

# ÍNDICE

## PRIMERA PARTE

### UNA PANORÁMICA GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO EN CLAVE DE GÉNERO.

#### CAPÍTULO I

#### LA IGUALDAD EN EL TRABAJO: ESPECIAL REFERENCIA AL RETROCESO DE LA IGUALDAD DE LA MUJER POR ACCIÓN DE LA PANDEMIA EN LA ESCENA MUNDIAL

MARÍA LUISA MOLERO MARAÑÓN

#### I El alcance jurídico de la igualdad en el trabajo

1. *La dimensión transversal del derecho a la igualdad y la no discriminación*
2. *La prolífica normativa internacional sobre el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en el trabajo*
3. *La limitada protección del derecho a la igualdad en el trabajo y prohibición de discriminación en el contexto internacional*

#### II El impacto de la pandemia en la igualdad en el trabajo

1. *Una intensificación de la desigualdad sin precedentes: la supervivencia del empleo informal y los colectivos más afectados*
2. *Una especial referencia a la gravedad del retroceso en igualdad de género*
  - 2.1. La desigual repercusión en el empleo femenino por la distribución desequilibrada en el trabajo de cuidados: El cuidado no remunerado y el cuidado remunerado
  - 2.2. Un replanteamiento de la conciliación de la vida profesional y familiar en aras de avanzar en corresponsabilidad a la luz de los postulados de la Unión Europea
  - 2.3. Segregación ocupacional, dificultad de la promoción profesional y falta de liderazgo femenino
  - 2.4. El aumento de la violencia en el trabajo frente a la mujer: La trascendencia del Convenio OIT n.º 190 sobre la violencia y el acoso y la Recomendación n.º 206

#### III La aceleración de la digitalización en la organización del trabajo que ahonda en la brecha de desigualdad

#### IV Propuestas

## **CAPÍTULO II LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL. UNA APROXIMACIÓN ECONÓMICA**

SONIA DE PAZ COBO, JUAN MANUEL LÓPEZ ZAFRA Y RICARDO A. QUERALT  
SÁNCHEZ DE LAS MATAS

- I Introducción**
- II Evolución de la presencia de la mujer en el mercado laboral. Una perspectiva de 20 años**
- III El empleo entre las mujeres**
- IV El paro, una constante histórica**
- V Análisis de la brecha salarial**
- VI La pandemia y sus efectos en el mercado laboral**

## **CAPÍTULO III LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN RELACIÓN CON EL GÉNERO**

M. BEGOÑA GARCÍA GIL

- I Introducción**
- II La segregación ocupacional**
  - 1. Sectores feminizados*
    - 1.1. El sector de la enseñanza
    - 1.2. El sector doméstico
    - 1.3. El sector de servicios
  - 2. Puestos y categorías feminizadas*
    - 2.1. Perfiles predominantes
    - 2.2. Brecha digital
    - 2.3. El sector sanitario y de servicios sociales
- III La valoración de puestos de trabajo y la perspectiva de género**
  - 1. Introducción*
  - 2. Relación entre los estereotipos de género y la valoración de puestos de trabajo*
- IV Conclusiones y propuestas**

## **CAPÍTULO IV LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL A TRAVÉS DE MECANISMOS DE TRANSPARENCIA. REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORIAS SALARIALES**

PATRICIA NIETO ROJAS

- I La brecha salarial en el mercado de trabajo español. Una breve introducción**
- II La respuesta normativa a la igualdad salarial**
- III El impulso a la transparencia salarial en las últimas reformas normativas**
  - 1. El registro salarial*
    - 1.1. Empresas obligadas

- 1.2. *Ámbito objetivo: contenido del registro*
  - 1.3. *Formato del registro y conservación de los datos*
  - 1.4. *El tratamiento de los datos contenidos en el registro. La justificación de las diferencias*
  2. *El acceso a la información salarial como mecanismo de transparencia*
    - 2.1. *El acceso íntegro al registro en las empresas con estructuras estables de representación. Consentimiento, derecho a la intimidad y tratamiento de los datos personales*
    - 2.2. *El acceso al registro por parte del trabajador ante la ausencia de representación legal en la empresa. Su restrictivo alcance*
  3. *Las auditorías retributivas*
    - 3.1. *Concepto y requisitos exigidos para su realización*
    - 3.2. *Procedimiento de negociación de la auditoría retributiva. Sujetos legitimados, plazos e inclusión en el plan de igualdad*
- IV La llamada a la negociación colectiva para la eliminación de la brecha salarial**
1. *Sesgos de género en los sistemas de clasificación profesional y sus efectos en la brecha salarial*
  2. *La insuficiente recepción de las obligaciones de transparencia salarial en la más reciente negociación colectiva*
- V Acciones de tutela ante la existencia de una discriminación salarial**
- VI Propuestas**

