

OBRIGACIÓNS EMPRESARIAIS RESPECTO DO COLECTIVO LGTBI. O ESPAZO DAS MEDIDAS PLANIFICADAS NO MARCO DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Autora: Patricia Nieto Rojas
Aranzadi La Ley, 1ª ed., 2025, 330 pp.

Nestas liñas quero dedicar unhas palabras de recoñecemento á obra que recentemente recibín titulada "Obrigacións empresariais respecto ao colectivo LGTBI. O espazo das medidas planificadas no marco da negociación colectiva", asinada pola profesora Patricia Nieto Rojas. Non debe sorprender ao lector e a lectora interesados nesta temática nin o título nin a temática seleccionada pola profesora Nieto xa que o estudo da negociación colectiva forma parte da súa liña central de investigación -desde a orixe coa súa tese doutoral- e, ata a actualidade máis recente, con variadas achegas doutrinais referidas -permítanme- ao cumprimento de diferentes obrigacións documentais polas empresas. Por exemplo, achegas doutrinais referidas aos plans de igualdade, rexistro salarial, auditoría retributiva, entre outras.

Comezando coa análise desta monografía, evidénciase un gran rigor, exhaustividade e acerto en canto á estrutura que se adopta. Características todas elas que ofrecen unha lectura non só interesante e enriquecedora, senón que engancha ao lector e á lectora e alenta a descubrir as diferentes achegas realizadas en cada un dos capítulos que pasan a ser obxecto de detalle.

No primeiro capítulo, a modo introdutorio, a autora introdúcenos enxeñosamente no tratamento da prohibición de discriminación do colectivo LGTBI ata as medidas legislativas autonómicas deseñadas para promocionar a

igualdade do colectivo LGTBI no mercado de traballo. Deste xeito, deséñase unha contextualización que, a modo de esbozo para situar ao lector e a lectora sobre a progresión, o respaldo e os logros alcanzados no marco xurídico (nacional, europeo e internacional), evidencia o tránsito dun tímido soft-law a un sólido corpo legislativo sobre dereitos LGTBI. Chegados a este punto, procede a examinarse a amplitude do colectivo LGTBI, deténdose criticamente en analizar as definicións terminolóxicas empregadas pola Lei 4/2023. E con gran interese, péchase este capítulo cunha revisión e repaso ás principais achegas realizadas pola xurisprudencia do TEDH, o TJUE e o TC na tutela discriminatoria por razón de orientación sexual e identidade de xénero. Unha proposta que revela enxeño procesualista en cuestións como o investimento da carga da proba -probatio diabólica- e o recoñecemento dunha indemnización por vulneración do dereito a non ser discriminado por razón de orientación sexual e identidade de xénero -fixación do quantum indemnizador-.

No segundo capítulo, principiase coas previsións en materia de emprego dedicadas ao colectivo LGTBI tras a entrada en vigor da Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego. Unha abordaxe necesaria para o percorrido doutrinal que a posteriori se adoptou cohesionando o estudo da temática de fondo que nos ocupa. A cuestión principal que pivota neste apartado é a participación do colectivo LGTBI no mercado de traballo e a súa inclusión como colectivo prioritario ex art. 50 Lei 3/2023 nas políticas de emprego deseñadas. Unhas políticas públicas que, consecutivamente, tiveron reflexo e cabida no art. 14 da Lei 4/2023, onde se concretan as actuacións encamiñadas a erradicar a discriminación de persoas LGTBI tanto no acceso como durante o transcurso da vida laboral. Unha especial énfase detéctase nas seguintes liñas sobre varios momentos temporais -previos ao acceso ao posto, durante o transcurso da relación laboral e ao momento de decidir extingui-la- onde a autora aproveita a oportunidade para razoar e explicitar os

pormenores discriminatorios que poden suceder. Todo iso compasado por un nutrido número de sentenzas que inciden nos puntos sinalados.

No terceiro capítulo titulado “o tratamento do colectivo LGTBI pola Negociación Colectiva”, pretende contextualizar cales foron as actuacións levadas a cabo polos axentes sociais neste terreo polo momento. Unha actuación que foi agora canalizada e relanzada polo art. 14 c) da Lei 4/2023 ao instar os axentes sociais á inclusión nos convenios colectivos cláusulas de promoción da diversidade en materia de orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, entre outras. Por conseguinte, o obxectivo plasmado e cun claro interese didáctico, foi diseccionar ou parcelar as cláusulas inseridas nos convenios colectivos en temáticas como a adopción de medidas dirixidas á consecución de medidas dirixidas á consecución da igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, a determinación do ámbito de aplicación das medidas, medidas de acción positiva, medidas vinculadas á conciliación da vida familiar e persoal, a adecuación dos espazos, a adecuación da documentación e uniformidade, así como desde a perspectiva preventiva referida a cuestións sobre vixilancia da saúde e prevención do acoso.

