

Javier Callejo, Concepción Gómez y Elena Casado, 2004. *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid, UNED Ediciones.

Javier Callejo, Concepción Gómez y Elena Casado, 2004. *The Glass Ceiling in the Spanish Educational System*. Madrid, UNED Ediciones.

Jorge SOLA ESPINOSA

En una ocasión, no hace mucho tiempo, un par de estudiantes de sociología preguntaron a un catedrático, en el desarrollo de una entrevista en profundidad, por las razones que podían explicar la desigual distribución por género de los cargos directivos de la facultad a la que los tres pertenecían. El reputado profesor no encontró respuesta alguna, y negó además que tal situación fuese cierta, alegando que la meritocracia del sistema educativo había eliminado cualquier rasgo sexista de los procesos de acceso a los puestos de poder universitarios. La realidad, sin embargo, no acompañaba a la seguridad de sus afirmaciones. A pesar de que un tercio del profesorado de esta facultad eran mujeres, tan sólo uno de los dieciséis departamentos tenía como directora a una de ellas.

El libro que presentamos viene a confirmar que esta anécdota no es la excepción sino la norma en el conjunto del sistema educativo español. Tanto en lo referente a la desigual distribución de puestos de responsabilidad entre varones y mujeres como a los problemas de reconocimiento de esta situación objetiva entre los propios profesionales de la enseñanza. A partir de los resultados de diversos estudios cuantitativos del Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE), que muestran que pese a haber muchas mujeres en el sistema educativo son pocas comparativamente las que ocupan puestos de poder, el equipo de investigación formado por Javier Callejo, Concepción Gómez y Elena Casado indaga en las posibles explicaciones de este hecho. Para ello recogen y analizan mediante técnicas cualitativas los discursos que sobre él proyectan sus propios protagonistas (profesorado, directores de centro o departamento, inspectores, etc.), elaborando una interpretación teórica que conecta estos discursos con las concepciones sobre los sexos, la educación y el poder que los atraviesan, y de este modo, con la problemática articulación entre el sistema educativo y el sistema de géneros.

La perplejidad que despierta en el observador el hecho del que parte este libro crece si consideramos algunos elementos que los autores recogen acertadamente a la hora de construirlo como su objeto de estudio. El primero, que esta desigualdad de género se produce en un ámbito como el sistema educativo, que se rige oficialmente por la norma de la igualdad entre géneros y se presenta como una institución para promoverla. El segundo, que las respuestas de los actores van desde la negación taxativa de esta situación hasta, una vez que se ven obligados a asumirla, su aceptación fatalista como resultado de fuerzas ajenas al fun-

cionamiento del sistema educativo. La solución al conflicto entre la norma de la igualdad —lo que se dice— y la norma de la desigualdad —lo que se hace— será posible gracias a la invisibilización de la segunda a través de diversos mecanismos (personificación de los cargos, retórica de la evolución progresiva, atribución a causas familiares, etc.) que los autores escudriñan detenidamente a lo largo del libro.

Al fijar su atención en el conflicto entre normas, la investigación cuestiona que la desigual distribución por géneros de puestos de poder pueda explicarse como una situación anómica y residual que el progreso inexorable hacia la igualdad terminará borrando con el tiempo. La desigualdad constituye en realidad otra norma —o contranorma— que siendo discursivamente ilegítima se impone en las prácticas a la norma de la igualdad. Y es que, como se dice en el libro, la norma de la igualdad no se discute en la práctica aun cuando la práctica la discuta. La propia noción de norma, en fin, acoge esta ambivalencia en sus dos sentidos de imperativo o prescripción —lo que debe hacerse— y frecuencia —lo que se hace más a menudo—.

Para acceder a los pliegues del discurso donde se tejen en la cotidianeidad estas paradojas, el equipo de investigación recurre a setenta y ocho entrevistas en profundidad cuyo eje es la narración de las trayectorias profesionales personales. Con esta estrategia, que introduce el problema central de modo indirecto, se pretende que el discurso no quede embridado por el autocontrol de los entrevistados. A través de la narración se obtienen los marcos de análisis y las representaciones dominantes, la coherencia y linealidad de los relatos personales, los incidentes que encaminan las trayectorias y las personas que intervienen en ellas, etc. A las entrevistas se añaden tres grupos de discusión que persiguen analizar en el debate colectivo el enfrentamiento entre normas.

Esta opción metodológica parece justificada si pensamos que la discriminación de las mujeres no puede explicarse por los procedimientos formales, dado que en principio son iguales para todos. Sin embargo, esta igualdad formal se disuelve en la materialidad de las trayectorias, las prácticas y las personas hasta convertirse en la desigualdad de género que muestran los estudios cuantitativos. La dificultad estriba en hacer inteligible esta materialidad, que en los discursos aparece de forma difusa. Así por ejemplo, ante la penetración del sistema de géneros en el discurrir de las trayectorias profesionales, se reacciona con una sobreadscripción discursiva a la norma de la igualdad, que es seguida por una adscripción práctica a la contranorma. La brecha entre una y otra se sutura con el recurso a la fatalidad de un proceso sin sujetos, de origen externo al sistema educativo y ante el que nada puede hacerse. Discurso que casa bien con la concepción generalizada del sistema educativo como efecto de un entorno, el sistema social, ante el que es heterónimo. Esta idea anula su capacidad de agencia y deslegitima cualquier intervención, como expresa plásticamente uno de los entrevistados cuando responde que «todo lo del sistema educativo son chorradas».

La dificultad de aprehender las causas por las que escasean las mujeres en los puestos de poder también empuja a algunos entrevistados a concluir que «son ellas las que no quieren». El desplazamiento que nos proponen los autores nos lleva del *querer poder* llegar a cargos de responsabilidad al *poder querer* hacerlo. La conformación de las preferencias de las profesionales de la enseñanza se ve determinada por su disponibilidad subjetiva como mujeres históricamente subordinadas, como madres con obligaciones familiares o como aspirantes a puestos cuyos perfiles exigen aptitudes atribuidas socialmente a los varones. En las entrevistas se puede observar cómo las narraciones de las mujeres están plagadas de referencias a otros actores (pareja, familia, hijos, etc.) que condicionan su trayectoria; mientras que las de los hombres se componen alrededor de la acción individual y autónoma de su protagonista. Del mismo modo, el papel históricamente subalterno de las mujeres rebaja sus expectativas personales y hace que se conformen, en mayor medida que los hombres, con haber accedido a la profesión en lugar de intentar promocionar en ella.

Las características de los cargos y de los procedimientos para elegirlos varían según de qué puesto se trate, aunque hay rasgos que todos comparten. Por ejemplo, el cargo de director en los centros no universitarios, que es el que más atención recibe, presenta una extraña ambivalencia por los múltiples inconvenientes que se le atribuyen, y que en el caso de algunas mujeres pueden prevalecer sobre las ventajas desincentivando su participación en él. La tradicional dominación masculina hace que se discuta la capacidad de las mujeres para el ejercicio de la autoridad, cuyos perfiles y requerimientos están atravesados por esa dominación. Esta exigencia obliga a las mujeres a ganarse una valía que a los hombres no se les cuestiona, y somete la valoración de su gestión a la vara de medir masculina: o se pasan, o no llegan. Tales condicionantes terminan siendo interiorizados por muchas mujeres, que hacen de la necesidad virtud y descartan postularse para esos puestos.

A pesar de todo esto, la escasa presencia de mujeres en los puestos directivos apenas aparece entre las preocupaciones del sistema educativo. La naturalidad con la que se vive la feminización de este sector contribuirá a ello, y situará la subordinación femenina como un rastro del pasado, un fruto del azar o una consecuencia de su vida familiar. La naturalización de esta dominación puede rastrearse en las asociaciones discursivas de la dulzura y la discreción con la feminidad o de la firmeza y la ambición con la masculinidad. Lo paradójico es que el avance imparable del principio de igualdad bajo la retórica de un progreso lineal e inexorable ha contribuido a naturalizar lo existente, desproblematizando muchas de las situaciones de discriminación que se piensan resueltas definitivamente. Tal idea es clave para comprender correctamente como la dominación masculina en el ámbito educativo queda velada por la estabilización del principio de igualdad, que neutraliza las desigualdades de género bajo la categoría de *persona*.

La asunción del imaginario que componen estas ideas por parte de los actores no sólo oculta el problema de la desigual distribución por género de los puestos de poder, sino que veda el camino para cualquier intervención política, incluso en los discursos de las propias mujeres. Como se dice al final del libro, «si la igualdad entre varones y mujeres aparece como la tendencia *natural* de esta sociedad, reforzarla con leyes parece una labor de escasa eficacia e incluso en algunos casos contraproducente». Es por ello que en la referencia de los entrevistados a las posibles medidas se cuestiona que existan soluciones o alternativas. La dificultad para entrever medidas que modifiquen las condiciones de partida y empujen al empoderamiento femenino puede conducir al lector a la desazón y el fatalismo. El optimismo de la voluntad aconseja, sin embargo, pensar que investigaciones como ésta tendrán entre sus lectores a los responsables de promover medidas y tomar decisiones contra la desigualdad de género en los puestos de poder educativos, de forma que pueda completarse, en el nivel pragmático, la reflexividad institucional que persigue este libro.

C. Carrasco, M. Mayordomo, M. Domínguez y A. Alabart. 2004. *El trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Ed. Consejo Económico y Social, Madrid.

C. Carrasco, M. Mayordomo, M. Domínguez y A. Alabart. 2004. *A Women's Glance at Work: A Proposal for a Non-Androcentric Survey on the Working Population*. Ed. Consejo Económico y Social, Madrid.

Carlos DE CASTRO

La encuesta de población activa no androcéntrica (EPA-NA) es una propuesta metodológica para el análisis del trabajo desde una perspectiva de género. El objetivo de las autoras (C. Carrasco, M. Mayordomo, M. Domínguez y A. Alabart) consiste en dar cuenta de la «actividad global» (trabajo remunerado, ayuda familiar, trabajo familiar doméstico, estudio y trabajo voluntario) que se realiza en una sociedad con el fin de describir de una manera precisa las diferencias de género en el uso del tiempo y la división sexual del trabajo y del empleo en el marco de las formas de convivencia que corresponden a los diversos momentos del ciclo vital de las personas (p.109).

Con esta propuesta las autoras pretenden poner en cuestión los sesgos políticos e ideológicos que anidan en los métodos estadísticos de investigación social. Estos métodos (censos, encuestas sobre el uso del tiempo, encuestas demográficas, EPA, e incluso el PIB) invisibilizan el trabajo de la mujer y cuando no lo hacen e intentan medirlo, toman como referencia categorías creadas para analizar el trabajo asalariado entendido como la actividad que desarrolla un trabajador varón industrial (p.93).

Así, en primer lugar (caps. I y II), se ocupan del cuestionamiento del modelo laboral mercantil y masculino, el cual equipara «trabajo» a trabajo realizado en el mercado y convierte al hombre en el protagonista exclusivo del trabajo.

En segundo lugar (caps. III-IV) describen cómo los métodos de información estadística operan con estos modelos de lo masculino, de lo femenino, del mercado y, en general, de lo social, insistiendo en que el análisis de los supuestos conceptuales de la información estadística no es un mero pasatiempo intelectual sino una etapa decisiva del análisis puesto que estos métodos producen realidades a través de las políticas públicas que se apoyan en ellos.

En tercer lugar (caps. V, VI, VII, VIII y IX) aclaran los elementos técnicos conceptuales que hay tras la encuesta y el cuestionario de la EPA-NA y ofrecen un primer análisis exploratorio de los datos recopilados en la ciudad de Barcelona con respecto al trabajo global, las estrategias de subsistencia familiar, el uso del tiempo y la valoración del trabajo familiar doméstico.

Lo primero que hay que destacar es que se trata de un estudio sociológico ejemplar puesto que muestra la evolución simultánea de la indagación teórica y

de la investigación empírica. Esto es, al mismo tiempo que se articula una nueva mirada analítica de la realidad laboral, se construye una metodología adecuada a ese fin, y aporta resultados empíricos, que reconocen como insuficientes por la reducida muestra de la que disponen por el momento.

En los capítulos I y II muestran que los diferentes modelos económicos han omitido aquellos trabajos que se sitúan al margen del terreno delimitado por la ortodoxia económica. Hay una doble consecuencia. Al ignorar aquellas actividades indispensables para la vida humana se ningunea a los sujetos a los que se asignan tales actividades, las mujeres. Además se identifica la actividad laboral remunerada y el trabajo, con lo que se crea la ficción de que el trabajo mercantil puede ser valorado sin referencia a los otros trabajos o actividades, como si fuera algo independiente del resto de la sociedad.

Estos dos movimientos son importantes. Para las autoras (pp. 31-45), los criterios con los que se definen qué actividades son actividades económicas están plagados de sesgos mercantiles y androcéntricos. Las actividades económicas o trabajo productivo son aquellas susceptibles de ser intercambiables en el mercado («criterio de lo mercantilizable» p.43). De este modo quedan excluidas todas las actividades extramercantiles y, por tanto, las actividades domésticas («limpieza y preparación de las comidas, compras y adquisiciones, cuidado de personas dependientes, mantenimiento y reparación de bienes duraderos, gestiones y organización de tareas,...» p.43).

Hay, pues, una doble exclusión de la que las autoras dan cuenta haciendo referencia a la historia del pensamiento económico (Smith, Mill, Marshall, Pigou,...) (p.38-43). El mercado, pues, tan sólo valora aquellas actividades consideradas productivas excluyendo así todo el conjunto de actividades «improductivas» que posibilitan el ejercicio de las actividades mercantiles. El mercado opera con la ficción de que se recompensa trabajo cuando en realidad lo que se recompensa la reproducción social de esa capacidad de trabajo, del sujeto-trabajador y de sus relaciones.

Al invisibilizar estas tareas indispensables de reproducción de la vida social, se invisibilizan a los agentes a los que se asignan esas tareas: las mujeres. Quedan, pues, divididas y asignadas las esferas de lo social. La esfera pública es la esfera de la producción, del mercado, que es asignada al hombre, y la esfera de la privada es la esfera de la reproducción, asignada a la mujer.

Es por esto que las autoras señalan que la realidad laboral que reflejan las estadísticas oficiales contienen un fuerte sesgo mercantil y androcéntrico (p.105). Dicho de otra manera, la esfera pública queda reducida al ámbito de la participación en la producción, y en éste ámbito se privilegia la participación masculina.

En los siguientes capítulos (III, IV, V) se muestra cómo los censos, las diversas encuestas estadísticas (sobre el uso del tiempo, demográficas), los sistemas de cuentas nacionales (sobre todo, el PIB) y la EPA han impuesto una representación estadística del trabajo y de la actividad, y una valoración que implicaba la reducción del ámbito social al económico y del económico al mercantil.

Así, los censos en España durante el siglo XIX contribuyeron a invisibilizar la aportación de las mujeres a la economía familiar y a la riqueza nacional. Las estadísticas españolas que han tratado de recoger esas actividades y a sus sujetos no están exentas de problemas debido a una insuficiente precisión acerca de qué considerar como trabajo familiar doméstico, debido a no considerar el solapamiento de las tareas o debido a que se interesaban por el uso diario del tiempo y no desagregaban el tiempo dedicado al cada tarea,...

La encuesta de población activa (EPA), a través de las categorías poblacionales que maneja, también se orienta hacia la actividad mercantil masculina y también considera las actividades domésticas como actividades no mercantilizables, y por tanto, consideran inactivas a las mujeres que se ocupan de ellas.

En cuanto al PIB, y en general, los sistemas de Cuentas Nacionales, también el trabajo doméstico queda excluido por razones técnicas (p. 84) y por la supuesta independencia que tales tareas tienen con respecto al mercado. De esta manera se reproduce esa separación de tareas mercantiles y no mercantiles, con todo lo que ello supone.

En definitiva, se muestra cómo estas metodologías priorizan la medición del empleo remunerado masculino frente a otras formas de trabajo (sobre todo, el trabajo familiar doméstico) y no ofrecen datos sobre todos los tipos de trabajo que se realizan en la sociedad. Para paliar estas deficiencias llegamos a los capítulos que van del V al IX en los que las autoras aclaran su propuesta metodológica y muestra algunos datos iniciales.

Las autoras son conscientes (pp. 109-110) de que toda metodología es también un artefacto político acompañado de un modelo de lo social y de lo humano (hombres, mujeres, y sus relaciones), de ahí que sorprenda su insistencia en eliminar los citados sesgos para lograr un análisis no distorsionado de la realidad. Se podría invertir la exigencia metodológica y reclamar la introducción de un mayor número de sesgos, lo cual vendría a ser garantía de participación de un mayor número de agentes. Sin embargo, es esta una cuestión demasiado espino-sa como para zanjarla con afirmaciones tajantes.

La EPA-NA se presenta como una encuesta periódica diseñada para recoger una amplia información que permita disponer de datos sobre la actividad global con el fin de detectar las diferencias en el uso del tiempo y de detectar la división sexual del trabajo en el marco de las formas de convivencia que correspondan con momentos diversos del ciclo vital de las personas (p. 109).

La EPA-NA introduce cambios en la perspectiva de análisis con respecto a las encuestas de empleo tradicionales. El primero es que la unidad de análisis ya no es el individuo sino el hogar, que es el marco ideal «para captar adecuadamente la actividad total de las personas (su situación, sus decisiones, sus presencias, sus ausencias). Es la esfera donde se organiza la vida» (p. 110). Otro cambio es el que se refiere a la ampliación del concepto de actividad, rompiendo así las supuestas fronteras entre actividad/inactividad y entre ocupado/desocupado para introducir todas las actividades realmente existentes en una sociedad (entre ellas el trabajo familiar doméstico) (p. 110-112).

La EPA-NA se compone de tres partes: los cuestionarios del hogar, los cuestionarios individuales y el diario-cuestionario de actividades. El **cuestionario del hogar** recoge información referida al hogar (nº miembros, formas de convivencia, sexo, edad, parentesco, ingresos,...), a la presencia de personas dependientes y a la necesidad del trabajo de cuidados. Se trata de una información relevante que muestran cómo el ciclo vital de las personas establece diferencias significativas en cuanto a la actividad (p. 112-114). El **cuestionario individual** aporta información sobre trabajo remunerado y ayuda familiar, sobre trabajo familiar doméstico y sobre trayectorias personales y laborales en distintas situaciones del ciclo vital. Con esta información se puede observar que el tiempo de trabajo global se reparte entre empleo y trabajo familiar doméstico según género, edad, ciclo vital (p. 114-117). El **cuestionario-diario sobre el uso del tiempo** permite recoger el conjunto de actividades desarrolladas en un día para analizar las múltiples tareas que componen una jornada, para analizar los tiempos que ocupa cada una, para extraer la estructura y la dinámica interna del uso del tiempo diferenciada por sexos, para estudiar las relaciones entre empleo y trabajo familiar doméstico, y para atender al reparto desigual de las diversas tareas.

La información se refiere a cinco tipos de actividad: cuidados personales, trabajo laboral remunerado, trabajo familiar doméstico, tiempo libre y ocio, y desplazamientos. (p. 118-120).

A partir de los datos recopilados en la ciudad de Barcelona presenta una serie de análisis aproximativos y provisionales que no pretenden alcanzar resultados definitivos sino más bien de poner a prueba una herramienta metodológica prometedora.

Así, en el primer estudio (cap. VI) describen la participación de las personas en cada actividad y atienden a qué actividad recae sobre cada miembro del hogar. Concluirán las autoras que la actividad que realiza una persona en el mercado se ve influida por su dedicación en al trabajo doméstica, y viceversa. Los datos reflejan una elevada tasa de actividad global para todos los grupos (en torno al 95 %). Lo más relevante quizá sea que en los modelos de actividad laboral diferenciados por género, los hombres están disponibles para el empleo prácticamente desde el inicio de su vida activa laboral hasta el final, mientras que las mujeres o bien se dedican al trabajo familiar o bien combinan durante casi toda su vida laboral la función de cuidadoras en el ámbito familiar con el trabajo mercantil.

Esta doble presencia implica que las mujeres registran tasas de actividad global más elevadas en todos los grupos de edad con el consiguiente deterioro físico y psicológico, y que tienen menores posibilidades de consolidar sus carreras profesionales y, por tanto, de participar en ese estrecho espacio público.

En los otros tres estudios, que no detallaremos, se ocupan, por un lado (pp. 157-178), de los requerimientos de trabajo familiar doméstico y de cuidado, del tiempo dedicado a los distintos trabajos por los miembros familiares y la participación de cada uno en las necesidades totales según el tipo de hogar. Y por otro lado (pp.179-210), muestran la forma en que hombres y mujeres distribuyen dia-

riamente su tiempo entre las distintas actividades para visibilizar las desigualdades de género. Y, por último (pp. 211-237), se realiza una valoración tentativa del trabajo familiar doméstico a partir de los datos que aporta la EPA-NA para la ciudad de Barcelona, considerando los problemas del tipo de actividad a considerar, de la medición del tiempo y de la valoración global.

Se trata, pues, de una propuesta metodológica que también es una propuesta política puesto que se pretende transformar una situación de exclusión social en una situación de justicia social sin perder por ello el rigor científico necesario de toda investigación social. Y es que es preciso aclarar que el posicionamiento político no resta valor científico a las investigaciones. Tan sólo queda esperar un rápido y saludable desarrollo para una línea de investigación tan prometedora como necesaria que seguro será complementada, a pesar de las diferencias, por la multitud de datos que aporta la *Encuesta sobre el Empleo del Tiempo* publicada recientemente por el Instituto Nacional de Estadística.

FUJII Gerardo y RUESGA Santos, 2004. *El trabajo en un mundo globalizado*. Madrid, Editorial Pirámide.

FUJII Gerardo y RUESGA Santos, 2004. *Labour in a Globalised World*. Madrid, Editorial Pirámide.

Rosa DE LA FUENTE

Este libro es el resultado de un esfuerzo colectivo de expertos académicos en el ámbito de la economía laboral, que desarrollan sus investigaciones en instituciones europeas y latinoamericanas, coordinado por Gerardo Fujii (UNAM) y Santos M. Ruesga (UAM). Los autores analizan la actual intensificación del proceso de globalización fundamentalmente en torno al mercado de trabajo y las relaciones laborales, de ahí que resalten que este proceso haya implicado fundamentalmente la fragmentación de los procesos productivos, la flexibilización de las relaciones laborales y la contención salarial. La pregunta central que articula el volumen, más o menos explícitamente, estaría, centrada en explicar cómo se han reubicado los diferentes «objetos» económicos y sociales, individuales y colectivos, nacionales y transnacionales, en esta nueva jerarquía de relaciones económicas, políticas y laborales, que conforman la actual fase de la economía mundial.

Las respuestas a esta cuestión principal y otras subsecuentes se presentan a través de nueve capítulos, precedidos por un capítulo de introducción, que presenta el volumen tras plantear los problemas que caracterizan las relaciones laborales en el mundo globalizado, así como una breve reflexión sobre los diferentes planteamientos y soluciones que se han propuesto para lograr un equilibrio entre el comportamiento del mercado de trabajo, la productividad y la competitividad tras la crisis de los años setenta. El segundo capítulo es un análisis teórico de los diagnósticos y soluciones que desde las teorías del empleo (neoclásica, neokeynesianas y de la demanda efectiva) se han planteado en torno al comportamiento del mercado de trabajo. Y a continuación, se presentan siete capítulos que analizan empíricamente la relación existente entre las transformaciones estructurales (políticas, económicas y sociales) de las últimas décadas y su impacto en el mercado de trabajo y las relaciones laborales en la Unión Europea, Latinoamérica (con mayor detenimiento en los casos peruano y chileno) y Estados Unidos. El debate teórico y práctico en torno a las instituciones laborales y los grados de su desregulación es otro eje que se analiza en los capítulos VI y IX, comparando fundamentalmente el modelo continental europeo, institucionalmente más consolidado, con el estadounidense. Sobre este último, Schmitt (IX) muestra la alta correlación entre desregulación y aumento de las desigualdades sociales. Por último, se incluye una reflexión sobre los cambios en la estructura de género del

mercado laboral y la política de cooperación al desarrollo para lograr un equilibrio en uno de las desigualdades más presentes en el mercado de trabajo.

En general, los autores consideran que uno de los efectos más importantes de la aplicación de políticas de desregulación institucional del mercado de trabajo ha sido la dislocación del poder negociador de cada uno de los objetos económicos, políticos y sociales. Y a su vez, tanto teórica como empíricamente, demuestran a lo largo del volumen que no existen evidencias que demuestren que la desregulación y la aplicación, en el ámbito laboral de políticas públicas de inspiración neoclásica y monetarista, hayan mejorado el comportamiento del mercado de trabajo, en términos de menor desempleo y mayor generación de empleo y de reducción de la desigualdad social.

En este sentido, primero teóricamente, López y S. López (cap. II) señalan que no se puede demostrar que la disminución de los salarios y de los precios corrija *naturalmente* las tasas de desempleo, considerando que la intervención a través de políticas macroeconómicas destinadas a incentivar la producción y la ocupación pueden mejorar el comportamiento del mercado de trabajo. De un modo similar, el pormenorizado análisis empírico del caso europeo (cap. III y IV) muestra que la flexibilización del mercado laboral europeo basada en la contención salarial y no en el aumento de la productividad, si bien ha contenido las tasas de desempleo, no ha solucionado las asimetrías espaciales y disparidades del mercado de trabajo europeo poniendo de manifiesto la necesidad de introducir políticas laborales para mejorar los servicios del empleo, la capacitación tecnológica, la expansión de la demanda de trabajo y la cohesión social. Más claramente aún, en los capítulos (V, VII y VIII) que analizan las transformaciones y sus impactos en los mercados de trabajo y las relaciones laborales latinoamericanas, los autores coinciden en señalar la incapacidad de las reformas de solucionar problemas estructurales en la región como la desigualdad en la distribución del ingreso, el trabajo informal y la escasa generación de empleos de calidad. Sin duda, de estos capítulos, el aspecto más interesante sea la discusión sobre las políticas que pudieran solucionar estos problemas, planteadas en relación bien con la revisión de los límites del crecimiento económico en la región (V), bien con las políticas orientadas a mejorar el reparto de la renta (VII), bien desde la reflexión en torno a la posibilidad de mejorar la productividad de los factores productivos (VIII).

Sin duda, a partir del trabajo de estos autores quedan claras las contradicciones de los diagnósticos y soluciones propuestas para mejorar el comportamiento del mercado de trabajo en el contexto de la globalización, aunque quizás hubiera sido interesante incluir alguna reflexión sobre el mercado de trabajo asiático, con todas sus heterogeneidades, por la importancia que su evolución puede tener no sólo en la región, sino también en el mundo.

ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa, MARTÍNEZ MORENO, Carolina, MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz. 2000. *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. (2001-2002)*, Madrid, CES.

ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa, MARTÍNEZ MORENO, Carolina, MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz. 2000. *Equal Opportunities and Family Responsibilities. A Study on Rights and Measures for Work Life Balance in Collective Bargaining (2001-2002)*. Madrid, CES.

Pilar PARDO

Cuando el muro sexual que separaba la vida laboral y familiar empieza a tambalearse, la comunicación entre ambos territorios se producirá por lo general en un único sentido: será la mujer la que se incorpore al mundo laboral en plenitud de derechos formales, pero con el inevitable lastre del heredado reparto de roles sociales. La mujer trabajadora continua siendo la principal responsable del cuidado de la familia y personas dependientes, esto condiciona su acceso al mundo laboral y una vez en él, su consolidación y promoción. Hay que tener en cuenta, como se señala en el preámbulo de este estudio, que la OIT, anunciaba ya hace años, que en el 2007 «el 80% de las mujeres en los países industrializados estarán trabajando fuera del hogar durante el periodo de procreación y educación de los hijos». Es por ello, urgente e imprescindible, un esfuerzo para armonizar familia y trabajo, desde la visión crítica de la situación legislativa actual y su repercusión en los sujetos que participan en la relación laboral.

Las profesoras Ana Rosa Argüelles Blanco, Carolina Martínez Moreno y Paz Menéndez Sebastián nos ofrecen un minucioso recorrido por los distintos instrumentos jurídicos vigentes en nuestro país, para que esta integración de la mujer en el mundo laboral sea efectiva. Este recorrido se realiza a través del análisis de todas las cláusulas de los Convenios Colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial del Principado de Asturias entre 2001 y 2002, que contemplen, en sentido amplio, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. A lo largo de casi trescientas páginas, se ofrece una detallada comparativa, entre la regulación legal vigente en nuestro país hasta 2004 y la colectiva durante estos dos años. Este análisis comienza en la norma, en su naturaleza, contenido, titulares y alcance, para, a continuación, determinar su impacto en la negociación colectiva. Tendrá especial relevancia entre las sucesivas normas en la materia que nos ocupa, por su encaje cronológico con el objeto de investigación, la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral, y su desarrollo por el Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre.

La negociación colectiva será, por tanto, la protagonista del estudio. La especial naturaleza jurídica, entre la norma y el contrato, de este poder normativo disperso, reconocido por nuestra Constitución bajo el presupuesto de la autonomía colectiva, lo convierte en el vehículo idóneo para adaptar a la realidad laboral concreta de cada sector, los distintos derechos y medidas introducidos por el legislador, en materia de conciliación familiar y laboral. Los Convenios Colectivos, en sus distintas cláusulas, interpretan, desarrollan, amplían, adaptan, guardan silencio y en ocasiones, contradicen estos derechos y medidas. Estudiarlos, como resultado del ejercicio del derecho a la autorregulación de las condiciones colectivas de trabajo por parte de los sujetos implicados en la relación laboral, supone el mejor termómetro para saber si la Ley en esta materia está actuando como locomotora o remolque del cambio.

Si entramos en la estructura del estudio realizado, podemos distinguir cuatro grupos o categorías de medidas:

- La profesora Menéndez Sebastián atenderá a las medidas relacionadas con las «*Reducciones de jornada y ausencias por motivos familiares*», Estas medidas evitan la total desconexión del trabajador o trabajadora con el mundo laboral y por tanto, permitirían retomar en el corto/medio plazo la carrera profesional con plena intensidad. La reducción de jornada por lactancia, la reducción de jornada por guarda legal, la reducción de jornada por cuidado de un familiar y la reducción de jornada o ausencia por nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado, constituirían este primer grupo de medidas. Especial interés posee la referencia a la compatibilidad de estos derechos entre sí y los conflictos que puedan surgir en cuanto a la determinación de su titularidad.

El segundo bloque de medidas, también abordado por Menéndez Sebastián lo constituyen «*Los permisos retribuidos*». Como señala la autora, al no suponer sanción económica para los trabajadores que opten a ellos, disminuye la tendencia, que se observa en los supuestos de permisos no remunerados, a que sea el miembro de la familia de menor nivel retributivo, por lo general la mujer, el sacrifique su salario para disfrutar del permiso. Aquí estarían incluidos el permiso por nacimiento de hijo, por infortunio de familiares próximos y el permiso para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto.

La profesora Martínez Moreno, analiza, por otro lado, «*La suspensión del contrato por maternidad y riesgo durante el embarazo*». Régimen legal que ha ido evolucionando en nuestra ley con la fundamental desvinculación de la incapacidad temporal, pese a lo todavía recogido en muchos de los Convenios analizados. Otro aspectos tratados en este capítulo serían la interacción de esta medida con el derecho a vacaciones retribuidas, su coincidencia con el periodo de prueba, así como la mejora por algunos Convenios Colectivos de las prestaciones de la Seguridad Social en estos supuestos.

El último grupo de medidas estudiadas, lo realiza la profesora Argüelles Blanco y es el relativo a «*Excedencia por cuidado de hijos y otros familiares*». Este derecho, supone para el sujeto que lo ejerce, quizá la medida más traumáti-

ca en la decisión de hacer compatible vida familiar y laboral. Durante la excedencia queda interrumpida la relación laboral, si bien de forma temporal y con la garantía de reserva del puesto de trabajo. La autora se detiene en el régimen legal de este tipo de excedencia, considerada forzosa desde 1995, a pesar de la denominación y tratamiento que algunos Convenios Colectivos recogen todavía de la misma. También se hace referencia a la reciente ampliación al «cuidado de familiares», y sus consiguientes valoraciones sobre los sujetos que generan el derecho y su titularidad. Los efectos de la excedencia en la relación la relación laboral y el posterior reingreso en la empresa completan una detallado análisis de esta figura, que contemplan la mayoría de Convenios Colectivos estudiados.

A lo largo de toda la obra podemos encontrar una idea reiterada por las tres autoras y que queda reflejada en el título del estudio: conseguir una sociedad en el que la vida laboral y profesional sean compatibles es condición necesaria para que como señala Argüelles Blanco, la igualdad de oportunidades laborales de hombres y mujeres «deje de ser una asignatura pendiente». Las medidas objeto de este estudio, tienen como fin que los trabajadores y trabajadoras no tengan que elegir entre trabajo o familia, o que esta decisión sea lo menos traumática posible. Si bien, esta elección no se produce en un contexto socio-laboral neutro. Seguirá siendo la mujer trabajadora la que asuma el peso, casi en exclusiva, de las responsabilidades familiares. Por ello, si nos encontramos ante un mercado laboral competitivo, donde no existan derechos indisponibles y especialmente protegidos en esta materia, será difícil evitar el estancamiento o exclusión de los sujetos, —mujeres—, que no puedan asumir, sin renuncia, las exigencias del mundo del trabajo, mundo que minimiza la importancia de la familia, jurídica o de hecho, como base del sostenimiento a largo plazo de ese mismo sistema económico que considera a las mujeres, trabajadoras de segunda. Todavía es profunda la brecha entre la vida familiar y la vida laboral, a pesar de ser pilares de una misma construcción social, política y económica. Como señala la profesora Ana Rosa Argüelles «el Comité Económico y Social (2001/C 116/17), ha afirmado que la igualdad debe ser considerada como factor productivo, puesto que la entrada de mujeres en el mercado de trabajo es necesaria para que Europa pueda mantener sus niveles de protección social, en particular las pensiones». Por tanto articular mecanismos que concilien la vida laboral y la familiar supone apostar por el paso de la igualdad formal (ante la ley) a la igualdad material (en la ley), supone actualizar la potencialidad de una población femenina preparada y formada para incorporarse en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, supone contribuir a la ruptura del eterno techo de cristal con el que se encuentran las mujeres una vez que han accedido al mundo laboral, supone, quizá, acelerar la caída del muro que separa familia y trabajo de forma que pasen a ser territorios compartidos por hombres y mujeres.

VALDES DAL-RE, Fernando y LAHERA FORTEZA, J. 2004. *La precariedad laboral en España. Por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario*, Granada, Ed. Comares.

VALDES DAL-RE, Fernando y LAHERA FORTEZA, J. 2004. *Labour Precariousness in Spain: The Case for a New Legal Framework for Temporary Hiring in Spain in order to Converge with Community Legislation*, Granada, Ed. Comares.

Pilar MADRID YAGÜE

La obra parte del análisis de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de Julio de 1999, relativa a un Acuerdo Marco sobre contratos de duración determinada, suscrito por las organizaciones europeas de representación de intereses de ámbito general, atendiendo a su gestación, su ámbito de aplicación y sus objetivos.

A continuación se contempla la contratación temporal en España enmarcada en nuestro modelo de relaciones laborales y ofreciendo una visión diacrónica de la evolución de nuestro ordenamiento en la actual etapa constitucional. Con ello, los autores se detienen en las diferentes etapas marcadas por sucesivas concepciones del modelo de relaciones laborales y, dentro de estas, el papel que se ha pretendido dar a la contratación temporal.

Realizadas estas consideraciones, el marco normativo de la contratación en España merece una atención detallada y minuciosa ocupando el contenido del Capítulo III. En él se atienden las fuentes de regulación, y se repasan cada una de las modalidades contractuales existentes en la actualidad dentro de nuestro ordenamiento, para terminar apuntando los factores jurídicos que pueden estar determinando la alta tasa de temporalidad.

Los Capítulos IV y V desmenuzan la transposición de la Directiva 1999/70 a nuestro ordenamiento.

El primero de ellos viene a ofrecer consideraciones generales acerca del proceso de transposición y destaca que fue realizada sin un previo consenso social entre los interlocutores sociales así como los desajustes temporales entre las normas que han llevado a cabo la transposición, apreciándose un llamativo desfase entre la norma que llevó a cabo la «transposición material» y que fue el RDL 5/2001 y la que efectuó la «transposición formal», es decir, la Ley 12/2001, que derogó el anterior y que entró en vigor el último día del plazo permitido para que los Estados miembros realizaran dicho proceso.

Por su parte, el capítulo V quiere ofrecer una valoración analítica de la transposición y se detiene en los diferentes aspectos en los que incide la norma europea para contrastarlos con la regulación española. Para ello, se estructura en dos

grandes apartados. El primero destaca los problemas de la transposición en función del vínculo contractual, y estudia las seis actividades que presenten peculiaridades específicas (profesores de religión en centros públicos de enseñanza, trabajadores con contrato de obra, trabajadores eventuales pero en continua rotación laboral, médicos internos residentes, relaciones laborales especiales y trabajadores indefinidos pero no fijos al servicio de las Administraciones Públicas). El segundo apartado repasa los aspectos de la relación laboral en los que la adaptación de nuestro ordenamiento a la citada norma Europea viene a presentar mayores problemas. Entre ellos, la regulación del complemento salarial de antigüedad, la no renovación de contratos a trabajadoras embarazadas, el acceso a los planes de pensiones, el disfrute de los permisos individuales de formación, el disfrute proporcional de las vacaciones y las pagas extraordinarias, las prórrogas de los contratos temporales, la exigencia de antigüedad para poder ser candidato en las elecciones a representación unitaria en las empresas, la falta de información escrita acerca de los elementos esenciales del contrato, o el control judicial de las contrataciones sucesivas.

La obra concluye con un amplio y sustancioso capítulo VI dedicado a la formulación de 20 propuestas de reforma en la regulación española de la contratación temporal, dado que a juicio de los autores, esta regulación no se ajusta a las exigencias de la Directiva 1999/70. A modo de ejemplo, proponen la reforma de los artículos 8.3 y 15.4 del Estatuto de los Trabajadores para que no haya ningún contrato temporal que pueda celebrarse sin facilitar a los trabajadores información escrita acerca de los elementos esenciales de su prestación, como sucede en la actualidad con los contratos eventuales que no superen las cuatro semanas de duración o con los contratos del personal al servicio del hogar familiar. A estas 20 propuestas se añaden otras 14 relacionadas con la materia objeto de estudio, entre las que se encuentra la prohibición de celebración de períodos de prueba en los contratos temporales.

La obra conjuga, pues una detenida panorámica de la regulación española de los contratos temporales y su adecuación o no a las exigencias de las normas de la Unión Europea, con la formulación de propuestas concretas de mejora de este panorama normativo que, por sí mismo es un factor que favorece la alta tasa de temporalidad que los autores califican de «patológica» en nuestro modelo de relaciones laborales.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. 2002. *El riesgo durante el embarazo. Régimen laboral y de Seguridad Social*, Madrid, Ed. Aranzadi. Madrid.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. 2002. *Risk During Pregnanc. Labour Regime and Social Security*. Madrid, Ed. Aranzadi. Madrid.

Dolores Sánchez García

La situación de suspensión del contrato de trabajo por «riesgo durante el embarazo» es de muy reciente incorporación a nuestro ordenamiento jurídico. Concretamente, fue la ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar la que se encargó de su regulación, siendo ésta ampliada y retocada ya en diversas ocasiones, en el marco de la intensa revisión normativa que se está llevando a cabo en España en los últimos años, de cuantas instituciones guardan relación con la mencionada conciliación, así como con la no discriminación en función del género.

Lo cierto es que se trata de una situación que hasta entonces no contaba con ningún encaje en nuestro ordenamiento, resultando que en aquellos casos en los que se llegaba a determinar ese riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o para el futuro hijo, había que acudir a situaciones ficticias, como consumir días de vacaciones, permisos especiales, excedencias, o, incluso Incapacidad Temporal, previo parte de baja de algún que otro facultativo especialmente sensibilizado con la situación.

Cabe destacar que la situación de suspensión se acompaña con la correspondiente regulación de una prestación económica de la Seguridad Social (un subsidio).

Pues bien, todo ello, no responde sino a la obligación para el legislador español de transponer las previsiones de las Directivas de la Unión Europea relativas a la protección de las trabajadoras embarazadas. Concretamente, la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992. Transposición que podría haberse efectuado ya en el momento de aprobación de la nueva Ley de Prevención de riesgos Profesionales, cuyo artículo 26 versa sobre estas cuestiones, pero que, en la línea habitual de los legisladores españoles, se retrasó de forma inexplicable, de manera que la Ley de Conciliación vino a modificar el citado artículo 26 de la LPRP para transponer de forma completa la citada Directiva.

Pues bien, la obra de la Profesora Sánchez Trigueros constituye un estudio sistemático de esta nueva figura que se desdobra en una nueva situación de suspensión del contrato y en una nueva contingencia protegida por el sistema de Seguridad Social.

La obra se estructura, en consonancia con esto último, en dos grandes partes, la primera dedicada al estudio de la situación de suspensión, y la segunda al estudio de la protección de dicha situación por nuestro sistema de Seguridad Social.

Entre las numerosas cuestiones que se abordan en la primera parte, se encuentra la evaluación de los riesgos en la empresa, su carácter obligatorio tanto de forma inicial como una vez que se conoce por la empresa la situación de embarazo, la obligación de adaptación de las condiciones de trabajo, la obligación de cambio de puesto de trabajo sin perjuicio de la remuneración, y, en última instancia, el derecho de la trabajadora a no prestar servicios si persiste el riesgo para su salud o la del hijo, sin que puede considerarse un incumplimiento contractual, sino todo lo contrario, con una serie de garantías especiales. También merece especial atención la certificación del peligro potencial, que deberá contar con la aportación del médico y del experto en seguridad y salud.

Por lo que respecta a la segunda parte, la obra contiene un estudio minucioso de la situación protegida, de los requisitos para la configuración del hecho causante y de la prestación económica a la que daría derecho. Se completa el estudio del Régimen General con el de los Regímenes Especiales que existen en nuestro sistema.

Finalmente, se incluye como anexo un cuadro temporal con las sucesivas normas que han venido atendiendo esta figura tanto en el ordenamiento español como en la Unión Europea y con un anexo bibliográfico.

A lo largo de los diversos capítulos también se tiene la oportunidad de valorar los pronunciamientos jurisprudenciales más significativos que pueden guardar relación con el objeto de estudio.

BONINO COBAS, Carla y ARAGÓN MEDINA, Jorge. 2003. *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre hombres y mujeres*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

BONINO COBAS, Carla y ARAGÓN MEDINA, Jorge. 2003. *Collective Bargaining as a Tool for Equality at Work between Men and Women*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Marta LATORRE CATALÁN

El objetivo principal de la investigación llevada a cabo por Carla Bonino y Jorge Aragón y que plasma sus resultados en esta publicación es el análisis del papel de la negociación colectiva en el fomento de la igualdad laboral de mujeres y hombres. Con respecto al conjunto de estudios y análisis que sobre la negociación colectiva y desde una perspectiva de género han tenido un desarrollo considerable en España a partir de los años noventa del pasado siglo, esta investigación presenta algunas diferencias reseñables, que constituyen además algunos de sus aportaciones más interesantes y valiosas.

De una parte, se trata de, en palabras de los propios autores, un estudio planteado «en positivo», de tal manera que pretenden con su investigación identificar las *buenas prácticas* desarrolladas en la negociación colectiva en el contexto español actual. A diferencia, pues, de otros estudios previos de cariz semejante, basados principalmente en la identificación de discriminaciones de género a través del análisis de determinados convenios colectivos, lo que constituye (y así lo señalan los autores) una primera aportación, necesaria y lógica, en la labor de detectar las formas en que las discriminaciones de género tienen lugar, Carla Bonino y Jorge Aragón se detienen en abordar, por decirlo de alguna manera y con la misma expresión por ellos utilizada, «qué es lo que mejor se ha hecho en la negociación colectiva en España en materia de igualdad de oportunidades». Interesante es el uso que hacen del término de buena práctica como *indicador(es)* en relación con ciertos avances en materia de igualdad de oportunidades, al entenderlo no de forma absoluta sino con carácter relativo (y temporal) y, por lo tanto, «en relación con el estado de situación general de las cláusulas en la negociación colectiva española» (p. 18).

De otra parte, plantean los autores la negociación colectiva desde una doble perspectiva: como un resultado y como un proceso. Por un lado, se ocupa (de manera próxima a como han venido haciendo estudios anteriores) de la revisión de cláusulas de convenios colectivos de distinto ámbito vigentes en 2001, que combaten de alguna forma la discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, aunque versen sobre materias de lo más diverso, «pudiendo ser consideradas por este motivo buenas prácticas» (p. 17). Por otro lado, otorgando especial relevancia al proceso negociador mismo como objeto de investigación y, de

forma relevante, a los interlocutores sociales (patronal y sindicatos), valorando las estrategias desarrolladas por éstos en el proceso negociador, así como otros aspectos relacionados con el papel tanto de patronal como de sindicatos en el mismo en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades (por ejemplo y por señalar algunas instancias significativas: la existencia o no de estructuras específicas dedicadas a la igualdad de oportunidades, la elaboración de criterios para la negociación colectiva desde la perspectiva de género, su traslación a las plataformas y su defensa en las mesas de negociación, la potenciación de la presencia de las mujeres en las mismas, las acciones de formación y sensibilización, la difusión de información relevante, entre otras). El análisis del papel de ambos en relación con el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 representa una de las aportaciones más significativas en este sentido.

Ese intento de *dar voz* a los agentes sociales como protagonistas del proceso negociador tiene su plasmación en una metodología que los sitúa como «hilo conductor para conocer el buen hacer de los convenios colectivos», que nos permite examinar las estrategias llevadas a cabo por los distintos interlocutores sociales en el proceso negociador, así como las propias limitaciones de éste como instrumento para la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Las entrevistas realizadas a representantes de unos y otros aportan, sin duda, información relevante en el sentido expuesto (aunque un número mayor de ellas hubiera ofrecido, me atrevo a afirmar, un conjunto de matices y perfiles distintos y valiosos para el análisis).

Pretenden asimismo Carla Bonino y Jorge Aragón en el trabajo aquí presentado sentar las bases de un programa en cierto modo prescriptivo, a partir de su descripción y análisis, tanto para el futuro seguimiento (en estudios posteriores) del desarrollo de las buenas prácticas, en convenios y en cláusulas analizadas individualmente, como para potenciar la negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. De este modo, los autores proponen un conjunto de orientaciones y fórmulas, incluso de propuestas específicas, que contribuyan al fomento de la igualdad de género en el mundo laboral y que se desgajan en buena medida del irregular desarrollo que las distintas formulaciones en esta materia han tenido. De alguna manera, pues, llamando la atención sobre los aspectos en los que es preciso profundizar en la negociación colectiva como marco y como instrumento no discriminatorio en el futuro.