

RESEÑA DE JOSÉ MIGUEL SÁNCHEZ OCAÑA,
*LA ACCIÓN POSITIVA INTERSECCIONAL:
ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y CLÁUSULAS
SOCIOLABORALES EN LA CONTRATACIÓN
PÚBLICA*, TIRANT LO BLANCH, 1.^a EDICIÓN,
2023, 196 PÁGINAS¹

BELÉN MORANT TORÁN*

Universitat de València

La obra que se presenta aborda un tema crucial en el contexto del empleo público y la igualdad de trato, la acción positiva interseccional. Para ello, José Miguel Sánchez Ocaña exhibe de manera reflexiva y profunda, a la vez que amena, el papel que juegan estas políticas de acción positiva en el ámbito público, centrándose específicamente en la interseccionalidad como vía para garantizar la igualdad formal y material.

Nos encontramos ante una monografía cuyo lanzamiento es especialmente oportuno si tomamos en consideración que la igualdad y la diversidad han acaparado los debates producidos en los últimos años en los diversos ámbitos de la sociedad y, como no podía ser de otra forma, el mundo del trabajo no ha sido, ni debe ser en ningún caso, una excepción si, además, tenemos en cuenta su directa conexión con la garantía de los derechos fundamentales.

¹ Esta reseña bibliográfica ha sido desarrollada en el marco de un contrato predoctoral para la Formación de Personal Investigador financiado por la Universitat de València.

* **Correspondencia a:** Belén Morant Torán. Universitat de València. – belen.morant@uv.es – <https://orcid.org/0009-0007-4387-2748>

Cómo citar: Morant Torán, Belén (2024). «Reseña de José Miguel Sánchez Ocaña, *La acción positiva interseccional: acceso al empleo público y cláusulas sociolaborales en la contratación pública*»; *Lan Harremanak*, 51, 356-360. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26317>).

Recibido: 14 mayo, 2024; aceptado: 16 mayo, 2024.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

La razón de ser de la obra que nos presenta el autor se incardina, precisamente, dentro de la responsabilidad constitucionalmente cualificada en materia de igualdad de que disponen las Administraciones Públicas, tanto en el empleo público, como en la contratación pública. En este sentido, no podemos olvidar, como bien señala José Miguel Sánchez Ocaña, que nuestra Constitución consagra el mandato a los poderes públicos de remover aquellos obstáculos que impiden o dificultan la efectiva realización de los derechos constitucionales. Y, lógicamente, ello pasa por el propio ámbito organizativo de las funciones y actividades públicas, dónde el papel desempeñado por los poderes públicos adquiere un tinte notablemente relevante.

La implementación de medidas proactivas, como son las políticas de igualdad en el empleo público y en la contratación pública, son esenciales para combatir la discriminación y promover oportunidades equitativas, atajando las desigualdades existentes en la medida en que se configuran como herramientas que permiten corregir desequilibrios históricos. Sin embargo, el camino hacia la inclusión efectiva por medio de medidas de acción positiva no está sino plagado de desafíos, controversias y reticencias en su uso. Estos últimos nacen de diferentes actores del ámbito político, jurisdiccional, profesional e incluso académico y pivotan, como señala el autor, alrededor de los derechos constitucionales que pudieran verse afectados como consecuencia de la implementación de las medidas que ocupan el análisis de la obra que se presenta.

Este debate, además, se ha visto enriquecido con el concepto de interseccionalidad, que toma en consideración cómo diferentes formas de discriminación y dimensiones que conforman las desigualdades sobre las personas se entrecruzan, permitiéndonos entender la manera en que estos influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades. Lo que ha llevado a impulsar una reflexión más profunda, como la que nos plantea José Miguel Sánchez Ocaña, sobre cómo las medidas de acción positiva pueden ser diseñadas desde la óptica de la interseccionalidad para ser verdaderamente inclusivas y efectivas en la promoción de la igualdad en el espacio del empleo público y la contratación pública.

El autor, a lo largo de la reflexión que efectúa en su obra se propone, concretamente, la consecución de tres objetivos fundamentales que dan cuerpo a la monografía que en estas líneas se reseña. Empezando por exponer los fundamentos jurídico-constitucionales, los desafíos y las razones para la acción de las medidas de trato preferente desde una perspectiva interseccional, siguiendo con el análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial de las vicisitudes de las mentadas medidas en las convocatorias de plazas en el empleo público, así como su inserción como cláusulas sociales en los pliegos de condiciones administrativas de los contratos del sector público y, terminando por ofrecer una exposición didáctica que permita ofrecer un enfoque teórico-práctico orientado al desarrollo real de las políticas de igualdad interseccionales.

El resultado es un total de siete puntos que componen el esqueleto de la monografía que se presenta mediante los cuales José Miguel Sánchez Ocaña aborda la totalidad de los temas señalados y consigue la consecución de los objetivos nucleares que articulan la obra.

Los tres primeros puntos actúan como una suerte de introducción al marco teórico de la acción positiva interseccional, proporcionando al lector una base sólida sobre la cual se construyen los argumentos que encontrarán desarrollo posteriormente.

