

OBLIGACIONES EMPRESARIALES RESPECTO AL COLECTIVO LGTBI. EL ESPACIO DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

En estas líneas quiero dedicar unas palabras de reconocimiento a la obra que recientemente he recibido titulada "Obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. El espacio de las medidas planificadas en el marco de la negociación colectiva", firmada por la profesora Patricia Nieto Rojas. No debe sorprender al lector y la lectora interesados en esta temática ni el título ni la temática seleccionada por la profesora Nieto ya que el estudio de la negociación colectiva forma parte de su línea central de investigación -desde el origen con su tesis doctoral- y, hasta la actualidad más reciente, con variadas aportaciones doctrinales referidas -permítanme- al cumplimiento de diferentes obligaciones documentales por las empresas. Por ejemplo, aportaciones doctrinales referidas a los planes de igualdad, registro salarial, auditoría retributiva, entre otras. Comenzado con el análisis de esta monografía, se evidencia un gran rigor, exhaustividad y acierto en cuanto a la estructura que se adopta. Características todas ellas que ofrecen una lectura no solo interesante y enriquecedora, sino que engancha al lector y a la lectora y alienta a descubrir las diferentes aportaciones realizadas en cada uno de los capítulos que pasan a ser objeto de detalle.

En el primer capítulo, a modo introductorio, la autora nos introduce ingeniosamente en el tratamiento de la prohibición de discriminación del colectivo LGTBI hasta las medidas

legislativas autonómicas diseñadas para promocionar la igualdad del colectivo LGTBI en el mercado de trabajo. De este modo, se diseña una contextualización que, a modo de esbozo para situar al lector y la lectora sobre la progresión, el respaldo y los logros alcanzados en el marco jurídico (nacional, europeo e internacional), evidencia el tránsito de un tímido *soft-law* a un sólido cuerpo legislativo sobre derechos LGTBI. Llegados a este punto, procede a examinarse la amplitud del colectivo LGTBI, deteniéndose críticamente en analizar las definiciones terminológicas empleadas por la Ley 4/2023. Y con gran interés, se cierra este capítulo con una revisión y repaso a las principales aportaciones realizadas por la jurisprudencia del TEDH, el TJUE y el TC en la tutela discriminatoria por razón de orientación sexual e identidad de género. Una propuesta que revela ingenio procesalista en cuestiones como la inversión de la carga de la prueba *-probatio* diabólica- y el reconocimiento de una indemnización por vulneración del derecho a no ser discriminado por razón de orientación sexual e identidad de género *-fijación del *quatum* indemnizatorio-*. En el segundo capítulo, se principia con las previsiones en materia de empleo dedicadas al colectivo LGTBI tras la entrada en vigor de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Un abordaje necesario para el recorrido doctrinal que *a posteriori* se ha adoptado cohesionando el estudio de la temática de fondo que nos ocupa. La cuestión principal que pivota en este apartado es la participación del colectivo LGTBI en el mercado de trabajo y su inclusión como colectivo prioritario ex art. 50 Ley 3/2023 en las políticas de empleo diseñadas. Unas políticas públicas que, consecutivamente, tuvieron reflejo y cabida en el art. 14 de la Ley 4/2023, donde se concretan las actuaciones encaminadas a erradicar la discriminación de personas LGTBI tanto en el acceso como durante el transcurso de la vida laboral. Un especial énfasis se detecta en las siguientes líneas sobre varios momentos temporales *-previos al acceso al puesto, durante el transcurso de la relación laboral y al momento de decidir*

extinguirla- donde la autora aprovecha la oportunidad para razonar y explicitar los pormenores discriminatorios que pueden suceder. Todo ello acompasado por un nutrido número de sentencias que inciden en los puntos señalados. En el tercer capítulo titulado "el tratamiento del colectivo LGTBI por la Negociación Colectiva", pretende contextualizar cuáles han sido las actuaciones llevadas a cabo por los agentes sociales en este terreno por el momento. Una actuación que ha sido ahora encauzada y relanzada por el art. 14 c) de la Ley 4/2023 al instar a los agentes sociales a la inclusión en los convenios colectivos cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, entre otras. Por consiguiente, el objetivo plasmado y con un claro interés didáctico, ha sido diseccionar o parcelar las cláusulas insertas en los convenios colectivos en temáticas como la adopción de medidas dirigidas a la consecución de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, la determinación del ámbito de aplicación de las medidas, medidas de acción positiva, medidas vinculadas a la conciliación de la vida familiar y personal, la adecuación de los espacios, la adecuación de la documentación y uniformidad, así como desde la perspectiva preventiva referida a cuestiones sobre vigilancia de la salud y prevención del acoso.

