

JAMES, G. (2009)

The legal regulation of pregnancy and parenting in the labour market.
Londres, Routledge-Cavendish, 147 pp.

María Asunción López Arranz

Profesora colaboradora de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade da Coruña

1. Na monografía aquí comentada realízase un estudo baixo a perspectiva de xénero dos cambios que se produciron nos lugares de traballo e na familia, dous contextos interrelacionados e interdependentes, por causa dos cambios demográficos, o ingreso da muller ao mercado de traballo e os vaivéns do mercado laboral, todo isto circunscrito á contorna laboral e familiar do Reino Unido.

Nela fica patente como o embarazo e o coidado dos fillos poden ocasionar a saída do mercado laboral das mulleres traballadoras. Coa finalidade de evitalo, no Reino Unido o Estado estableceu políticas de protección para os homes e as mulleres tendo en conta os cambios da fisionomía do mercado laboral, globalizado e dirixido cara a unha nova economía provista de maiores restricións. Na análise efectuada pode observarse como un mercado laboral estándar con horarios ríxidos, iguais para todos, non é viable para a consecución dos obxectivos das políticas de protección das mulleres embarazadas e dos pais en xeral.

De igual maneira,ponse de relevo como no Reino Unido do ano 2007 as estruturas machistas da sociedade e do mercado laboral continuaban a marxinar as mulleres malia existir unha porcentaxe de mulleres traballadoras do 70%. Así, as preguntas principais que se formula son como é que se atopan lexisladas a maternidade e a paternidade no país, e que mecanismos operan na loita contra as desigualdades de xénero tanto nos lugares de traballo como na casa e na nova economía do século XXI. A regulación estudada, por tanto, céntrase no embarazo da muller, no coidado dos fillos e nas problemáticas relacións no lugar de traballo, foco de conflito entre empresarios e traballadores.

2. A estrutura da obra articúlase en seis capítulos divididos á súa vez en catro apartados, o primeiro de introdución ao tema que se trata no capítulo e o último dedicado ás conclusións. En cada un dos capítulos, e baixo unha perspectiva de xénero, examínanse

a situación legal e os dereitos das traballadoras embarazadas, o coidado das crianzas e os conflitos que se xeran no lugar de traballo.

– No primeiro capítulo, *Exploring pregnancy, parenting and employment in the twenty-first century*, faise unha análise xeral da situación social e da incorporación das mulleres ao mundo do traballo, así como das desigualdades que tiveron que afrontar. Ao respecto, cabe notarmos como a pesar de os cambios na nosa sociedade seren importantes, no ámbito do privado resultaron menos radicais e a responsabilidade do coidado dos fillos segue a recaer sobre as mulleres.

– No capítulo segundo, baixo a epígrafe *The scope and nature of pregnancy-parenting/workplace conflicts*, obsérvanse o alcance e a natureza dos conflitos xurdidos por causa do embarazo e o coidado das criaturas para as nais e os pais traballadores, así como o tratamento xudicial destes conflitos en Inglaterra e Gales.

En Inglaterra as mulleres contan cun prazo de tres meses para reclamaren en primeira instancia polos despedimentos inxustos motivados por discriminación sexual ante os tribunais de emprego. Esta sería a primeira parte do litixio, mais para a maioría trátase ademais do último paso, dado que existen poucas apelacións a tribunais superiores ou ao Tribunal de Xustiza da Unión Europea. Das 6727 denuncias rexistradas nos tribunais de Inglaterra e Gales entre xaneiro de 1996 e abril de 2002, boa parte foron desestimadas ou retiradas e só 1368 denuncias chegaron a ser vistas polos tribunais.

– No capítulo terceiro, *Legislation and policy: promoting good pregnancy-parenting/workplace relationships?*, estúdase a resposta da lei ante a constatación de que no Reino Unido a evolución e a situación dos mercados levaran un importante número de mulleres a abandonar o seu traballo e dedicarse ao coidado de nenos e anciáns, para regular os dereitos de conciliación laboral e familiar.

