidad, a la vez que pone de manifiesto los avances y disfunciones que provoca su puesta en práctica. Y, por otro parte, en el capítulo XIX, el profesor Dueñas Herrero insiste en la brecha de género en las pensiones, en la necesidad de luchar contra ella a través de la proscripción de discriminaciones directas, la eliminación de las discriminaciones indirectas y el establecimiento de acciones positivas; y apela a la solidaridad de género como principio innovador de la acción protectora de la Seguridad Social. Además, presta una atención específica a la discriminación indirecta, a la prueba estadística y al ingreso mínimo vital.

De lo señalado hasta este momento se desprende que nos encontramos ante una obra que sigue una correcta sistemática en su ordenación, que contiene un profundo y extenso análisis crítico de la realidad, y que permite visibilizar las desigualdades de género en el mercado de trabajo causadas por elementos de muy distinta naturaleza, entre los que se sitúan las dinámicas cotidianas que conforman la organización socio-temporal de los seres humanos. Además, resulta elogiable que sus autores hayan realizado el difícil y laborioso trabajo de enumerar un conjunto amplio de propuestas que se mueven en la dirección de conseguir la plena igualdad de género. Por todo ello, la lectura del libro “Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos” es altamente recomendable para cualquier persona interesada en la igualdad y la no discriminación por razón de género en el mercado de trabajo.

M^a José Serrano García
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid
mjserrano@ccee.ucm.es