

LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD: DEL CONVENIO SECTORIAL AL PROTOCOLO EMPRESARIAL

Autor: Nieto Rojas, Patricia

Editorial Atelier, 1ª edición, 2025, 226 páginas

La profesora Patricia Nieto Rojas vuelve a poner de manifiesto en esta obra su profundo conocimiento y dominio de las cuestiones relativas al Derecho colectivo y a la igualdad, tal y como ha venido demostrando en sus trabajos anteriores. Por ello, cualquier persona interesada en comprender la compleja interconexión entre la negociación colectiva y la garantía de la igualdad en el trabajo debería acudir a esta obra, ya que constituye, al menos por el momento —pues no cabe duda que de la evolución que caracteriza a esta materia y de la pericia de la autora, podemos esperar que ambas nos ofrezcan nuevas aportaciones—, el punto culminante de sus investigaciones.

No diremos nada nuevo al afirmar que la negociación colectiva desempeña un papel esencial en la concreción del deber de garantía de la igualdad. Tampoco será sorprendente constatar que, aunque los avances alcanzados en los últimos años han sido muy significativos, todavía es mucho lo que queda por hacer. Resulta, por ello, imprescindible una adecuada comprensión del marco jurídico de partida para poder reflexionar sobre las carencias que presenta la normativa vigente y sobre las posibles mejoras que podrían proponerse en esta materia. Así es como se inicia esta obra: situando al lector ante una visión general del panorama actual, para descender, posteriormente, al análisis de situaciones problemáticas más concretas y complejas.

El escenario actual comienza a construirse a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el año 2007, un auténtico hito en

esta materia, que establece el deber, en términos generales, de adoptar medidas para luchar contra la discriminación de género en la empresa (art. 45 LOIEMH). A partir de este marco, la evolución del reconocimiento y tratamiento de la igualdad en la empresa ha seguido dos líneas complementarias. Por un lado, la negociación colectiva ha quedado configurada como el actor principal en el desarrollo de esta materia. Por otro, diversas normas han incorporado tanto obligaciones como facultades de carácter potestativo orientadas a promover la igualdad efectiva, como sucede con el deber general de negociar medidas en aras de alcanzar la igualdad, aunque no tanto de acordar (art. 85 ET y art. 33 Ley 15/2022), o con la obligación específica de negociar y elaborar planes de igualdad (RD 901/2020).

La igualdad constituye un tema de máxima actualidad y posee un carácter marcadamente imperativo, hasta el punto que, incluso en ausencia de un mandato legal expreso, la influencia que ejerce la transversalidad de género puede llevar a que la falta de acción en la negociación colectiva en aspectos esenciales, como la reducción de la brecha de género, el establecimiento de procedimientos que faciliten el ejercicio de medidas de conciliación laboral y personal o la incorporación de medidas positiva, dé lugar a supuestos de discriminación indirecta. En este contexto, caracterizado por un entramado de obligaciones y facultades dirigidas a combatir una de las principales lacras sociales, como es la desigualdad estructural que afecta a las mujeres, una obra que lleva por título *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial* resulta de especial interés.

En España, el número de convenios colectivos de empresa es reducido. La mayoría de los trabajadores quedan sujetos a las condiciones pactadas en un convenio sectorial que, al ser de ámbito superior, suele presentar un menor grado de especificidad y adaptación a las necesidades concretas de cada organización empresarial. Esta circunstancia no resulta extraña si se tiene en cuenta la configuración del tejido

empresarial español, caracterizado por el predominio de pequeñas y medianas empresas que, en muchos casos, carecen de representación legal de los trabajadores.

Esta realidad coexiste con el deber de negociar un plan de igualdad en el ámbito empresarial, obligatorio para aquellas empresas con más de cincuenta personas trabajadoras y de carácter voluntario para el resto. Por este motivo, es frecuente que existan empresas sin convenio colectivo propio que, sin embargo, se ven obligadas a disponer de un plan de igualdad. En estos casos, la ausencia de representación legal exige articular mecanismos específicos de negociación, como la constitución de comisiones *ad hoc*, con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente.