O Reino Unido tomou de modelo para seguir as políticas adoptadas polos países escandinavos, especialmente Suecia, que a miúdo se presentan como o paradigma das políticas de conciliación familiar e laboral. Por exemplo, en Suecia o permiso parental (tanto para o pai como para a nai) introduciuse en 1974, remunerado co 80% durante 60 semanas, e as políticas de conciliación animan os pais e as nais a se acolleren a este dereito.

Neste caso, o compromiso coa conciliación laboral e familiar demostrouse nos últimos anos coa adopción de políticas de protección propias e da UE nesta materia, co obxecto de pór as bases para crear unha sociedade onde coexistan os mercados e as necesidades familiares, así como de establecer os dereitos dispoñibles polas nais e os pais traballadores. Ora ben, o exame do marco legal aplicable no tocante ao embara-

zo, o coidado dos fillos e os posibles conflitos laborais, revela como, malia se estableceren normas de protección para as nais, fallou no caso dos pais, cunha cota de prazos que se ve como pouco protectora.

– O capítulo cuarto, titulado *Tribunals' approaches to pregnancy-parenting/workplace conflicts*, ten como asunto as reclamacións contra o despedimento motivado polo embarazo da muller traballadora que reciben os tribunais, pois polo xeral o empresariado alega descoñecer o embarazo e enmascara baixo outros motivos a causa do despedimento, mais a doutrina seguida polos tribunais para recoñecer estes despedimentos como improcedentes esixe o coñecemento do embarazo por parte daquel.

Durante a época estudada os tribunais aplicaban unha concepción estrita do coñecemento do embarazo por parte do empresariado antes do despedimento, ao non se admitiren os indicios á hora de recoñecer o despedimento como improcedente. Doutra parte, tampouco admitían como lóxica nin correcta a conclusión de que o embarazo fora a causa do despedimento cando este se producía nos días seguintes a que a traballadora comunicase o seu estado, o que pon de manifesto certa indiferenza por coñecer o motivo de despedimento e as dificultades das mulleres despedidas por esta causa á hora de atoparen unha reparación legal.

– No capítulo quinto, *Pregnancy-parenting/workplace conflicts and tribunal procedures*, fálase dos prazos dos tribunais na resolución dos conflitos relativos aos despedimentos discriminatorios por causa do embarazo e da representación xurídica ante os tribunais.

No tocante ao primeiro aspecto, o prazo máximo para presentar a demanda é de tres meses, como se viu, e esta ha de ser vista polo tribunal nun prazo de 26 semanas –ou o que é o mesmo, seis meses e medio– desde a súa presentación; de feito, os máis destes casos foron vistos nun 49% dentro dos 4 meses, mentres o 51% estivo visto dentro dos seis meses. Se temos en conta, así mesmo, que no 79% dos casos o despedimento se producía antes da maternidade, todo isto suxire que a maioría dos despedimentos foron vistos polos tribunais nas etapas tardías do embarazo ou cando xa nacera a crianza; é dicir, con tempo abondo para que as mulleres valorasen a súa dedicación á maternidade e fosen reticentes a acudir á xustiza.

Canto á representación legal das mulleres nesta situación, expónse que no sistema legal inglés a representación non é un requisito necesario para acudir aos tribunais. Trátase de manter un sistema amigable, informal e accesible ás partes litigantes, que en moitas ocasións non poden pagar o elevado custo dos avogados, xa que só están cubertos certos asesoramentos preliminares e a única posibilidade de obterem repre-

sentación é a través dalgún sindicato, caso de estaren afiliadas. Ora ben, as demandas son máis exitosas con representación, alén de esta levar aparellada unha reclamación por danos no 80% dos casos, porcentaxe que é do 65% de se acudir aos tribunais sen representación.

Conclúese, daquela, que cómpre flexibilizar os prazos dos tribunais, dadas as circunstancias en que se atopan as mulleres e que as poden levar a desistir ou a non presentar as demandas, por unha banda; e, pola outra, regular a representación legal.