## **CAPÍTULO V LA GESTIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS SECTORES FEMINIZADOS**

M.<sup>a</sup> JOSÉ SERRANO GARCÍA

- I Introducción**
- II La incidencia de la contratación temporal y del contrato a tiempo parcial sobre el género femenino**
  1. *Los datos que revelan la mayor precariedad laboral de las mujeres*
  2. *Los efectos de la precariedad laboral femenina*
- III El contrato de trabajo a tiempo parcial como una herramienta empresarial flexibilizadora en los sectores feminizados**
  1. *Las causas de su feminización*
  2. *Las razones que llevan a afirmar que el contrato de trabajo a tiempo parcial es una herramienta empresarial flexibilizadora*
  3. *Las horas complementarias*
    - 3.1. *El número máximo de horas complementarias*
    - 3.2. *La duración del período de preaviso*
  4. *El peligro de que las mujeres contratadas a tiempo parcial sufran discriminaciones por razón de sexo*
    - 4.1. *La respuesta del legislador y de la jurisprudencia comunitaria*
    - 4.2. *La respuesta de las normas y de la jurisprudencia interna*

4.3. La respuesta de los convenios colectivos

4.4. La respuesta de los planes de igualdad

**IV La dinámica de los instrumentos de modificación continuada e imprevisible del tiempo de trabajo en los sectores feminizados**

1. *La distribución irregular de la jornada de trabajo ex art. 34.2 ET*

2. *Las horas extraordinarias*

3. *El juego del descanso diario, del descanso semanal, de los festivos y de las vacaciones anuales en la gestión flexible del tiempo de trabajo*

4. *Los mecanismos convencionales*

5. *Las modificaciones sustanciales y el descuelgue de los convenios colectivos*

6. *Las suspensiones y las reducciones de la jornada de trabajo ex art. 47 ET. Los expedientes de regulación de empleo Covid-19*

**V El freno a la flexibilización: ¿es suficiente con el registro de la jornada de trabajo?**

**VI Propuestas**

**SEGUNDA PARTE**

**LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR Y PERSONAL.**

**CAPÍTULO VI**

**ESTUDIO ESTADÍSTICO DE LOS TIEMPOS DE VIDA: TIEMPO DE ACTIVIDAD LABORAL Y TRABAJO DE CUIDADOS**

ROSA MARTÍNEZ LÓPEZ Y SUSANA ROLDÁN AYUSO

**I Introducción**

**II Usos del tiempo**

1. *Las mujeres dedican más tiempo que los hombres al hogar y los cuidados*

2. *Las mujeres en edad activa asumen más trabajo de cuidados sea cual sea su situación laboral*

3. *Las mujeres ocupadas a tiempo completo trabajan ocho horas más a la semana*

4. *Los cuidados a mayores y dependientes siguen recayendo más en las mujeres de la familia*

5. *Muchas más mujeres que hombres se dedican intensivamente al cuidado*

**III Inactividad laboral asociada al cuidado**

1. *Menos mujeres en el mercado laboral en todos los grupos de edad*

2. *Medio millón de inactivas por estar al cuidado de niños o dependientes*

**IV Los cuidados y el trabajo a tiempo parcial**

1. *Persiste la brecha de género en el trabajo a tiempo parcial*

2. *Casi 300.000 mujeres trabajan a tiempo parcial por tener que cuidar*
3. *Una de cada cinco mujeres ocupadas con hijos en edad escolar ha reducido sus horas de trabajo para cuidarlos*

#### **V Excedencias y permisos parentales**

1. *Las madres interrumpen mucho más su carrera laboral tras nacer los hijos*
2. *La pasada década ha traído avances, pero no una equiparación*

#### **VI El trabajo en el sector de la dependencia**

1. *El cuidado familiar a personas dependientes sigue protagonizado por mujeres y muy pocas cotizan*
2. *El empleo en los servicios sociales de atención a la dependencia es también mayoritariamente femenino y precario*

#### **VII Conclusiones y propuestas**

#### **VIII Referencias**

### **CAPÍTULO VII**

## **LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA MUJER**

MACARENA CASTRO CONTE

#### **I Introducción**

#### **II El permiso para el cuidado del lactante**

1. *El carácter individual del permiso del cuidado del lactante*
  - 1.1. Redacción más neutral del artículo 37.4 ET
  - 1.2. Ampliación de la edad del menor que origina el permiso y su duración
  - 1.3. Titularidad individual e intransferible
  - 1.4. Acumulación del disfrute del permiso para el cuidado del lactante