Las diferencias entre el plan de igualdad y el convenio colectivo de empresa, en lo que respecta a su régimen jurídico, duración, procedimientos de negociación o grado de obligatoriedad, constituyen un terreno fértil para la crítica y la reflexión doctrinal. En este contexto, si el lector desea encontrar propuestas meditadas de mejora en la articulación de la negociación de estos planes de igualdad, orientadas a incrementar su efectividad, asegurar su coherencia con la estructura normativa del sistema de autonomía colectiva y adecuarlas a la realidad empresarial actual, marcada por el predominio de pymes y por la existencia de organizaciones con múltiples centros de trabajo, no tiene más que acudir a esta obra.

A mi juicio, es en la respuesta a estas cuestiones donde se encuentra la clave para asegurar el éxito que el legislador pretendía conseguir con la regulación de los planes de igualdad. El fin último parece haber sido garantizar su implementación, bien sea mediante el desarrollo de espacios propios para su negociación o incluso, planteando la posibilidad de que sean aprobados de manera unilateral por la parte empresarial, aun a costa de sacrificar la naturaleza negociada que debiera caracterizarlos. Está claro que los efectos de un plan negociado conforme a las reglas de la negociación colectiva, en comparación con uno que lo ha

hecho por un cauce diferente, va a plantear interrogantes relativas a su ámbito de aplicación y vigencia.

Un segundo instrumento que desempeña una función destacada en la garantía de la igualdad de género en la empresa son los protocolos frente al acoso o con medidas destinadas a reparar las situaciones que pudieran producirse. Protocolos que, en el caso del acoso por razón de sexo y acoso sexual, son obligatorios para todas las empresas, con independencia del número de trabajadores con que cuenten (RD 901/2020). La obligación de regular un protocolo de acoso en todo caso también resulta compleja de articular si se tiene en cuenta que el marco normativo habla de un conjunto de medidas que *podrán* (art. 48 LOIEMH), y no que *deberán*, negociarse con los representantes de los trabajadores. Esta obligación de establecer un protocolo de acoso en todas las empresas nos devuelve a la problemática que ya se ha mencionado anteriormente: ¿qué ocurre con aquellas empresas que no tienen instancias colectivas? Asimismo, ¿cómo incide la existencia de una negociación colectiva de ámbito sectorial que incorpora medidas frente al acoso en la configuración y alcance del protocolo empresarial obligatorio?

Otro aspecto importante que mencionar, y que la autora no pasa por alto, es la paulatina expansión de la garantía del derecho a no ser discriminado de las personas LGTBIQ, en especial tras la reciente aprobación la Ley 4/2023 o Ley Trans. No obstante, dicha expansión no se ha desarrollado en plena coherencia con las medidas previstas en materia de igualdad de género, dando lugar a un escenario heterogéneo en el que las obligaciones empresariales en materia LGTBIQ+ y las derivadas de la igualdad entre mujeres y hombres, no terminan de articularse de manera armónica. Para concluir, conviene plantear una última cuestión al respecto que, a nuestro juicio, debería suscitar una especial atención en el debate doctrinal y práctico: ¿pueden los planes de igualdad de género incluir también medidas en favor de las mujeres trans, o ello supondría desnaturalizar la finalidad para la que

fueron concebidos, considerando que ellos están fundamentados en un sistema de diagnóstico basado en la diferenciación binaria del sexo entre hombre-mujer?

Como puede extraerse de las pinceladas que aquí se han esbozado, tal vez configurando un cuadro inacabado y de difícil interpretación, la temática de la obra, que no es otra que la que lleva por título *la articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad*, presenta una complejidad considerable. Confiamos en que estas líneas sirvan para despertar el interés de quienes se sientan mínimamente atraídos por la materia y se animen a adentrarse en la lectura de esta obra.

BEATRIZ SANCHEZ GIRON MARTINEZ
Personal investigador en formación
Universidad Pontificia de Comillas (España)
bsanchezg@comillas.edu