

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 páxinas

A profesora Patricia Nieto Rojas volve poñer de manifesto nesta obra o seu profundo coñecemento e dominio das cuestións relativas ao dereito colectivo e á igualdade, tal e como veu demostrando nos seus traballos anteriores. Por iso, calquera persoa interesada en comprender a complexa interconexión entre a negociación colectiva e a garantía da igualdade no traballo debería acudir a esta obra, xa que constitúe, polo menos polo momento —pois non cabe dúbida que da evolución que caracteriza a esta materia e da pericia da autora, podemos esperar que ambas nos ofrezan novas achegas—, o punto culminante das súas investigacións.

Non diremos nada novo ao afirmar que a negociación colectiva desempeña un papel esencial na concreción do deber de garantía da igualdade. Tampouco será sorprendente constatar que, aínda que os avances alcanzados nos últimos anos foron moi significativos, aínda é moito o que queda por facer. Resulta, por iso, imprescindible unha adecuada comprensión do marco xurídico de partida para poder reflexionar sobre as carencias que presenta a normativa vixente e sobre as posibles melloras que poderían propoñerse nesta materia. Así é como se inicia esta obra: situando ao lector ante unha visión xeral do panorama actual, para descender, posteriormente, á análise de situacións problemáticas máis concretas e complexas.

O escenario actual comeza a construírse a partir da entrada en vigor da Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes, no ano 2007, un auténtico fito nesta materia, que establece o deber, en termos xerais, de adoptar

medidas para loitar contra a discriminación de xénero na empresa (art. 45 LOIEMH). A partir deste marco, a evolución do recoñecemento e tratamento da igualdade na empresa seguiu dúas liñas complementarias. Por unha banda, a negociación colectiva ha quedado configurada como o actor principal no desenvolvemento desta materia. Por outro, diversas normas incorporaron tanto obrigacións como facultades de carácter potestativo orientadas a promover a igualdade efectiva, como sucede co deber xeral de negociar medidas a prol de alcanzar a igualdade, aínda que non tanto de acordar (art. 85 ET e art. 33 Lei 15/2022), ou coa obrigación específica de negociar e elaborar plans de igualdade (RD 901/2020).

A igualdade constitúe un tema de máxima actualidade e posúe un carácter marcadamente imperativo, ata o punto que, mesmo en ausencia dun mandato legal expreso, a influencia que exerce a transversalidade de xénero pode levar a que a falta de acción na negociación colectiva en aspectos esenciais, como a redución da fenda de xénero, o establecemento de procedementos que faciliten o exercicio de medidas de conciliación laboral e persoal ou a incorporación de medidas positiva, dea lugar a supostos de discriminación indirecta. Neste contexto, caracterizado por un armazón de obrigacións e facultades dirixidas a combater unha das principais secuelas sociais, como é a desigualdade estrutural que afecta as mulleres, unha obra que leva por título A articulación da negociación colectiva en materia de igualdade. Do convenio sectorial ao protocolo empresarial resulta de especial interese.

En España, o número de convenios colectivos de empresa é reducido. A maioría dos traballadores quedan suxeitos ás condicións pactadas nun convenio sectorial que, ao ser de ámbito superior, adoita presentar un menor grao de especificidade e adaptación ás necesidades concretas de cada organización empresarial. Esta circunstancia non resulta estraña se se ten en conta a configuración do tecido empresarial español, caracterizado polo predominio de

pequenas e medianas empresas que, en moitos casos, carecen de representación legal dos traballadores.

Esta realidade coexiste co deber de negociar un plan de igualdade no ámbito empresarial, obrigatorio para aquelas empresas con máis de cincuenta persoas traballadoras e de carácter voluntario para o resto. Por este motivo, é frecuente que existan empresas sen convenio colectivo propio que, con todo, ven obrigadas a dispoñer dun plan de igualdade. Nestes casos, a ausencia de representación legal esixe articular mecanismos específicos de negociación, como a constitución de comisións *ad hoc*, co fin de dar cumprimento á normativa vixente.