#### **III Reducción de la jornada por razones familiares**

1. *Las restricciones del derecho a la reducción de la jornada*
2. *Las mejoras convencionales en la reducción de jornada*
3. *La necesidad de corresponsabilidad en la solución de los intereses en conflicto*

#### **IV Excedencias familiares**

1. *Disfrute fraccionado de las excedencias familiares*
2. *Reserva del puesto de trabajo en las excedencias familiares*
3. *La duración de las excedencias familiares*
4. *Derechos de los trabajadores durante la situación de excedencias familiares*

#### **V Conclusiones y propuestas**

## **CAPÍTULO VIII EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN ESPAÑA**

MANUELA DURÁN BERNARDINO

- I Introducción**
- II La potencialidad del teletrabajo para promover la asunción equilibrada de responsabilidades laborales y familiares desde una perspectiva multinivel**
  - 1. Evolución del marco normativo europeo en relación al teletrabajo como medida de conciliación*
  - 2. El teletrabajo como herramienta de conciliación en la normativa española*
  - 3. Los planes de igualdad*
  - 4. Tratamiento jurisprudencial ante la petición del trabajo a distancia por motivos de conciliación*
- III Factores que inciden en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal**
- IV Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral ¿Son de aplicación a la persona teletrabajadora?**
- V El derecho de la persona teletrabajadora a la desconexión tecnológica y los deberes del empresario de respetarlo y asegurarlo**
- VI Conclusiones y propuestas de mejora**
- VII Bibliografía**

## **CAPÍTULO IX EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA CONCILIACIÓN EN CORRESPONSABILIDAD EN ITALIA**

LUCIANA GUAGLIANONE

- I Modelo social, modelo económico y nuevas tecnologías**
  - 1. Medir la brecha de género en Italia: Hablamos de datos*
    - 1.1. El modelo de empresa
- II Las formas de trabajo a distancia antes de la pandemia (teletrabajo; trabajo “agile”): ¿herramientas para clausurar la brecha de género en tema de conciliación compartida o para profundizarla?**
  - 1. El teletrabajo*
    - 1.1 El trabajo “agile”
- III La conciliación entre viejas reglas y nuevas ideas**
  - 1. El Decreto legislativo 151 de 2001 y sus posteriores modificaciones*
    - 1.1. El papel del sindicato
      - A) ¿La desconexión como medio de conciliación?
- IV El trabajo a distancia a la época del COVID-19: el llamado “smartworking”: ¿medida organizativa o medida de conciliación?**
  - 1. El llamado “smartworking”: ¿medida organizativa o medida de conciliación?*
- V “Smartworking” y malentendidos**
  - 1. Necesidades individuales y negociación colectiva*

## **VI Conclusiones**

### *1. Perspectivas: las evoluciones normativas*

#### 1.1. Perspectivas: el nivel colectivo

## **VII Propuestas**

## **VIII Bibliografía**

## **CAPÍTULO X**

### **NUEVAS TENDENCIAS EN CONCILIACIÓN EN LAS COORDENADAS TEMPORALES Y ESPACIALES EN EL TRABAJO EN ITALIA**

MARCO MOCELLA

#### **I La conciliación del trabajo y el tiempo de vida en las recientes tendencias legislativas y contractuales italianas**

#### **II Conciliación en coordenadas espaciales**

##### *1. Del trabajo en casa al teletrabajo*

##### *2. Del trabajo ágil al trabajo a distancia*

###### 2.1. Trabajo ágil: normas generales

###### 2.2. En particular, los límites de duración y el derecho a la desconexión

###### 2.3. El trabajo ágil en la administración pública: la Pola

###### 2.4. Legislación sobre el trabajo ágil durante la pandemia

##### *3. Trabajo en plataforma y compartido*

#### **III Conciliación en coordenadas temporales**

##### *1. El trabajo ágil en la ley de 2017 como flexibilidad temporal*

##### *2. Flexibilidad horaria en el trabajo a tiempo parcial*

##### *3. Permiso y licencia para el cuidado de niños y discapacitados*

#### **IV Conclusiones y propuestas operativas**

## **TERCERA PARTE**

### **EL TRABAJO DEL CUIDADO: REVALORIZACIÓN Y DIGNIFICACIÓN DE LOS CUIDADOS**

## **CAPÍTULO XI**

### **EL TRABAJO DE CUIDADOS EN LOS HOGARES: CUIDADORAS INFORMALES, TRABAJADORAS DEL HOGAR Y TRABAJADORAS DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO**

