

B. del M. LÓPEZ INSUA, *El principio de igualdad de género en el Derecho social del Trabajo*, Laborum (Murcia, 2017), 261 págs.

Como afirma el ilustre prologuista de este libro, resultaba «necesario abordar el estudio técnico y político jurídico de nuestro modelo normativo de regulación del principio de igualdad por razón de género bajo un enfoque más equilibrado y coherente después de una larga experiencia aplicativa y atendiendo a las reformas legislativas realizadas», y «esto se ha conseguido ampliamente con la presente investigación de factura técnica impecable». En realidad, estas palabras del profesor MONEREO PÉREZ apuntan a que el feminismo de «segunda ola» —expresión, como se sabe, ideada por el feminismo jurídico norteamericano, para subrayar las limitaciones del femismo positivizado en leyes (y fundamentalmente, las leyes antidiscriminatorias)— muestra ya síntomas de agotamiento en España y en toda la Unión Europea, por causa de la frustración provocada por el hecho de que la igualdad de género aparezca formalmente proclamada *passim*, pero sin que realmente llegue a encarnarse la igualdad en cuestión en los planos personal, familiar y profesional. De ahí la necesidad de elaborar monografías críticas, como ésta de la profesora Belén del Mar LÓPEZ INSUA, cuyo punto de partida crítico-realista es el de que «pese a los avances habidos en estos años, este proceso [de “integración de la dimensión de género”] se enfrenta a múltiples obstáculos que frenan un cambio estructural en la participación laboral de las mujeres y que, por consiguiente, impiden una participación más igualitaria de mujeres y hombres en el trabajo remunerado». Se trata de una monografía en la que el Derecho social de la Unión Europea resulta omnipresente. Esto justifica, sin necesidad de tener que realizar ningún tipo de alarde argumentativo, que deba ser jaleada su publicación en una revista de Derecho comparado del Trabajo.

Llama la atención en esta monografía sea su lenguaje tajante y franco, que se agradece, para exponer problemas que siguen afectando cruelmente a la mujer trabajadora. Lleva razón la autora, pues en este tipo de asuntos no deberían caber las medidas tintas argumentativas. Y para botones, las dos siguientes muestras, radicales y actuales. Así —escribe la profesora LÓPEZ INSUA—, «en los últimos tiempos se observa cómo debido al avance de la ciencia médica en algunas empresas se están llevando a cabo prácticas contrarias a los derechos humanos al permitir que puedan éstas congelar los óvulos de la mujer trabajadora y así remover los obstáculos que dificultan el hecho biológico de la maternidad y la lactancia con el desempeño de la actividad profesional», un hecho que «resulta claramente contrario a los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación, así como a la intimidad». O también, «en lugar de potenciar la efectiva “corresponsabilidad” en todo el ámbito europeo, se fomenta el hecho de que sea la mujer la que concilie la vida laboral con la familiar gracias al establecimiento de “vehículos jurídicos de segundo nivel” (como

son los contratos temporales y a tiempo parcial)), lo que «conduce a una multiplicidad de perjuicios laborales a las mujeres que limitan sus derechos o sus legítimas expectativas», resultando «evidente que el fracaso de la “corresponsabilidad” de los hombres ha tenido como efecto perverso separar a las mujeres del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, y todo ello para nuevamente relegarlas al ámbito del trabajo familiar no productivo y no remunerado».

En la línea de exponer con franqueza el divorcio existe entre los planos formal y real en que se desenvuelve el principio de igualdad de género en el Derecho social del Trabajo, resulta de extraordinario interés jurídico el muy novedoso Capítulo I de la obra, en el que la autora desarrolla a lo largo de 70 densas páginas el tema de «El principio de igualdad de género como paradigma en el ámbito europeo y nacional. De la negociación colectiva a la praxis legal ordinaria». Sobre la práctica negocial, atraen aquí como un imán los subcapítulos del mismo relativos a «negociación colectiva e igualdad por razón de género tras la aprobación de la L[ey]O[rgánica] 3/2007», a la «valoración de conjunto sobre la experiencia negociadora en materia de igualdad y no discriminación por razón de género tras varios años de vigencia de la L[ey]O[rgánica] 3/2007 y de las reformas acometidas en el E[statuto de los]T[rabajadores]», y al «estudio analítico de la experiencia negocial». Se trata de escritos demoleedores (especialmente, en lo que se refiere a la denuncia de lo que cabría denominar como «inercia» de la negociación colectiva, denunciada tradicionalmente por nuestra doctrina científica, sobre todo a partir de 1994), que deberían hacer reflexionar a los interlocutores sociales y a sus asesores negociales, y en los que nuestra autora concluye —con el típico lenguaje franco, presente a todo lo largo y ancho de esta tan sugerente y crítica monografía suya— que «pese a la importancia que desempeña la negociación colectiva para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la realidad demuestra cómo todavía ésta se encuentra aún lejos de alcanzar ese objetivo y ello es debido, quizás, a factores como: la escasa participación femenina en las mesas de negociación, la deficiente preparación de los negociadores colectivos, la relegación de la igualdad frente a los temas retributivos, clasificación profesional, acceso al empleo y la repetición de las normas precentes, por lo que no se innova en materia de igualdad de género».

Iván Vizcaíno Ramos