As diferenzas entre o plan de igualdade e o convenio colectivo de empresa, no que respecta a o seu réxime xurídico, duración, procedementos de negociación ou grao de obrigatoriedade, constitúen un terreo fértil para a crítica e a reflexión doutrinal. Neste contexto, se o lector desexa atopar propostas meditadas de mellora na articulación da negociación destes plans de igualdade, orientadas a incrementar a súa efectividade, asegurar a súa coherencia coa estrutura normativa do sistema de autonomía colectiva e adecualas á realidade empresarial actual, marcada polo predominio de pemes e pola existencia de organizacións con múltiples centros de traballo, non ten máis que acudir a esta obra.

Ao meu xuízo, é na resposta a estas cuestións onde se atopa a clave para asegurar o éxito que o lexislador pretendía conseguir coa regulación dos plans de igualdade. O remate último parece ser garantir a súa implementación, ben sexa mediante o desenvolvemento de espazos propios para a súa negociación ou mesmo, expondo a posibilidade de que sexan aprobados de maneira unilateral pola parte empresarial, aínda á conta de sacrificar a natureza negociada que debese caracterizalos. Está claro que os efectos dun plan negociado conforme as regras da negociación colectiva, en comparanza con uno que o fixo por unha canle diferente, vai expor

interrogantes relativas ao seu ámbito de aplicación e vixencia.

Un segundo instrumento que desempeña unha función destacada na garantía da igualdade de xénero na empresa son os protocolos fronte ao acoso ou con medidas destinadas a reparar as situacións que puidesen producirse. Protocolos que, no caso do acoso por razón de sexo e acoso sexual, son obrigatorios para todas as empresas, con independencia do número de traballadores con que contan (RD 901/2020). A obrigação de regular un protocolo de acoso en todo caso tamén resulta complexa de articular se se ten en conta que o marco normativo fala dun conxunto de medidas que poderán (art. 48 LOIEMH), e non que deberán, negociarse cos representantes dos traballadores. Esta obrigação de establecer un protocolo de acoso en todas as empresas devólvenos á problemática que xa se mencionou anteriormente: que ocorre con aquelas empresas que non teñen instancias colectivas? Así mesmo, como incide a existencia dunha negociación colectiva de ámbito sectorial que incorpora medidas fronte ao acoso na configuración e alcance do protocolo empresarial obrigatorio?

Outro aspecto importante que mencionar, e que a autora non pasa por alto, é a paulatina expansión da garantía do dereito a non ser discriminado das persoas LGTBIQ, en especial tras a recente aprobación a Lei 4/2023 ou Lei Trans. Con todo, dita expansión non se desenvolveu en plena coherencia coas medidas previstas en materia de igualdade de xénero, dando lugar a un escenario heteroxéneo no que as obrigações empresariais en materia LGTBIQ+ e as derivadas da igualdade entre mulleres e homes, non rematan de articularse de maneira harmónica. Para concluír, convén expor unha última cuestión ao respecto que, ao noso xuízo, debería suscitar unha especial atención no debate doutrinal e práctico: poden os plans de igualdade de xénero incluír tamén medidas en favor das mulleres trans, ou iso supoñería desnaturalizar a finalidade para a que foron concibidos, considerando que eles están fundamentados nun sistema de

diagnóstico baseado na diferenciación binaria do sexo entre home-muller?

Como pode extraerse das pinceladas que aquí se esbozaron, talvez configurando un cadro inacabado e de difícil interpretación, a temática da obra, que non é outra que a que leva por título a articulación da negociación colectiva en materia de igualdade, presenta unha complexidade considerable. Confiamos en que estas liñas sirvan para espertar o interese de quen senta minimamente atraídos pola materia e anímense a penetrarse na lectura desta obra.

BEATRIZ SÁNCHEZ GIRÓN MARTÍNEZ
Personal investigador en formación
Universidade Pontificia de Comillas (España)
bsanchezq@comillas.edu