

Luisa CORAZZA, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, Franco Angeli (Milán, 2025), 222 págs.

La profesora Luisa CORAZZA es catedrática de Derecho del Trabajo en la Universidad italiana del Molise, ubicada cerca de Roma, así como visitante recurrente de la Facultad de Derecho de nuestra Universidad de A Coruña, siempre acompañando a su gran maestro comparatista, el profesor Luca Nogler, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Trento, ambos pertenecientes al prestigioso *workshop* académico-universitario, conocido en todo el mundo con el nombre —que en español suena tan bien— de «escuela boloñesa». La profesora CORAZZA es, además, asesora del Presidente de la República Italiana, señor Sergio MATTARELLA, habiéndolo comprobado nosotros de primera mano cuando —con ocasión de un viaje que realizamos todos en coche por los alrededores de A Coruña— recibió una llamada telefónica, que inexcusablemente tenía que atender, pues la llamaba el citado Presidente de la República. Es autora de esta monografía tan grata de leer y tan vanguardista, sobre el trabajo femenino y su redistribución, también muy llamativa por causa de la prologuista de campanillas que procede a prologarle su libro, la cual es nada y nada menos que la profesora Silvana SCIARRA, catedrática de Derecho del Trabajo y Presidenta emérita de la Corte Constitucional italiana. Con todas estas credenciales, no extraña que este libro atraiga al lector laboralista, como es mi caso, de manera parecida a como el hierro es atraído por un imán. Yo recomendaría vehementemente su lectura a cualquier colega catedrático español, y especialmente a las sesenta y seis catedráticas de Derecho del Trabajo, integradas en el escalafón de ciento treinta y ocho catedráticos de Derecho del Trabajo, actualmente adscritos a las universidades públicas españolas (como se ve, en situación de práctica paridad de géneros). La recomendación vehemente de lectura que acabo de hacer, y que mantengo, tiene una explicación a la vez razonable y grave. La de que esta monografía espléndida está construida sobre dos normas del Derecho derivado de la Unión Europea, poco o nada conocidas en España, pero sobre las que todos los laboralistas españoles tendremos que tratar (y tendremos que explicar a nuestros alumnos, en las aulas universitarias) en los años venideros, con seguridad, antes de que venzan sus respectivos plazos de transposición (previstos, en principio, para los años 2026 y 2027).

Se trata de la Directiva (UE) 2023/970, sobre reforzamiento de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como de la Directiva (UE) 2024/1385, sobre lucha contra la violencia de género. Con toda rotundidad, estas dos normas —si miradas desde la perspectiva del Derecho antidiscriminatorio español, laboral y no laboral— no son en absoluto «más de lo mismo». La novedad, magistral y cuidadosamente estudiada por la profesora CORAZZA, radica en lo que dichas normas europeas *everywhere*, *partout*, *überall* y *passim* (nuestros hermanos portugueses, en su preciosa lengua barroca, hablarían de *em todos os lugares*), pero no *ad nauseam*, denominan «discriminación interseccional». Sobre este tema, la profesora CORAZZA se remonta a dos obras seminales (1989 y 1991) de la profesora norteamericana Kimberlé CRENSHAW, catedrática de Derecho antidiscriminatorio en la Universidad de California-Berkeley. A continuación, señala cómo ha ido evolucionando la peculiar metodología «interseccional» también en Europa, hasta precipitar en el Derecho positivo contenido en las dos Directivas de la Unión Europea, a que acabo de referirme hace un momento. La profesora CORAZZA informa de que no se encuentran transpuestas todavía al ordenamiento jurídico italiano (cosa que sucede, por cierto, también en España), augurando incluso que la transposición no será tarea fácil, dadas las radicales novedades que pretenden inyectar en las legislaciones nacionales de los Estados miembros. La ejemplificación de discriminaciones interseccionales que realizan las Directivas sorprende y abruma, estando yo totalmente de acuerdo con la profesora CORAZZA en que ambas implican un verdadero salto de gigante en la protección de la mujer. Siempre en mi opinión, su impacto sobre la legislación antidiscriminatoria española, laboral y no laboral, acabará pareciéndose al impacto en nuestro país de un terremoto, pero «de nueve» en la escala de Richter. Al hilo de todo lo que razona y argumenta la profesora CORAZZA, quedará totalmente arrasada la distinción que maneja el feminismo laboralista español, actualmente anclada en nuestro Derecho positivo, entre discriminación «interseccional» y discriminación «múltiple», que la profesora CORAZZA denomina discriminación «multifactorial».

Para mí, un hallazgo sorprendente en este libro (que permitiría incluso calificarlo no sólo como un libro doctrinario, sino también como un auténtico *casebook*) es una sentencia de un tribunal laboral italiano de primera instancia, del año 2022, convenientemente jaleada y primorosamente analizada por nuestra admirable colega catedrática italiana.

Cuando leía este caso, pensaba en cómo lo analizaría un colega catedrático norteamericano (por ejemplo, la citada profesora Kimberlé CRENSHAW, o también, la por mí muy admirada catedrática Kristina CAMBPELL, ahora de la Universidad Gonzaga del Estado norteamericano de Washington, quien coincidió varias veces con nuestros dos colegas italianos, profesor NOGLER y profesora CORAZZA, con nosotros aquí, en A Coruña). A las colegas norteamericanas les llamaría la atención que la Juez italiana que sentenció dicho caso afirmase estar en presencia de discriminación laboral de mujeres, de naturaleza «indirecta» (yo estoy convencido de que las norteamericanas considerarían, en vez de ello, que se trata de un caso de discriminación intencional, y por tanto, de *disparate treatment*). Les sorprendería igualmente que en dicha sentencia se hable de discriminación de las mujeres «interseccional», aunque la profesora CORAZZA aclara — con razón — que la expresión se utiliza en el sentido moderno europeo, que acabaron acogiendo las dos Directivas de la Unión Europea, tan cabal y cumplidamente estudiadas por ella. También estoy seguro de que nuestras colegas norteamericanas considerarían que se trata, en realidad, de un supuesto de hecho de discriminación «inversa», estando seguro yo de que pensando acto seguido en el recentísimo caso fallado por la Corte Suprema de los Estados Unidos, en 2025, a propósito de la discriminación en el empleo de mujeres heterosexuales, por el hecho de serlo, el cual es —por referirse a la mayoría de mujeres trabajadoras— un supuesto claro de «*reverse discrimination*». A mí, tras leer el agudo análisis de la profesora CORAZZA, me ha acabado asaltando la duda de si en Italia las mujeres «*anta*» (esto es, de cuarenta, cincuenta o sesenta años de edad) son o no mayoría, frente a las mujeres «*enne*» (de veinte o de treinta años de edad), suponiendo siempre que unas y otras pretenden trabajar, aunque el caso italiano se refiere a la ocupación de puestos directivos. Yo optaría por afirmar que las mujeres más jóvenes son la mayoría (de ahí su discriminación «inversa»), aunque someto este pronóstico mío a cualquier otro mejor fundado en Derecho, animando vehementemente a mis colegas catedráticas y catedráticos españoles (lo repito una vez más) a que lean este libro espléndido y de vanguardia, en España y en toda Europa, de la admirada colega catedrática italiana, Luisa CORAZZA.

Alberto Arufe Varela