

PATRICIA ESPAJO MEGÍAS. *Hacia una reformulación de la violencia de género laboral*. Madrid: Wolters Kluwer/La Ley, 2018, 232 p.

<https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4773>

Nos encontramos ante una monografía cuya finalidad, proclamada sin ambages en el título, es contribuir a la «resignificación» del concepto de violencia de género laboral, sin duda necesitado de una mayor amplitud al objeto de visibilizar otras manifestaciones de violencia machista producida en relación con el mundo del trabajo, más allá de las contenidas en las figuras legales del «acoso sexual» y el «acoso por razón de sexo».

La obra comienza atendiendo a la problemática actual de la violencia contra las mujeres, «sustentada en la persistencia histórica del enaltecimiento del hombre» y, por tanto, «el intencionado menosprecio de las mujeres». Esta violencia es transversal y poliédrica, con manifestaciones que acontecen a diario en los entornos laborales, muchas veces en forma de «micromachismos» que dificultan su afrontamiento por las propias víctimas. Bajo el planteamiento de que «lo que no se nombra no existe», la autora interpreta que el derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo, proclamado en el art. 14 de la Constitución Española, en realidad no hace a las mujeres iguales a los hombres, sino que las hace hombres y, en consecuencia, iguales. Idea que es desarrollada a continuación, exponiendo la dificultad del género femenino para que sus aportaciones culturales, científicas, económicas o laborales sean reconocidas.

Mención especial merece el espacio dedicado al impacto de las recientes reformas laborales con ocasión de la última crisis económica mundial, caracterizadas por la Dra. Espejo como *gender blind* por no tener en cuenta la perspectiva de género y diseñar medidas insensibles a las necesidades de las mujeres, en una situación agravada por la aplicación al sector público de los planes de austeridad, los cuales afectaron especialmente a sectores feminizados como la educación, la sanidad y los servicios sociales, donde tanto las personas empleadas como las usuarias son mayoritariamente mujeres.

Si el primer capítulo ejercía de introito a la problemática actual de la violencia contra las mujeres, el segundo es un repaso en toda re-

gla a la historia de la lucha por la igualdad y la no discriminación desde el punto de vista del género. Por él transitan Clara Campoamor, Virginia Woolf, Betty Friedan o Catharine MacKinnon, por lo que debería de ser el primero en el orden de lectura para quienes no estén familiarizados con las materias tratadas en esta obra.

Aquí se muestra la diferencia entre las categorías de sexo y género, apostando la autora porque los operadores jurídicos utilicen género (y no sexo) para las manifestaciones de la violencia discriminatoria contra las mujeres que se producen en el específico ámbito laboral, lo que parece a todas luces lo más razonable. Asimismo, se pone de manifiesto la secular dificultad para reivindicar la igualdad cuando «la sociedad misma es la que ha hecho desiguales a hombres y mujeres, desde siempre». En este sentido, se menciona la tradicional aceptación de la violencia por parte de hombres y mujeres como algo natural e inevitable, que sería consustancial a la biología del hombre. De igual forma, se describe el «falso universalismo», ligado al liberalismo clásico, donde «igualdad equivalía a trato indiferenciado y desigualdad a trato diferenciado», para ilustrarnos a continuación sobre los orígenes del concepto de «discriminación positiva». Finalmente, la Dra. Espejo constata la distancia actual entre la igualdad formal y la situación real, calificando como insuficientes las mejoras en materia de igualdad de hombres y mujeres producidas en las dos últimas décadas.

La parte central de la monografía contiene las aportaciones más originales al tema de estudio, en especial las relacionadas con la «violencia económica de género», la cual cuestiona claramente el compromiso de los gobiernos y sus políticas públicas con respecto al principio de igualdad y no discriminación. Un ejemplo que se nos presenta es el del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, donde la tributación conjunta española «penaliza a la unidad familiar por el trabajo de la mujer», invisibilizando que es ella quien realiza la mayoría de las tareas de cuidados y trabajos domésticos.

En el ámbito laboral, las manifestaciones de esta violencia son la discriminación salarial y el famoso techo de cristal. La primera expresión consiste en la percepción de un menor salario que los varones por la realización del mismo trabajo o uno de igual valor, en una brecha salarial que en el caso español «ha ido ampliándose en el último decenio», siendo por ello un

tema muy trabajado en los años recientes por la mejor doctrina laboralista (CABEZA PEREIRO, 2011; MARTÍNEZ MORENO, 2016; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, 2018). Por su parte, la segunda consiste en una segregación vertical de género manifestada en una «subrepresentación» femenina en los puestos de dirección de las empresas. En este sentido, se realiza una crítica al «régimen voluntarista y promocional» que pretende la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles apelando a la responsabilidad social empresarial, según dispone el art. 75 LOIEMH, y que ya de inicio solo comprende en su ámbito de aplicación a las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, clara minoría entre nuestro panorama empresarial. Frente a este intento fallido de medidas *soft law*, la autora presenta la solución italiana para conseguir que el género menos representado obtenga al menos un tercio de los consejeros electos, experiencia bien conocida por ella debido a sus estancias de investigación en Verona y Bolonia. Se trata de un sistema de cuotas establecido por la Ley 120/2011, de carácter gradual y de obligado cumplimiento, cuyos resultados, en comparación con los españoles, evidencian la necesidad imprescindible de aprobar aquí «una norma con rango de ley que regule la presencia justa y equilibrada de mujeres en las empresas, en lugar de continuar por la vía de la responsabilidad social empresarial».