No cuarto capítulo, a profesora Nieto debulla con gran mestría cada unha das controvertidas arestas que integran a negociación e implementación das medidas. Deste xeito, dámos resposta a suxestivas preguntas sobre a obrigação de negociar e acordar? o conxunto de medidas planificadas, quen negocian ou quen están lexitimados en función do ámbito, a existencia ou non de convenio colectivo aplicable ou representación legal das persoas traballadoras, a falta de resposta sindical, onde documentar estas medidas e as posibles repercusións de non respectar o contido mínimo. Devandito o anterior, continúanse resolvendo incógnitas complexas como a integración do protocolo para a prevención fronte ao acoso LGTBI en diferentes instrumentos, puntualizando criticamente os pormenores de decidir por unha ou outra opción. Unha vez pechado o anterior, pódese

comprobar unha reflexión consecutiva e oportuna aos apartados anteriores sobre as consecuencias sancionadoras para as empresas, derivadas obviamente do incumprimento da adopción das medidas planificadas.

No quinto capítulo, acertadamente tras o avance previo sobre as cuestións referidas ao proceso de negociación, penétrase no conxunto de medidas planificadas a adoptar para o colectivo LGTBI. Neste momento, ponse de relevo unha interesante achega respecto a as características ou nomenclatura que debe recibir esta obrigación documental a cumprir polas empresas. En definitiva, a autora desentrañanos a dúbida de se estamos #ante un novo plan de igualdade, se as medidas adóptanse xuntamente con aquel ou, separadamente en diferentes documentos legais. Posteriormente, detense pormenorizadamente en examinar cada un dos puntos mínimos ex art. 8 RD 1026/2024 que debe recoller o convenio colectivo. A continuación, céntrase o interese na perspectiva preventiva do acoso LGTBI como risco psicosocial, abordando o marco xurídico e as actuacións prácticas a implementar nas empresas. Como resultado, ofrécenos unha proposta de protocolo a fin de previr o acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI; iso sen deixar atrás unha achega crítica sobre a achega do “modelo de protocolo” recolleito no Anexo II do RD 1026/2024 en defecto doutra opción reflectida pola negociación colectiva.

No sexto capítulo, e como peche desta obra, a autora penétranos nunha temática interesante, os incentivos para fomentar a igualdade LGTBI na empresa. Neste apartado introdúcese ao lector e á lectora no tránsito da responsabilidade social empresarial ao impulso legal da igualdade. Deste xeito, abórdanse aspectos -desde o ámbito privado- como os estándares e marcos de xestión sobre diversidade, -ata- os criterios que favorezan medidas de igualdade tales como a inclusión de cláusulas sociais na contratación pública; especialmente, as empresas contratistas, subcontratistas ou provedoras. Polo que se profundiza na importancia adquirida que adquire esta

cuestión tras a modificación introducida pola DF 17 da Lei 4/2023 no art. 122 da Lei 9/2017, do 8 de novembro de Contratos do Sector Público. Finalizando coa análise do distintivo empresarial que puidese corresponder ás empresas que destaquen pola súa aposta en políticas de igualdade e non discriminación LGTBI. E que, ante a ausencia do seu desenvolvemento normativo, a autora achéganos un posible procedemento a seguir nestes casos.

En conclusión, quero subliñar e compartir a opinión manifestada pola profesora María Luisa Molero Marañón, Catedrática de Dereito do Traballo e da Seguridade e autora do prólogo, quen reitera e apoia a achega académica da profesora Nieto para analizar as presentes innovacións legislativas na negociación colectiva referidas ao persoal LGTBI. Tales xustificacións evidencian que estamos ante unha obra que contribuirá “ao tratamento laboral que inaugura a Lei 4/2023 sobre as persoas LGTBI”.

Tras todo o anterior, e chegados a este punto, aproveito unha vez máis para reiterar o parabén á profesora Nieto Rojas por esta aposta monográfica e por un excelente resultado que, a bo seguro, será de gran utilidade na abordaxe de cantas cuestións derívense.

ARTURO MONTESDEOCA SUÁREZ
Profesor Axudante Doutor - ULPGC
arturo.montesdeoca@ulpgc.es