En el primero de estos puntos, el autor nos ofrece una aproximación a la normativización de la igualdad de trato en sus distintas facetas, empezando por su formulación como valor, principio y derecho consagrado constitucionalmente y, siguiendo por su tratamiento normativo legal, estatal y autonómico, encaminado a dotar de garantías a los preceptos constitucionales que lo desarrollan. Para, posteriormente, entrar a esclarecer cómo se conjuga este principio con el de prohibición de discriminación en el acceso al empleo público, estatutario y laboral, en la medida en que las actuaciones de las Administraciones Públicas se encuentran limitadas por ambos. Específicamente el autor nos ofrece una reflexión sobre las particularidades jurídicas que envuelven a la prohibición de discriminación, directa e indirecta, en el plano jurídico interno, siendo que dichos conceptos entrañan una gran relevancia a la hora de desgranar las medidas de acción positiva de trato preferente a las que irá dando desarrollo a lo largo de su obra.

En el segundo punto encontraremos un análisis, desde la perspectiva de la doctrina científica, de los grandes planteamientos existentes en torno a la conceptualización de la interseccionalidad y, como estos pueden relacionarse con el concepto que hallamos en el Derecho Antidiscriminatorio. El autor no pretende en estas líneas sino ofrecernos un acicate de cómo puede contribuirse desde la óptica de la interseccionalidad en las políticas de igualdad de acceso al empleo a la consecución de una verdadera conjunción entre la igualdad formal y la igualdad real y efectiva. Refuerza esta premisa amparándose en la validez constitucional que ha venido a otorgar el Tribunal Constitucional respecto a las medidas de acción positiva y de discriminación inversa en relación con grupos sociales desfavorecidos.

En el tercer punto, habiendo situado ya al lector en la materia, se entra a profundizar en las medidas de acción positiva como herramientas al servicio de las políticas de igualdad, ofreciéndonos el autor una aproximación a su concepto y tipológicas. Que complementa con la puesta en escena de las dificultades más relevantes en las que pueden incurrir este tipo de medidas, especialmente si se tiene en cuenta que dotar de justicia a las políticas de igualdad en favor de aquellos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad con el fin de lograr fines constitucionalmente legítimos implica emprender actuaciones negativas o

reactivas en nombre de la igualdad material puede hacer colisionar este principio con otros principios y derechos constitucionales conexos.

Los puntos restantes pivotan alrededor de los dos ejes centrales en los que se articula la monografía, esto es, el acceso al empleo público y las cláusulas sociales en los contratos del sector público.

Así, el cuarto punto afronta la tarea de abordar las particularidades del empleo público como entorno donde convergen el principio de igualdad material y los principios de igualdad formal, mérito y capacidad. De forma conjunta, el autor nos expone las complejidades relacionadas con los sistemas de acceso y los diferentes tipos de personal empleado por las entidades del sector público dado que se configura necesario como preludeo al estudio de la reserva de cuotas de empleo y de la preferencia ante el empate en la fase de méritos. Lo que nos lleva al punto cinco de esta monografía, centrado en las acciones de trato preferente en el acceso al empleo público.

Con ellas, como bien hace en reseñar el autor, no se trata de soslayar las exigencias mínimas de capacidad en el empleo público en favor de determinados colectivos, no encontramos aquí el debate, sino en dando por cumplida la capacidad exigida establecer un sistema de cuotas para ciertos colectivos, ciertamente bastante limitados en su alcance si atendemos a las prácticas de otros países europeos, inclusive el nuestro propio si contemplamos la regulación y jurisprudencia en relación con estos sistemas. Así como en otorgar prioridad a candidatos pertenecientes a grupos desfavorecidos en situaciones donde exista igualdad de méritos entre los aspirantes. No obstante, como consecuencia de la problemática jurídico-constitucional que plantean estas medidas, como referenciaba el autor en la primera parte de su obra, no podemos olvidar que las citadas medidas deberán atender los requisitos jurídicos que de forma sintética nos presenta en la última parte de este punto y, cuyo cumplimiento se relaciona directamente con su validez.

Con los puntos seis y siete entramos en la parte final de la obra, donde se realiza un recorrido sobre la contratación pública socialmente responsable y el elemento fundamental que la posibilita, esto es, las cláusulas sociolaborales. En el diseño de estas últimas, se ofrece una reflexión en torno a las capacidades jurídicas de los órganos de contratación para incentivar y exigir medidas de fomento del empleo a los adjudicatarios desde una perspectiva inclusiva interseccional.

Ya como conclusión y cierre de su monografía, el autor nos ofrece diversas consideraciones, que en estas líneas no se pretenden adelantar, invitándonos a reflexionar, tras el recorrido normativo europeo y nacional por las acciones públicas diseñadas en materia de empleo y los límites en su implementación, acerca de la suficiencia de estas medidas para garantizar una igualdad plena, con

capacidad para prevenir la totalidad de supuestos y formas de discriminación múltiple. Animando a considerar, en la medida en que el Derecho positivo y la doctrina constitucional no lo impiden, un giro en las políticas públicas de empleo en el sector público hacia estadios más avanzados e inclusivos donde la interseccionalidad sea el elemento clave que permita alcanzar dicho logro.

En definitiva, «La acción positiva interseccional: acceso al empleo público y cláusulas sociolaborales en la contratación pública» de José Miguel Sánchez Ocaña es, sin duda alguna, una obra de impecable escritura y rigurosidad científica que nos ofrece un estudio teórico-práctico exhaustivo de las implicaciones que puede tener la acción positiva interseccional en la consecución de prácticas más justas e inclusivas en el ámbito de las entidades públicas. Es un llamado a reconocer la multiplicidad de identidades en el mundo laboral y a adaptar las políticas públicas para reflejar esta diversidad de manera efectiva y equitativa, redimensionando los grupos a los que se dirige mediante la interseccionalidad. José Miguel Sánchez Ocaña pone a nuestra disposición una lectura sumamente necesaria, cuyo enfoque y esfuerzo, es digno de reconocimiento.