Con posterioridad, el capítulo cuarto narra el paso de la conciliación a la corresponsabilidad, recalcando que, a diferencia de su recepción en nuestro Estado, la creación de este último concepto por parte del Derecho de la Unión no solo se dirige al ámbito familiar, sino que se extiende a todos los agentes sociales e instancias públicas y privadas, incluyendo obviamente a las empresas. En cualquier caso, se constata en el ámbito interno una «ausencia de apuesta política por la implicación igualitaria de los varones en las tareas de cuidados y del hogar», lo que provoca que las mujeres, conforme a su histórica educación, sigan atendiendo estas tareas y releguen sus propias necesidades profesionales, por lo que se afirma sin reparos que el «sistema de cuidados vigente acentúa la división sexual del trabajo y la exclusión social femenina». El cambio debería partir del establecimiento de «permisos de cuidados iguales, intransferibles y pagados al 100%», orientados no solo hacia la descenden-

cia, sino también hacia la creciente demanda de cuidados por parte de las personas mayores, enfermas o incapacitadas. Sin embargo, en su lugar nos encontramos con reformas como la del actual art. 37.6 ET, cuya interpretación literal restringe el derecho a la reducción de la jornada de trabajo a una concreción diaria, y no semanal o mensual como sucedía hasta 2012.

La siguiente parte se dedica a la violencia de género laboral más clásica, esto es, la relacionada con las figuras de acoso (moral, sexual y por razón de sexo). En primer lugar, se determina que el concepto jurídico de acoso no suele coincidir con el concepto médico, de ahí la preferencia de la Dra. Espejo por el término «acoso moral» frente al de «acoso psicológico», por cuanto una violencia de tipo moral daña siempre la dignidad e integridad de la persona, pero no necesariamente produce un daño psicológico. Además, resalta la ausencia de referencias normativas sobre esta cuestión en los ordenamientos español e italiano, que traería causa en la poca atención de la respectiva negociación colectiva estatal hacia esta problemática y su tutela, a diferencia de lo que ocurre por ejemplo en Suecia, Francia o Bélgica. Precisamente, respecto a la tutela penal de este acoso, realiza una llamada de atención sobre la inadecuada redacción del art. 173 del Código Penal, tanto por la exigencia de que el sujeto activo sea un superior jerárquico, como por la referencia a la habitualidad de los actos hostiles, en cierto modo alejada de la línea jurisprudencial que estima también la comisión del delito a partir de una única y puntual acción. En segundo lugar, en relación con el acoso sexual en el ámbito laboral, la autora lo encuadra «en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un ambiente laboral sexista y un marco genérico de abuso de poder»; por ello, defiende que su carácter sexual es secundario. Además, destaca la transposición incompleta en la LOIEMH de la Directiva 2006/54/CE, al omitir la posibilidad del «acoso sexual no verbal», tan común en el mundo laboral. En tercer y último lugar, acerca del acoso por razón de sexo, se proclama la preferencia por las expresiones «acoso sexista» y «acoso por razón de género», sin duda más acertadas. La última parte de este capítulo se anuncia dedicada a la dimensión de género en la prevención de riesgos laborales, pero se centra mayoritariamente en los riesgos psicosociales y en el recargo de prestaciones por infracción empresarial del de-

ber de evaluación de los mismos, por lo que en definitiva sabe a poco. Por ello, permítaseme la licencia de recomendar, a modo de complemento, la lectura de GÓMEZ GARCÍA, 2019.

Arribamos así al último capítulo de la obra, pretendiendo descubrir si la tutela socio-laboral de la igualdad de género en España configura una verdadera tutela judicial efectiva. En principio, se interpreta que la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ha supuesto una mejora en la protección de los derechos fundamentales. Sin embargo, la autora revela una serie de carencias que ponen en cuestión el conjunto tuitivo: la inferior protección de la víctima en la fase prejudicial; la falta de solución para el «enredo conceptual» sobre los elementos que delimitan las diferentes conductas de violencia contra las mujeres en el entorno laboral; la utilización judicial de expresiones muy peligrosas «que justifican cierto grado de violencia»; o las dificultades probatorias para invertir la carga de la prueba, al no valorarse como prueba principal la propia declaración de la víctima.

En definitiva, una obra cuyo origen está en la tesis que la autora defendió en 2015, donde se maneja una considerable diversidad de fuentes solventes, muchas de procedencia italiana, y que resulta imprescindible en estos tiempos donde se cuestiona la violencia de género desde posiciones acientíficas. Quizá por ello, la Dra. Espejo finaliza exhortando a una verdadera educación en igualdad, la cual debe-

ría comenzar por la eliminación de los sesgos de género del lenguaje, pues «para aprender, a menudo, es necesario desaprender».

Referencias

- CABEZA PEREIRO, JAIME (2011). La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica. *Lan harremanak*, 25, 79-98.
- GÓMEZ GARCÍA, FRANCISCO XABIERE (2019). Instrumentos de tutela preventiva frente a la violencia de género contra la trabajadora. En Susana Rodríguez Escanciano y María de los Reyes Martínez Barroso (Dirs.). *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva* (pp. 261-281). Madrid: Sepin.
- MARTÍNEZ MORENO, CAROLINA (2016). La incomprendible pero persistente brecha salarial entre mujeres y hombres. En *Liber amicorum: homenaje al profesor Luis Martínez Roldán* (pp. 455-481). Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, SUSANA (2018). La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución. *Documentación laboral*, 113(1), 7-30.

Francisco Xabiere Gómez García
Personal investigador de Derecho del trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de León
fgomg@unileon.es
Miembro de la Sección Juvenil de la AEDTSS