– O capítulo sexto, co rótulo *Challenging and reforming pregnancy-parenting/workplace regulation*, ocúpase de como para as mulleres e os homes poderen escoller o modelo de vida familiar e laboral que lles permita compatibilizar as súas responsabilidades familiares e laborais cómpre realizar reformas legais que ademais sexan aplicadas polos tribunais. En particular, sinálase que dado que se produciu un importante cambio na mentalidade dos homes, que arestora desexan participar no coidado dos seus fillos, para que as leis poidan contribuír á igualdade de xénero e de dereitos cumprirá unha inxección de dereitos do pai.

Actualmente as nais teñen dereito a unha excedencia dun ano, durante as primeiras seis semanas da cal serán retribuídas, e até o noveno mes terán dereito ao salario mínimo profesional (o Estado ten a intención de ampliálo até o duodécimo mes). Porén, no caso dos pais, estes teñen dereito ao aboamento de dúas semanas do seu salario e até seis meses do salario mínimo profesional. Esta desigualdade é o que o goberno pretende modificar, ben no sentido de transferir algúns días da maternidade aos pais, ben no de incrementar até seis semanas o dereito do pai sen interferir no da nai.

3. Esta monografía, en primeiro lugar, pon de manifesto que as estruturas do mercado laboral non son compatibles coa forma de familia tradicional, senón que malia seguir a recaer sobre a muller o coidado dos fillos e anciáns, na actualidade traballo e familia son responsabilidades que están divididas entre ambos os membros da parella, o que proporciona unha oportunidade para romper as fronteiras nesta materia.

En segundo lugar, debemos anotar que o dereito á conciliación laboral e familiar como dereito absoluto dos pais e das nais pasará por un traballo flexible. Ora ben, a lei protexerá de partida as nais e os pais traballadores, e logo ampliará o dereito a outros traballadores. Con todo, non pode deixar de sinalarse que nesta materia a lei é bastante defectuosa e por tanto mellorable. Ao tempo, movémonos aínda nunha sociedade individualista que deixa a función do coidado das crianzas nas mans femininas, polo que é necesario ampliar a vinculación e as responsabilidades dos

homes neste ámbito. Para iso, cómpre que o Estado se comprometa a promover unha igualdade no ámbito do traballo que vincule todas as partes do mercado laboral a través dunha lexislación máis igualitaria canto ás prestacións por este motivo.

Por último, na situación actual non podemos prognosticar as eleccións que as nais e os pais farán nin as repercusións que tales eleccións terán nas súas vidas, nas dos seus fillos, nos negocios ou na economía. No entanto, o certo é que no contexto en que vivimos a escolla entre a familia e o traballo está limitada, o que tamén restrinxe a nosa capacidade para evolucionarmos cara a unha sociedade máis xusta que reduza as desigualdades e fomente a xustiza social entre os traballadores con e sen fillos.

GÓMEZ ALÉN, J. e VEGA GARCÍA, R. (coords.) (2010)
Materiales para el estudio de la abogacía antifranquista.
Madrid, Ediciones GPS, 711 pp.

María Asunción López Arranz

Profesora de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade da Coruña

1. A xustiza social, os dereitos humanos, o traballo decente e a igualdade de toda a cidadanía ante a lei son termos que para as novas xeracións soan compasados ao seu nacemento e aos anos vividos, mais trátase de dereitos que se conseguiron grazas á loita de moitos homes e mulleres deste país. En tal empresa o papel dos expertos no mundo do dereito, en concreto o dos avogados laboristas, resultou non pouco relevante, e é precisamente o recoñecemento e a homenaxe destes profesionais o que pretende a monografía que aquí se comenta. Así, nela realízase o estudo da realidade dun pasado recente en que os avogados laboristas, desde o seu quefacer diario, deron un importante exemplo de loita pola xustiza social en tempos de gran dureza xurídico-política, o que para algúns deles mesmo supuxo a perda da vida.

2. A estrutura da obra articúlase en tres seccións ben diferenciadas, subdivididas en apartados e introducidas por textos institucionais e unha presentación. Cada unha das