CONCEPCIÓN SANZ SÁEZ

#### **I Introducción**

#### **II La evolución conceptual del cuidado**

##### *1. El reparto del cuidado entre géneros: una responsabilidad a equilibrar*

##### *2. La economía del cuidado: mercantilización de la reproducción*

###### 2.1. Las repercusiones del cuidado en el área laboral

- III Maridaje entre trabajadoras domésticas, cuidadoras informales y empleadas del servicio de ayuda a domicilio**
  - 1. El papel de las cuidadoras informales*
  - 2. Empleadas hogar en el marco de los cuidados*
  - 3. El servicio de ayuda a domicilio*
  - 4. Diferencias complejas entre las trabajadoras dedicadas al trabajo doméstico y el cuidado*
- IV Políticas públicas para promover una mayor participación en la corresponsabilidad de los trabajos domésticos y de cuidados**
  - 1. Plan de choque en Dependencia 2021-2023*
- V Consideraciones finales y Propuestas de mejora**
- VI Bibliografía**

## **CAPÍTULO XII**

### **EL TRABAJO DE CUIDADOS EN LAS RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES**

PALOMA MORÉ CORRAL

- I Introducción**
- II Hacia una definición de Trabajo de Cuidados**
- III El modelo de cuidados en España**
- IV El sector de las residencias en España**
- V Metodología de investigación**
- VI Condiciones de trabajo del personal de atención directa**
- VII Cuidados a contrarreloj: la organización del trabajo en las residencias**
- VIII Consecuencias de un modelo deshumanizado**
- IX La pandemia en las residencias: “nadie sabe lo que hemos vivido”**
- X Conclusiones: cómo la pandemia ha puesto en evidencia el modelo**
- XI Recomendaciones**

## **CAPÍTULO XIII**

### **EL TRABAJO DE CUIDADOS DE LAS PERSONAS MAYORES EN EL HOGAR**

MÓNICA RAMOS TORO

- I Introducción**
- II El trabajo doméstico no remunerado desde una perspectiva de género y de curso vital**
- III La brecha de género en la realización de las tareas del hogar se mantiene en las parejas heterosexuales de personas mayores**
- IV Las mujeres viven más años y con peor salud, pero aportan más cuidados de los que reciben hasta edades avanzadas**
  - 1. Las personas mayores, especialmente mujeres, como cuidadoras de familiares dependientes*
  - 2. El crucial papel que desempeñan los abuelos y, especialmente las abuelas, como cuidadoras de nietos y nietas*

## **V Conclusiones y recomendaciones**

### **CAPÍTULO XIV**

#### **CAMBIOS EN EL CUIDADO DE PERSONAS MAYORES EN SUECIA: TRABAJO FORMAL, CUIDADO FAMILIAR Y SERVICIO DOMÉSTICO**

ELIN PETERSON, UNIVERSIDAD DE ESTOCOLMO

- I Introducción**
- II El sistema sueco de cuidado de mayores**
- III Transformaciones en las últimas décadas**
  - 1. Mercantilización de los servicios*
  - 2. Recortes*
  - 3. Privatización*
- IV La atención a personas mayores que viven en la comunidad: cambios en los cuidados formales e informales**
  - 1. Trabajo de cuidados formal*
  - 2. Cuidado familiar informal*
  - 3. Servicio doméstico*
- V El cuidado de personas mayores en Suecia: aprendizajes transferibles y recomendaciones**

## **CUARTA PARTE**

### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES**

#### **CAPÍTULO XV**

##### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MUJER: TRABAJO EN SECTORES FEMINIZADOS**

JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ

- I Cuestiones previas**
- II Marco normativo para la igualdad en prevención de riesgos laborales**
- III Condiciones de trabajo y factores de riesgo**
  - 1. Estereotipos y roles de género*
  - 2. Posición en el mercado de trabajo*
  - 3. Especial atención a las empleadas del hogar*
  - 4. El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo exógeno*
  - 5. La Prevención de riesgos laborales como factor de riesgo*
- IV Riesgos ligados a las condiciones de trabajo y roles de género**
  - 1. Riesgos en actividades feminizadas*
    - 1.1. Riesgos ergonómicos
    - 1.2. Riesgos químicos
    - 1.3. Riesgos psicosociales

2. *Riesgos laborales en periodo de maternidad*
3. *Riesgos específicos de género: acoso y violencia*

## **V Medidas para la igualdad efectiva en PRL**

1. *Acciones desde las Administraciones públicas*
2. *Gestión de la prevención en la empresa*
3. *Acción desde los órganos de representación, participación y negociación colectiva*