En el cuarto capítulo, la profesora Nieto desgrana con gran maestría cada una de las controvertidas aristas que integran la negociación e implementación de las medidas. De este modo, nos da respuesta a sugerentes preguntas sobre la obligación de negociar ¿y acordar? el conjunto de medidas planificadas, quiénes negocian o quiénes están legitimados en función del ámbito, la existencia o no de convenio colectivo aplicable o representación legal de las personas trabajadoras, la falta de respuesta sindical, dónde documentar estas medidas y las posibles repercusiones de no respetar el contenido mínimo. Dicho lo anterior, se continúan resolviendo incógnitas complejas como la integración del

protocolo para la prevención frente al acoso LGTBI en diferentes instrumentos, puntualizando críticamente los pormenores de decidir por una u otra opción. Una vez cerrado lo anterior, se puede comprobar una reflexión consecutiva y oportuna a los apartados anteriores sobre las consecuencias sancionadoras para las empresas, derivadas obviamente del incumplimiento de la adopción de las medidas planificadas.

En el quinto capítulo, acertadamente tras el avance previo sobre las cuestiones referidas al proceso de negociación, se adentra en el conjunto de medidas planificadas a adoptar para el colectivo LGTBI. En este momento, se pone de relieve una interesante aportación respecto a las características o nomenclatura que debe recibir esta obligación documental a cumplir por las empresas. En definitiva, la autora nos desentraña la duda de si estamos ante un nuevo plan de igualdad, si las medidas se adoptan juntamente con aquél o, separadamente en diferentes documentos legales. Posteriormente, se detiene pormenorizadamente en examinar cada uno de los puntos mínimos ex art. 8 RD 1026/2024 que debe recoger el convenio colectivo. A continuación, se centra el interés en la perspectiva preventiva del acoso LGTBI como riesgo psicosocial, abordando el marco jurídico y las actuaciones prácticas a implementar en las empresas. Como resultado, nos ofrece una propuesta de protocolo a fin de prevenir el acoso o la violencia contra las personas LGTBI; ello sin dejar atrás una aportación crítica sobre la aportación del "modelo de protocolo" recogido en el Anexo II del RD 1026/2024 en defecto de otra opción reflejada por la negociación colectiva.

En el sexto capítulo, y como cierre de esta obra, la autora nos adentra en una temática interesante, los incentivos para fomentar la igualdad LGTBI en la empresa. En este apartado se introduce al lector y a la lectora en el tránsito de la responsabilidad social empresarial al impulso legal de la igualdad. De este modo, se abordan aspectos -desde el ámbito privado- como los estándares y marcos de gestión sobre diversidad, -hasta- los criterios que favorezcan

medidas de igualdad tales como la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública; especialmente, las empresas contratistas, subcontratistas o proveedoras. Por lo que se profundiza en la importancia adquirida que adquiere esta cuestión tras la modificación introducida por la DF 17 de la Ley 4/2023 en el art. 122 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público. Finalizando con el análisis del distintivo empresarial que pudiera corresponder a las empresas que destaquen por su apuesta en políticas de igualdad y no discriminación LGTBI. Y que, ante la ausencia de su desarrollo normativo, la autora nos aporta un posible procedimiento a seguir en estos casos.

En conclusión, quiero subrayar y compartir la opinión manifestada por la profesora María Luisa Molero Marañón, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad y autora del prólogo, quien reitera y respalda la aportación académica de la profesora Nieto para analizar las presentes innovaciones legislativas en la negociación colectiva referidas al personal LGTBI. Tales justificaciones evidencian que estamos ante una obra que contribuirá "al tratamiento laboral que inaugura la Ley 4/2023 sobre las personas LGTBI".

Tras todo lo anterior, y llegados a este punto, aprovecho una vez más para reiterar la enhorabuena a la profesora Nieto Rojas por esta apuesta monográfica y por un excelente resultado que, a buen seguro, será de gran utilidad en el abordaje de cuantas cuestiones se deriven.

ARTURO MONTESDEOCA SUÁREZ
Profesor Ayudante Doctor - ULPGC
arturo.montesdeoca@ulpgc.es