## **VI Bibliografía**

### **CAPÍTULO XVI**

#### **LOS PROTOCOLOS DE ACOSO COMO INSTRUMENTO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL**

CARLOS CAMPO GARCÍA

- I La violencia contra la mujeres en el ámbito laboral**
- II El acoso y el deber de protección del empresario**
- III Los protocolos de acoso como medida preventiva idónea para evitar el acoso**
  1. *Los rasgos informadores de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de género en el trabajo*
- IV La obligación de protección del empresario frente a las nuevas fórmulas de violencia en el trabajo. el ciberacoso**
- V Propuestas**

### **CAPÍTULO XVII**

#### **VÍAS DE REPARACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

MARÍA DEL MAR HERAS HERNÁNDEZ

- I La configuración del derecho subjetivo de la mujer trabajadora a disfrutar de manera efectiva de un entorno laboral libre de violencia y acoso**
- II El acoso sexual desde la perspectiva de género**
- III Concepto de acoso sexual**
  1. *Delimitación conceptual y su relación con otras figuras afines. Acoso sexual y acoso sexista o de género*
  2. *Acoso laboral genérico distinto del acoso sexual*
- IV Elementos configuradores e identificación de las conductas antijurídicas constitutivas de acoso sexual**
  1. *Conducta de naturaleza sexual ofensiva contraria a la inviolabilidad de la persona*
  2. *Es prescindible que se trate de una conducta de hostigamiento o de una conducta persistente o recurrente*
  3. *La conducta constitutiva de acoso sexual no tiene por qué realizarse de manera consciente, ni con la intención específica de humillar, despreciar o vejar a la mujer*
  4. *No precisa rechazo u oposición expresa e inequívoca por parte de la víctima: El silencio de la víctima considerado como rechazo implícito*

5. *No deben tomarse en consideración los comportamientos previos de la víctima*
6. *Debe producirse en el ámbito de la organización y dirección de la empresa*

## **V Elementos subjetivos**

## **VI Tutela jurisdiccional frente al acoso sexual**

1. *Tutela represiva o sancionadora*
  - 1.1. Desde el ámbito penal
  - 1.2. Desde el ámbito administrativo sancionador
2. *Tutela reparadora*
  - 2.1. Tutela jurisdiccional. El proceso especial de los derechos fundamentales en la jurisdicción social
  - 2.2. Prueba del acoso sexual: La declaración de la víctima goza de la presunción de veracidad. Criterios para valorar su credibilidad y verosimilitud y garantías de objetividad en su valoración. Reglas atinentes a la carga de la prueba
3. *Tutela resarcitoria*
  - 3.1. La responsabilidad civil ex delicto
  - 3.2. Desde el ámbito de la responsabilidad civil contractual y extracontractual
  - 3.3. Responsabilidad patrimonial de la Administración Pública

## **VII Propuestas**

### **CAPÍTULO XVIII**

### **LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL CUIDADO EN EL ENTORNO FAMILIAR**

CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ

- I El rostro femenino del cuidado y su impacto en las prestaciones de Seguridad Social**
- II La apuesta del legislador por la corresponsabilidad y sus disfunciones**
  1. *De la conciliación a la corresponsabilidad*
  2. *Las insuficiencias aún pendientes del modelo*
  3. *La lucha por la corresponsabilidad y el olvido de las familias monoparentales*
- III Medidas de corrección incorporadas por el legislador, en materia de Seguridad Social, para tratar de paliar los efectos de la brecha prestacional**
  1. *Medidas de corrección con respecto al acceso a la protección del sistema*
    - 1.1. La asimilación a tiempo cotizado
    - 1.2. El convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia
  2. *Medidas correctivas con respecto a la intensidad de la protección*
    - 2.1. A efectos de determinar el porcentaje aplicable: Beneficios por cuidado de hijos
    - 2.2. A efectos de determinar la base reguladora
    - 2.3. A efectos de fijar la cuantía final: el complemento para reducir la brecha salarial
- IV Propuestas de reforma legislativa**

## **V Bibliografía**

### **CAPÍTULO XIX BRECHA DE GÉNERO EN PENSIONES E INGRESO MÍNIMO VITAL**

LAURENTINO JAVIER DUEÑAS HERRERO

- I Los principios del sistema de la Seguridad Social y la brecha de género en las pensiones**
- II Especial referencia al ingreso mínimo vital**
- III La inestimable ayuda de la prueba estadística**
- IV La herramienta de la discriminación indirecta**
- V Conclusiones: consecuencias directas y transversales para el ejercicio de una política legislativa inclusiva**

### **ANEXO CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD**