

PRIMERA PARTE: JORNADA ANUAL DE IGUALDAD

LA LEY 15/2022. NOVEDADES EN MATERIA LABORAL. EN PARTICULAR, SOBRE EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

LAW 15/2022. NEWS IN LABOR MATTERS. IN PARTICULAR, ABOUT THE ROLE OF COLLECTIVE BARGAINING*

Carolina Martínez Moreno**
Universidad de Oviedo

SUMARIO: 1. Igualdad y negociación colectiva: dos compañeras inseparables. –2. La negociación colectiva en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación y otras normas coetáneas. –3. Negociación colectiva y conciliación corresponsable. –4. La igualdad en el V AENC. –5. Bibliografía citada.

RESUMEN

La igualdad y la negociación colectiva han sido siempre una pareja llamada al entendimiento. La igualdad, como el resto de derechos fundamentales y básicos de las personas trabajadoras, ha formado siempre parte del amplio contenido posible, incluso necesario, del convenio colectivo. No obstante, fue la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la norma que le dio definitivamente carta de naturaleza a la negociación de la igualdad, creando los planes de igualdad e introduciendo la idea de transversalidad, también en los contenidos de la negociación colectiva. Más recientemente, a esa relevante disposición legal se ha sumado otro conjunto o bloque normativo de cierta complejidad que ha expandido el papel de la negociación colectiva a las esferas de la igualdad integral, la garantía de la libertad sexual e integridad física y moral en el trabajo, y a la diversidad de las personas LGTBI. A todo ello, y a la recepción de esas previsiones en el V AENC y en la futura negociación colectiva se dedican estas páginas.

ABSTRACT

Equality and collective bargaining have always been a couple called for understanding. Equality, like the rest of the fundamental and basic rights of workers, has always been part of the

* El presente trabajo constituye una versión revisada de mi intervención en la Jornada anual de la Comisión de Igualdad de la AEDTSS que tuvo lugar en la Universidad de León el 17 de noviembre de 2023. Y se inscribe en el marco del proyecto de investigación «Negociación colectiva y Diálogo social para una Ordenación Sostenible del trabajo (NEGOCIA2)», Ref.: PID2022-137853NB-I00, financiado por MCIN/AEI /10.13039/501100011033 / FEDER, UE.

Recibido el 29 de febrero de 2024. Aprobado el 15 de abril de 2024.

** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

broad possible, even necessary, content of the collective agreement. However, it was LO 3/2007, for the effective equality of women and men, the norm that definitively gave its status to the negotiation of equality, creating equality plans and introducing the idea of mainstreaming, also in contents of collective bargaining agreements. More recently, another set or regulatory block of certain complexity has been added to this relevant legal provision that has expanded the role of collective bargaining to the spheres of comprehensive equality, the guarantee of sexual freedom and physical and moral integrity at work, and the diversity of LGTBI people. These pages are dedicated to all of them, and to the reception of these forecasts in the VAENC and in future collective bargaining.

Palabras clave: negociación colectiva; convenio colectivo; igualdad; diversidad; discriminación; acoso; planes de igualdad; protocolos; conciliación.

Key words: collective bargaining; collective bargaining agreements; equality; diversity; discrimination; harassment; equality plans; protocols; combining family and work.

1. IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DOS COMPAÑERAS INSEPARABLES

Desde que se produce la transición de un modelo autoritario de relaciones laborales a otro constitucional articulado sobre la base de los derechos, las libertades y el pluralismo —también en lo sindical—, el Derecho del Trabajo se conforma como un elemento natural del Estado social y democrático de Derecho, entre cuyos valores superiores se encuentra la igualdad (art. 1.1 CE), a cuya consecución efectiva aquel debe contribuir. No es, pues, dudoso que la igualdad, como el resto de derechos fundamentales y básicos de las personas trabajadoras, pasó a formar parte del ampliamente concebido contenido posible del convenio colectivo (art. 85.1 ET)¹.

A partir de entonces han sido muchas y muy autorizadas las voces que han establecido esa asociación y analizado las relaciones entre la autonomía colectiva y el principio de igualdad, en particular, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y en las condiciones de trabajo cuya regulación es el objetivo y contenido natural de la negociación y de los convenios colectivos².

Sin embargo, no es menos cierto que, tradicionalmente, cuando se han escrutado con detalle las cláusulas convencionales relacionadas con la igualdad los resultados han sido más bien magros, cuando no decepcionantes. Y así, en las ocasiones en que hemos dedicado el esfuerzo a esa pesada y minuciosa tarea³ el balance no ha pasado de la detección de cláusulas más o menos retóricas con declaraciones programáticas o de buenas intenciones, y compromisos de

¹ De «potencialmente ilimitado» calificó hace ya tiempo al contenido del convenio alguien con la autoridad de MARTÍN VALVERDE, A., «Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo», en *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos*. V Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva, MTSS, Madrid, 1993, pp. 60-63.

² Entre otros muchos estudios, ver VALDÉS DAL-RÉ, F., *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Editorial Reus, 2010; LOUSADA AROCHENA, J. F. (coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid, 2008; y años más tarde, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid, 2016.

³ Me ocupé de ello en MARTÍNEZ MORENO, C., «Género, igualdad y negociación colectiva», en MOLINA HERMOSILLA, O. (dir.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*, Ed. Comares, Granada, 2012, pp. 33-60; y, algo más tarde, en MARTÍNEZ MORENO, C., «Últimas tendencias en los contenidos de la negociación colectiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres», en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA J. R. (dir.), *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva*, Lex Nova, Thomson Reuters, 2015, pp. 403 y ss.

cumplimiento de las obligaciones en la materia; conceptos y definiciones —decididamente a partir del impulso recibido desde el ordenamiento y las instituciones de la UE— en relación con lo que es una discriminación directa, indirecta o un acoso discriminatorio, enseguida completado con el incipiente diseño de protocolos o procedimientos de actuación en los casos de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo⁴; reconocimiento de derechos; y, sobre todo, remisiones, transferencias y transcripciones literales del marco legal, en el peor de los casos, con reproducción o referencias desactualizadas y trasnochadas que alcanzaban en ciertas ocasiones incluso a la normativa procedente de las Ordenanzas Laborales. Al margen, naturalmente, de las reglas relativas a la protección de la maternidad y derechos conexos, incluida la protección de la salud de la trabajadora embarazada o lactante, y los relacionados con el cuidado de la prole y otros familiares dependientes, progresivamente reforzados y completados a partir de la promulgación de la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (BOE 6 de noviembre)⁵.

Pero, sin la menor duda, fue la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE 23 de marzo) —en adelante, LOPI— la que otorgó definitivamente carta de naturaleza a la negociación colectiva como herramienta primordial para contribuir a la efectividad de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, en este caso concreto, el laboral⁶. Además de su carácter integral y eminentemente programático y finalista⁷, esta ley tuvo la virtualidad de introducir la idea de transversalidad —*mainstreaming* de género⁸— susceptible de ser también aplicada o trasladada al propio convenio colectivo, cuyos contenidos, en su mayor parte —por no decir en su totalidad—, pueden y deberían ser enfocados en clave de eliminación de los sesgos que pudieran ocasionar o desembocar en discriminaciones por razón de sexo, o constituir obstáculos para el logro de la igualdad material entre mujeres y hombres⁹.

Para la conquista de sus objetivos, la LOPI introduce o potencia una serie de elementos o instrumentos jurídicos, empezando por la insistencia en el carácter de principio informador del ordenamiento jurídico que tiene la igualdad, que ha de estar presente asimismo en la labor de interpretación y aplicación del derecho —y que ahora se completa y se connota con el enjuiciamiento «con perspectiva de género»—; la potenciación de las acciones positivas, para cuyo diseño e implantación la negociación colectiva puede y debe desempeñar un relevante papel; el

⁴ Desde que la *Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo* (BOE 8 de marzo) incorpora al art. 4.2 e) ET la referencia a la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, como parte integrante del derecho básico de todos los trabajadores al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

⁵ Tratado a fondo en ARGÜELLES BLANCO, A. R., MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y MARTÍNEZ MORENO, C., *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*, CES, Madrid, 2004.

⁶ Ver, por todos, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas», en *Relaciones Laborales* n.º 1, 2007, pp. 991-1010.

⁷ En su momento fue una ley muy criticada y polémica, tachada de legislación simbólica, innecesaria, excesivamente compleja y de difícil ejecución práctica. Pese a lo cual, en la literatura especializada se cita como ejemplo de acertada política legislativa para la igualdad. Cfr. Mc CONNELL, BRUE & MACPHERSON, *Economía Laboral*, séptima edición, McGraw-Hill, Madrid, pp. 426 y ss.

⁸ El *mainstreaming* de género fue asumido explícitamente por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995. Cfr. LOMBARDO, E., «El *mainstreaming* de género en la Unión Europea», *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, mayo-diciembre 2003, pp. 6-11.

⁹ Una buena muestra de ese enfoque en FIGUERUELO BURRIEZA, A. (ed.), *Perspectiva de género en la negociación colectiva. Análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Albacete, Bomarzo, 2013.

principio tendencial de presencia equilibrada y adecuada representación de las mujeres en todos los centros de decisión¹⁰; el fortalecimiento del cometido de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con la exigencia de cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad, y también el de la Administración laboral en orden al control de legalidad de los convenios colectivos desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres; el refuerzo de los instrumentos de tutela administrativa y judicial, también reparadora, con posible intervención de los organismo especializados en la materia; la creación de órganos consultivos y de participación específicos¹¹; la profundización en la protección de la maternidad y la condición biológica de la mujer, junto al reforzamiento de los derechos de conciliación, pero fomentando la corresponsabilidad; y, en fin, creando la innovadora y relevante figura de los planes de igualdad.

Estos últimos, además, definitivamente concebidos como genuinos productos de la negociación colectiva y equiparados en todos los aspectos de su régimen jurídico a un convenio colectivo a partir de la tardía reforma operada por el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* (BOE 7 de marzo), y del desarrollo reglamentario de sus previsiones en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* (BOE 14 de octubre)¹².

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN Y OTRAS NORMAS COETÁNEAS

Como ya he tenido la ocasión de decir en algún otro lugar¹³, la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación* (BOE 13 de julio), además de constituir una ley integral —como expresamente declara en su misma rúbrica—, transversal y holística, con pretensión de erigirse en el derecho común de la no discriminación¹⁴, ha de ser comprendida e interpretada de manera integrada y sistemática con todo un complejo grupo normativo, que, siendo coetáneo, adolece de cierta dispersión y falta de coherencia. De modo que de ese conjunto —que hubiera debido ser armónico y congruente— se derivan o resultan referencias desordenadas e inconexas, unas veces a la participación o a la interlocución con los representantes legales de los trabajadores, otras veces a la negociación con estos, en ocasiones a la negociación colectiva propiamente dicha y genérica y ampliamente concebida, e incluso a la concertación y al diálogo social. Para todos esos instrumentos y mecanismos hay remisiones, encomiendas y encargos.

Lo primero que podría resultar llamativo de esta ley (en adelante, LIG) es que, para referirse a la negociación colectiva, lo haga en primer término estableciendo una prohibición, una especie de nuevo contenido prohibido para el convenio colectivo, al decir que no podrán, por convenio, establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones para el empleo (que habrá de com-

¹⁰ Extrañamente, no referida a la presencia femenina en las organizaciones sindicales o patronales, ni en los órganos de participación y representación de los trabajadores en la empresa o en las mesas de negociación. Aspectos que siguen sin abordarse de manera global seria y firmemente.

¹¹ La Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres; las Unidades de Igualdad de todos los Ministerios; o el Consejo de Participación de la Mujer (RD 1.791/2009).

¹² MARTÍNEZ MORENO, C., «Los acuerdos de regulación de los Planes de Igualdad», en *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré* (dir. CRUZ VILLALÓN, J.; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. y MOLERO MARAÑÓN, M.^a L.), Editorial Bomarzo, 2021, pp. 189-201.

¹³ MARTÍNEZ MORENO, C., «Igualdad integral en el empleo», *IgualdadES*, 9, julio-diciembre (2023), pp. 79-106 [<https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/igualdades/numero-9-juliodiciembre-2023>].

¹⁴ CABEZA PEREIRO, J., «Nada es igual después de la Ley 15/2022, tampoco en el marco jurídico de las relaciones laborales», *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, volumen 8, número 2, p. 4 / doi: 10.20318/femeris.2023.7782 [disponible en <http://www.uc3m.es/femeris> (última consulta el 25 de enero de 2024)].

prender el acceso al mismo, la selección y la contratación), la formación y la promoción profesional, la retribución, la jornada y las demás condiciones de trabajo, la suspensión, el despido y otras vías de extinción de la relación laboral, por las causas previstas en la propia ley (art. 10.1). Y llama la atención, en primer lugar, por lo insólito que resultaría la presencia de cláusulas de este tenor, que constituirían discriminaciones directas, de las que el marco normativo actual —también el convencional— ofrece pocas o ninguna muestra. Si bien ello no es por completo descartable, siquiera como consecuencia de alguna inercia, pues este tipo de previsiones fueron clásicas en otros tiempos, por poner un caso, en relación con el acceso al empleo en la empresa de personas con vínculos de parentesco de los empleados ya integrantes de la plantilla¹⁵. Una segunda razón de peso es que cualquier cláusula en este sentido hubiera podido ya antes ser considerada contraria a la legalidad a tenor simplemente de lo dispuesto en el art. 85.1 ET, y, por consiguiente, nula o susceptible de anulación, bien a través del cauce del control de legalidad que puede llevar a cabo la autoridad laboral con el subsiguiente procedimiento de oficio en su caso incoado, particularmente en el supuesto de cláusulas discriminatorias directa o indirectamente por razón de sexo (art. 90.5 y 6 ET); bien mediante la impugnación directa del convenio colectivo por los sujetos con legitimación para ello (arts. 163 y ss. LRJS¹⁶). Por tratar de buscarle una explicación, tal vez al tratarse de una ley generalista y transversal no da por supuestas o, simplemente, no ha tenido en cuenta las particularidades o pormenores técnicos y mecanismos específicos de reacción de un concreto sector del ordenamiento jurídico, en este caso, el laboral. Aunque no deje de ser en cierto modo injustificable. Valga, en cualquier caso, como recordatorio pedagógico sobre lo que un convenio no puede hacer; y, muy particularmente, para tomar conciencia de aquellas regulaciones convencionales donde la falta de claridad, los sesgos —tan difíciles de detectar— y las resistencias más obstinadas e insidiosas siguen perpetuando situaciones de desigualdad injustificadas y discriminaciones indirectas. Me estoy refiriendo, desde luego, a los factores que siguen originando brechas como la salarial —estructuras retributivas caóticas, conceptos descausalizados o de atribución discrecional, sistemas de clasificación profesional y valoración del trabajo sexistas¹⁷, entre otros—; pero no sólo, también estoy pensando en los sistemas de promoción interna opacos y arbitrarios; en las fórmulas de ordenación del tiempo de trabajo inflexibles para las personas trabajadoras; naturalmente, en la falta de desarrollo de los mecanismos que permitirían una conciliación de la vida laboral, familiar y personal verdaderamente viables o efectivos y corresponsables; y, ya con reflejo expreso en la LIG, en la falta de incorporación de dispositivos para introducir ajustes razonables en los casos y aspectos en los que ellos sean exigibles, por poner el caso más claro, en relación con el trabajo de personas con alguna discapacidad o diversidad funcional.

Dicho esto, no estará de más hacer otra precisión. Esta limitación ha de hacerse necesariamente compatible con el posible diseño y la adopción —desde luego, también y principalmente en los convenios colectivos— de medidas de acción positiva capaces de contribuir legítimamente y de manera proporcionada a la corrección de las desigualdades; y que habrán de ser, a su vez, susceptibles de someterse a mecanismos de información y evaluación periódica (art. 10.2 LIG).

¹⁵ Una breve mención a ellas en NIETO ROJAS, P., «Cláusulas de empleo en la negociación colectiva sectorial: algunas tendencias», *Revista de Información Laboral*, núm. 10 (octubre), 2016, p. 9 [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24308/clausulas_nieto_RIL_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 5 de febrero de 2024)].

¹⁶ *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social* (BOE 11 de octubre).

¹⁷ Resulta de gran interés, a este respecto, el Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos [Resolución de 6 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo (BOE 19 de julio)], que en su Anexo 2 ha incluido un Manual de valoración de puestos de trabajo que sigue fielmente la herramienta de valoración adoptada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social [Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 3 de noviembre)].

Para terminar, la norma trata de recuperar o revalorizar el papel del diálogo social al encomendar a los poderes públicos junto con los interlocutores sociales la tarea de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas en relación con la igualdad (art. 10.1. 2º). Y encargando a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas una especie de labor de seguimiento y dación de cuentas mediante la elaboración de un informe anual sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los arts.9, 10 y 11 de la Ley¹⁸. Por fin, se refiere —en expresión poco habitual— a la «concertación con la representación de los trabajadores» como cauce para impulsar y fomentar también la igualdad y a la no discriminación en el seno de la empresa y su entorno social a través de la Responsabilidad Social Corporativa (RS), por medio de la adopción de medidas económicas, comerciales, laborales o asistenciales (art. 33.2).

En suma, puede decirse que la consideración y el tratamiento que la negociación colectiva recibe en la LIG son más bien modestos, poco sistemáticos, dudosamente innovadores y escasamente incisivos en términos de concreción, carácter vinculante y, en definitiva, efectividad; y se reducen a unas pocas previsiones poco coordinadas sobre contenido prohibido y posible (este último circunscrito a las consabidas y muy limitadamente empleadas medidas de acción positiva), códigos de buenas prácticas y de conducta, y una no menos deletérea responsabilidad social corporativa.

En todo caso, y tal y como se ha adelantado al comienzo de este apartado, la Ley 15/2022 no puede ser analizada sin contextualizarla en el final de una legislatura cargada de normas considerablemente complejas, desarticuladas o carentes de armonía y coherencia entre sí, y, algunas, ciertamente polémicas.

Y así, apenas dos meses después de la publicación de esa norma, se promulga la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*¹⁹, que, por lo que atañe al ámbito laboral, trata de trasladar y extender a dicha esfera la prevención y la sensibilización en relación con las conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente, como era lógico y previsible, en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en los términos que ya preveía el art. 48 de la LOPI. Precepto este último que, sin embargo, se reformula en esta nueva disposición²⁰, creando algún problema no menor de interpretación y encaje con el modelo anterior.

Una primera duda que plantea esta intrincada regulación se refiere al alcance que ha de darse al pasaje donde se prevé la «posibilidad» de que —para el cumplimiento o logro de esos objetivos— las empresas puedan establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores (art. 12.2), entre las que, ejemplificativamente, se enumeran los códigos de buenas prácticas, las campañas informativas, las acciones de formación y los protocolos de actuación. Y de las que se pretende que sean destinatarios tanto la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación (incluyendo a las personas con contratos fijos discontinuos, de duración determinada o en prácticas), como quienes presten servicios a través de contratos de puesta a disposición, «las becarias» —luego volveré sobre este desatino— y el voluntariado.

Por de pronto, creo que no es posible concebir la erradicación de estas violencias del entorno laboral de otro modo que no sea entendiendo que ello constituye una auténtica obligación del empresario, no una mera posibilidad. Por varias razones²¹, la primera y primordial, que el ET

¹⁸ En la Disposición adicional quinta.

¹⁹ BOE de 7 de septiembre.

²⁰ Disposición final décima LO 10/2022.

²¹ Las expuse ya en «Desafíos de la negociación colectiva en el actual marco jurídico-laboral» texto de la ponencia que bajo el mismo título impartí en las Jornadas de la *Cátedra de Diálogo Social y Negociación Colectiva* de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria el día 14 de noviembre de 2023, actualmente en prensa.

reconoce como derechos básicos de las personas trabajadoras el derecho a la no discriminación, el derecho a la integridad física y moral, a la protección de la salud y a la dignidad e intimidad también frente a los supuestos de acoso [art. 4.2 c), d) y e) ET]. Que se completa con un genérico y amplio deber empresarial de protección, en la condición que la normativa de prevención de riesgos atribuye al titular de la empresa como garante de seguridad y salud, frente a cuantos factores o situaciones de riesgo puedan acontecer o concurrir en el perímetro de su organización y en el contexto de las relaciones de trabajo. Un deber que, por cierto, se perfila y concreta en el art. 12.1 de la propia LO 10/2022 en la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos o cualquier otro tipo de conductas lesivas de estos derechos y libertades básicos de la persona, incluidos los que se cometen o se producen en el ámbito digital.

Un segundo argumento de refuerzo es que, en ese mismo apartado del precepto, se insiste en el deber de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que pudiesen formular quienes hubieran sido víctimas de esos comportamientos. Además, la primera de esas vertientes, la preventiva, vuelve a fortalecerse cuando el art. 12.2 4.º abunda en que las empresas deberán incluir en la valoración de los riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, los específicamente consistentes en la posibilidad de sufrir violencia sexual, de lo que deberán informarles (a las propias trabajadoras).

En resumidas cuentas, de nuevo con notable desorden y no poco desconcierto, es posible concluir que la LO 10/2022 compromete e indudablemente obliga a las empresas a evitar en un sentido amplio que tengan lugar actuaciones que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral; a intervenir activamente mediante el establecimiento de procedimientos de prevención, denuncia y reclamación; y, más en concreto, a incluir en la evaluación de los riesgos los que puedan consistir en la posibilidad de sufrir violencia sexual, de lo que tendrá asimismo que informar (enseguida veremos a quiénes). Que ejemplificativamente enumere entre las medidas «posibles» las campañas informativas, las acciones de formación y los códigos de buenas prácticas no puede ser un obstáculo para llegar a esta conclusión. Por cierto, adviértase que no incluyo los protocolos, porque estos, me parece claro que están en el capítulo de las obligaciones, no de posibles actuaciones accesorias, complementarias o instrumentales. Posiblemente la formación y sensibilización también lo estén.

Pero esta no es ni mucho menos la única duda que exige una ardua labor aclaratoria de lo que dice, quiere decir o debería decir la LO 10/2022. Hay algún pasaje o expresión más que requiere algún matiz corrector adicional. Por ejemplo, la referencia a la evaluación de «los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras» plantea los siguientes interrogantes o posibles inconvenientes y objeciones. A saber, evaluar sólo los puestos que ocupan —u ocuparán— mujeres, ¿no incorpora un sesgo de sexo o género que se fundamenta en la segregación ocupacional y que la perpetúa? ¿No podría ocurrir que en puestos que ocupan hombres y que en el futuro pudieran ser ocupados por mujeres pudiera existir peligro, tal vez mayor? ¿No es posible que exista un riesgo de sufrir agresiones sexuales o conductas contra la integridad moral por parte de hombres o de personas con otra orientación sexual, expresión o identidad sexual o de género? En definitiva, la conclusión sobre la correcta y cabal interpretación de este conjunto normativo apunta a que esta obligación de llevar a cabo una evaluación de los puestos específicamente orientada a prevenir este tipo de conductas no debería excluir la obligación y la necesidad de valorar la eventual concurrencia de riesgos relacionados con la seguridad frente a agresiones sexuales en cualquier puesto, con independencia del sexo o condición de la persona que actualmente lo ocupe. De lo contrario, podría entenderse que el peligro lo genera la persona, y no el ambiente, el contexto y las formas de organizar el trabajo o de vigilar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Una segunda anomalía un tanto incomprensible, muy relacionada con las anteriores críticas u objeciones al tenor literal de la norma y a la concepción que el mismo delata, es que el deber informativo sobre la evaluación de los riesgos se refiera únicamente a «las trabajadoras». Con-

gruientemente con lo que se acaba de argumentar, la información a ese respecto debería proporcionarse a la plantilla en su totalidad, a través de la representación legal, unitaria y, en su caso, sindical, o de los delegados de prevención, si cualesquiera de estos cauces de participación existieran. Y, de lo contrario, directamente a todas las personas de la organización. Por lo mismo, y ya lo he adelantado hace un momento, considero que la mención a «las becarias» como destinatarias de las medidas a que alude el art. 12.2 está fuera de lugar. Incluso contemplando el asunto desde un punto de vista estadístico, no deja de encubrir una visión estereotipada y sesgada, y con un probable efecto revictimizador y estigmatizante para las mujeres que disfruten de una beca o se encuentren en prácticas en la empresa. Al margen de que descarte de antemano la posibilidad o el riesgo de que las personas de otro sexo puedan ser susceptibles de sufrir abusos, o que estos puedan tener diversas expresiones o presentarse bajo manifestaciones distintas, lo que, de nuevo, resulta poco realista y choca contra todo lo que se ha teorizado, analizado y construido sobre los acosos y las violencias en el trabajo.

Aún queda un último pero muy relevante aspecto por clarificar de esta ley, el relativo a los protocolos. Como es bien sabido, los protocolos frente al acoso sexual o por razón de sexo en el medio laboral son una herramienta para la acción a la que ya se refería el Informe Rubenstein realizado en 1987 por encargo de la Comisión CE²². Y que en nuestro ordenamiento jurídico obtienen reconocimiento y respaldo legal definitivo junto con los planes de igualdad en la LOPI (art. 48). Precepto este último al que la LO 10/2022 ha dado una nueva redacción²³ que ha alterado sustancialmente el modelo precedente, como a continuación se expone. Al amparo de la versión originaria de la LOPI no cabía duda de que los protocolos constituían una parte de las obligaciones empresariales de prevención y de actuación frente a los acosos y la violencia, pasando a partir de la modificación introducida por el ya citado RDL 6/2019 a formar parte del contenido de los planes de igualdad. Con el cambio introducido por la LO 10/2022, bajo la rúbrica de «Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo», el nuevo art. 48 LOPI reproduce el esquema del art. 12 de la propia LO en el que —como se acaba de exponer— los protocolos aparecen enumerados entre las «sugerencias» sobre las posibles medidas que el empresario, en su caso, deberá negociar con la representación de los trabajadores. Pues bien, como ya se ha dicho hace un momento, me parece que tanto el art. 12 de esta nueva ley como el reformulado art. 48 LOPI han de interpretarse en el sentido de que generan verdaderas obligaciones empresariales en las dos vertientes, la preventiva, que ahora cobra presencia autónoma a través de la necesaria evaluación de los riesgos, y que seguramente incluye asimismo las acciones de información, formación y sensibilización; y la reactiva y correctora, articulada por medio de la adopción e implantación de los protocolos de actuación, que habrán de comprender a su vez las diversas vertientes de protección de la víctima o persona denunciante, investigación y detección, reacción disciplinaria e imposición de la correspondiente sanción al causante, y tutela reparadora, disuasoria y preventiva. Dicho sea de paso, resulta cuando menos extraño que, habiendo modificado tanto la Ley 15/2022 como la Ley 4/2023, *Trans* —a la que enseguida se hará referencia— la redacción de los preceptos de la LISOS²⁴ referidos al acoso sexual y por razón de sexo y los acosos discriminatorios (arts.8.13 y 13 bis), ninguna repercusión haya tenido en el plano sancionador laboral la LO 10/2022.

La última de las normas integrante de este conjunto concerniente a la igualdad es la no exenta de polémica *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI²⁵* —vulgarmente conocida como

²² MULAS GARCÍA, A., «La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo. Informe Rubenstein sobre el problema del hostigamiento sexual en los Estados miembros de la Comunidad Europea», *Documentación Laboral* n.º 22, 1987, pp. 133-138; y DE VICENTE PACHÉS, F., «El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* n.º 67, marzo 2007, pp. 83-120.

²³ En su Disposición final décima, tres.

²⁴ *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* (BOE 8 de agosto).

²⁵ BOE de 1 de marzo.

Ley Trans—, que curiosamente dedica una singular atención al empleo público y al papel de las Administraciones Públicas, a las que comienza por encomendar la garantía de los derechos reconocidos en la ley para el conjunto del personal a su servicio, así como la implantación de medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas del colectivo LGTBI en el acceso al empleo y a la carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales, de conformidad con la normativa aplicable (art. 11).

Por lo que al empleo en el ámbito privado atañe, insiste en primer lugar en el cometido que corresponde a los poderes públicos y a las Administraciones, a las que, en un insólito ejercicio de desconfianza hacia la acción autónoma de los agentes sociales, encomienda impulsar la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en relación con la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales, y también de la diversidad familiar. Para a continuación, siguiendo claramente el patrón originario de la LOPI, referirse a la prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas del colectivo LGTBI, y al establecimiento, de nuevo mediante su negociación y articulación en convenio, de los oportunos procedimientos para dar cauce a las denuncias (art. 14). Es decir, la implantación y el diseño negociados de protocolos de actuación, preventiva y reactiva frente al acoso y la violencia, que, además, pasarán de nuevo a formar parte de un plan de diversidad, que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la ley, deberán adoptar, y que deberá ir encauzado a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (art. 15.1).

Como es lógico, habida cuenta que se sigue —como se ha dicho— la misma pauta y esquema que para la igualdad entre mujeres y hombres se acogen en la LOPI, mediante los dos instrumentos integrados de los planes y los protocolos, todas esas medidas habrán de ser pactadas y establecidas a través de la negociación colectiva y, se añade más, con el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. De todos modos, su contenido y alcance ha quedado pendiente del oportuno desarrollo reglamentario, que deberá provenir de una norma que, a buen seguro, se inspirará o se parecerá bastante al RD 901/2020.

Una última cuestión, que, aunque aparentemente no tenga una directa incardinación en las previsiones legales sobre la igualdad, sí tiene potencialidad para promoverla, en concreto en relación con la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo. Estoy refiriéndome a un concreto pasaje, justamente de la *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*²⁶, sobre los fines de la formación en el trabajo, entre los cuales específicamente se alude a la promoción de las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras. Y se encarga a la negociación colectiva que se ocupe de establecer las fórmulas para que esas competencias que se adquieren a través del trabajo, y que pueden aportar valor profesional y curricular, puedan ser objeto de valoración [art. 33.2 g)]. Si se considera esta posibilidad aplicada a esas tareas y actividades escasamente cualificadas o que no reciben ese reconocimiento, con mucha frecuencia feminizadas y casi siempre precarias —paradigmáticamente, limpieza y cuidados— ello permitiría facilitar su tan anhelada profesionalización y el imprescindible incremento de su valor.

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Una parte muy relevante de lo que a la negociación colectiva le correspondería hacer, muy directamente relacionado o vinculado a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, es todo cuanto atañe a la adopción y articulación de fórmulas eficientes para poder conciliar y compaginar el trabajo con el resto de las facetas de la vida, en particular, con la atención de responsabilidades familiares o que surgen en el entorno familiar, que siguen descansando, fundamental y mayoritariamente, sobre las mujeres. Es verdad que hay otro tipo de necesidades de conciliación referidas a la esfera personal y a otros ámbitos de la vida, y que abarcan desde

²⁶ BOE 1 de marzo.

el trabajar en otro empleo —el pluriempleo a veces es una necesidad y otras una simple opción—, seguir formándose o cursando unos estudios, cultivar aficiones, hacer deporte, disfrutar del ocio, o atender otras eventualidades que puedan surgir en la vida doméstica (desde llevar el coche al taller o a la inspección técnica de vehículos, esperar al fontanero, o llevar a una mascota al veterinario²⁷). Todas ellas exigen atención, y algunas pueden igualmente tener mayor incidencia o relevancia para las personas de uno u otro sexo.

Pero centrado en las últimas novedades en materia estricta de conciliación corresponsable, no es posible terminar estas páginas sin hacer siquiera una somera referencia a las disposiciones adoptadas en cumplimiento tardío de la trasposición de la *Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*²⁸. Me refiero en concreto al Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio²⁹; y al fallido Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre³⁰. Aunque este último haya quedado derogado por Acuerdo del Congreso de los Diputados de 10 de enero de 2024, al no haberse logrado la mayoría necesaria para su convalidación³¹. Con todo, la Directiva de referencia sigue sin completar su trasposición³², anomalía e incumplimiento al que se trata de poner remedio con la aprobación por el Consejo de Ministros del pasado 27 de febrero del Proyecto de Ley de Familias.

Ahora bien, no tengo ahora el propósito de analizar de forma completa el régimen jurídico de los viejos y nuevos derechos de conciliación, sino únicamente efectuar un rápido recuento de las remisiones que en esta materia se vuelven a hacer a la negociación colectiva. Empezando por el siempre inacabado o incompleto derecho a la adaptación del tiempo de trabajo y del modo y circunstancias de la prestación enunciado en el art. 34.8 ET. Después de varios intentos de configurar un derecho que surja de manera directa de la norma sin hacerlo depender de su ar-

²⁷ A propósito del cuidado de mascotas, y desde la lógica de la *Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales* (BOE 29 de marzo), me ha parecido de especial interés este reciente post de MUÑOZ RUIZ, A.B., «Convenios colectivos “Pet Friendly”: ¿avance laboral del futuro?», *El Foro de Labos*, 20/02/2024 [<https://www.elforodelabos.es/2024/02/convenios-colectivos-pet-friendly-avance-laboral-del-futuro/#comment-1899> (última consulta el 28 de febrero de 2024)].

²⁸ DO de la UE L 188/79, de 12.7.2019.

²⁹ La interminable referencia completa de la disposición es *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea* (BOE de 29 de junio).

³⁰ Cuya completa, no menos extensa y descriptiva denominación es la de *Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo* (BOE de 20 de diciembre).

³¹ Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo (BOE 12 de enero).

³² Como puso de relieve y explicó con suma claridad, precisamente a propósito de una de las medidas contenidas en el RDL 7/2023, MANEIRO VÁZQUEZ, Y., «La nueva regulación del permiso para el cuidado del lactante en el RDL 7/2023», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*, AEDTSS, 2024, pp. 355-357 [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023_Maqueta-cion-1.pdf].

ticulación y desarrollo por el convenio colectivo, tras el RDL 5/2023 se sigue atribuyendo a la negociación la posibilidad de establecer la más relevante de sus condiciones, la que afecta a los términos de su ejercicio (art. 34.8 4.º ET). Al margen de que el convenio pueda establecer una regulación mucho más completa y cerrada de esta figura, por ejemplo, diseñando mecanismos o instrumentos para solventar los obstáculos organizativos que con frecuencia se oponen a un ejercicio personalizado —adaptado a las necesidades personales—, casi siempre derivados de las dificultades de armonizar las dispares situaciones que pueden afectar al resto de las personas integrantes de la plantilla de la empresa, bien sea porque requieran de las mismas o similares adaptaciones, bien porque se puedan ver afectadas por decisiones reorganizativas reactivas a la adaptación, y que la empresa puede simplemente negarse a adoptar. Con ello podría reducirse la enorme y difícilmente resoluble litigiosidad que la aplicación de este precepto en la práctica continúa ocasionando³³.

También incorpora una remisión expresa al convenio el art. 37.9 ET en relación con el nuevo permiso parental para el cuidado de los hijos o menores acogidos, para concretar el plazo de antelación con que la persona solicitante habrá de comunicar a la empresa la fecha de inicio y fin del disfrute, o los períodos concretos para este último. En defecto de convenio, y salvo en casos de fuerza mayor, el referido plazo será de diez días.

Por su parte, el decaído RDL 7/2023 se limitaba, en materia de llamadas a la colaboración de la negociación colectiva, precisamente, a eliminar la condición de su regulación o previsión en convenio —o acuerdo con el empresario— para poder proceder a acumular por jornadas completas el disfrute del tiempo de permiso por lactancia del art. 37.4 ET. Previsión o desarrollo sin el cual, como ocurriera con el derecho del art. 34.8 ET antes del RDL 6/2019, simplemente se interpretaba que no cabía tal modalidad de disfrute (STS de 11 de noviembre de 2009, Rec.133/2008)³⁴. En cualquier caso, al convenio siempre le quedará la no siempre fácil tarea de mejorar los niveles de tutela legal, por poner un ejemplo sencillo, incrementando el tiempo de duración del permiso acumulado³⁵.

Pero interesa en este momento llamar la atención sobre la enorme trascendencia de este en apariencia insignificante cambio en el rol del convenio. Ha habido siempre un empeño en subrayar y defender que fuera la negociación colectiva, y no la ley, la principal encargada de regular de forma autónoma las condiciones de trabajo para hacerlas más flexibles y adaptables a las concretas circunstancias y necesidades de empresas y personas. Objetivo que es crucial para transitar a una concepción más completa, efectiva, eficiente y verdaderamente corresponsable de los derechos de conciliación. Lo que el cambio de paradigma que el RDL 7/2023 ponía crudamente en evidencia —como ya hiciera el RDL 6/2019 en relación con el art. 34.8 ET—, deliberada o inadvertidamente, es la práctica total atonía y desinterés de la negociación colectiva por estas cuestiones. Con algunas pocas, pero muy bienvenidas, salvedades³⁶.

³³ Me he ocupado en varias ocasiones del análisis de esta institución, y de las posibilidades que ofrece la negociación colectiva para mejorar y tratar de perfilarla de la mejor manera posible, la última en MARTÍNEZ MORENO, C., «La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿El progreso de un derecho aún incompleto?», *Revista Derecho Social y Empresa. Nuevas medidas de conciliación, permisos y fórmulas de trabajo flexible*, número 19, septiembre de 2023, pp. 2-24.

³⁴ Ver ARAGÓN GÓMEZ, C., «El permiso por lactancia acumulada ¿28 días de duración?», *El Foro de Labos*, 22.12.2023 [El permiso por lactancia acumulada de ¿28 días de duración? (elforodelabos.es) (última visita el 9 de enero de 2024)].

³⁵ ARAGÓN GÓMEZ, C., *loc. cit.*

³⁶ Algunos convenios recientes que sí se ocupan del desarrollo del art. 34.8 ET son, por ejemplo, el Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 [Resolución de 27 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo (BOE 13 de julio)], que en su Disposición adicional cuarta regula el procedimiento para las adaptaciones; o el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales [Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo (BOE 24 de junio)], en su art. 37; el Convenio colectivo de contratas ferroviarias [Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo (BOE 28 de junio)], art. 69; el Convenio

4. LA IGUALDAD EN EL V AENC

Como cierre de este breve recorrido por el sendero de las conexiones y desafíos que para la negociación colectiva supone la igualdad no podía dejar de hacerse referencia al V AENC 2023-2025³⁷. Este nuevo gran acuerdo se ocupa lógicamente de recoger el testigo de todas las disposiciones que se han venido analizando en orden a su posible articulación a través de la negociación colectiva. Sumando a todo ello objetivos específicos para las personas con discapacidad, un colectivo que exige esfuerzos realmente importantes relativos a su empleabilidad, su integración laboral y accesibilidad universal, que, naturalmente, también han de concernir a los convenios colectivos. Y que ha de ir más allá de algo que, por desgracia, ha sido tradicional o pauta habitual hasta hace bien poco en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, la simple y llana transcripción de la normativa legal; e incluir acciones positivas bien diseñadas y ejecutables, y los oportunos ajustes razonables, en línea con lo dispuesto en la ley.

El V AENC toma en consideración algo que he destacado al principio, y que venía propiciado ya en el diseño de la LOPI, la idea de realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo, y que es sin la menor duda susceptible de extender o ampliar al resto de las causas de discriminación. Desde el establecimiento de medidas que favorezcan la contratación de mujeres, en especial en sectores, ocupaciones y empresas donde estén infrarrepresentadas; la promoción de la participación de las mujeres en los procesos formativos, mediante la difusión de la oferta formativa por canales adecuados y la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas; la regulación de criterios para la promoción y los ascensos basados en elementos objetivos de cualificación y capacidad de forma que se eviten las discriminaciones indirectas, y empleando medidas de acción positiva que contribuyan a superar la menor presencia femenina en ciertos grupos o categorías; y el establecimiento de sistemas retributivos transparentes, con la debida claridad en la definición y en las condiciones de todos los pluses y complementos salariales (y conceptos extrasalariales, añadiría yo), y evitando y eliminando los sesgos sexistas, que deberían extenderse, por exigencia legal, a los sistemas de clasificación profesional y a la valoración de los puestos de trabajo. A este respecto, el AENC se refiere expresamente a la determinación dentro de la empresa de los trabajos de igual valor con el fin de dar cumplimiento al RD 902/2020 y acabar con la brecha salarial. Pero, no me importa insistir en ello, esto debería llevarse a cabo en los convenios de todos los niveles y de todos los ámbitos, también, y principalmente, en los de sector. Prosigue el Acuerdo aludiendo a la incorporación de medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras; a la garantía de los recursos necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente de las medidas de igualdad, sin mayor especificación ni detalle; al desarrollo de los términos de ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada (el derecho es, como ya se ha dicho, bastante más amplio), concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes (y se pueden hacer muchas más cosas, también lo he dicho ya); y, en fin, al traslado a la planificación anual de las vacaciones de esos mismos parámetros de flexibilidad de forma que se permita compaginar las necesidades de conciliación con las de organización de la empresa.

La transversalidad, sin embargo, no termina ahí y alcanza a otras muchas y diversas materias, como la racionalización de horarios, el teletrabajo o la transición tecnológica, digital y ecológica, estas últimas con un componente significativo de brecha de edad también, tal y como se destaca en el AENC. Necesariamente vinculado a lo primero —la racionalización de los tiempos de trabajo y de la prestación— se encuentra un asunto sobre el que, de manera inexplicable,

colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos [Resolución de 12 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo (BOE 23 de septiembre de 2022)], art. 28 bis.

³⁷ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31 de mayo).

se ha hablado poco en estos últimos lustros, el relativo al trabajo a tiempo parcial. En un estudio que ya tiene algún tiempo³⁸, pero que considero de total actualidad, por lo que he podido detectar en algunos convenios más recientes, se podía comprobar cómo la regulación del empleo a tiempo parcial en la negociación colectiva no sólo no contenía los excesos del régimen jurídico introducido en la reforma de 2013³⁹, sino que lo acrecentaba, hasta consolidarlo como una forma de empleo «a llamada». Con carácter prácticamente generalizado los convenios amplían la horquilla de las horas complementarias de las dos clases —las pactadas y las ofertadas— hasta el máximo legal posible, lo que ciertamente podría tener un sentido ambivalente y jugar en ocasiones a favor de los intereses de la persona trabajadora a tiempo parcial; pero, lo que tiene un efecto adverso indudable en la esfera personal es la posibilidad, muy extendida, de reducir al máximo el tiempo de preaviso para la exigencia de la prestación del trabajo en ese tiempo adicional, en ocasiones, hasta poder producirse con sólo veinticuatro horas de antelación, incluso en el propio turno de trabajo ordinario. A lo que se suma la frecuencia con que se establecen asimismo horarios irregulares, variables y fluctuantes por ciclos de semanas o quincenas; y la posibilidad de introducir cambios de jornada y horario a través del mecanismo de la modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET. En honor a la verdad, los firmantes del V AENC eran conscientes de este estado de cosas cuando, precisamente a propósito del trabajo a tiempo parcial, encomiendan a la negociación colectiva el establecimiento de procedimientos para solicitar la conversión voluntaria o incrementar el tiempo de trabajo [art. 12.4 e) ET]; la regulación del número de interrupciones de la jornada [art. 12.4 b) ET]; la inclusión de medidas para facilitar el acceso efectivo a la formación continua de las personas que trabajen a tiempo parcial [art. 12.4 f) ET]; la fijación, dentro de los límites legales, del porcentaje máximo de las horas complementarias [art. 12.5 c) y g) ET]; o la fijación del plazo de preaviso para la realización de esas horas [art. 12.5 d) ET], si bien es cierto que estas dos cuestiones ya se venían regulando antes, con los resultados a que se acaba de hacer alusión. Así que, no hubiera estado mal que el propio AENC hubiera añadido un catálogo de recomendaciones más precisas o de propuestas de buenas prácticas en relación con estos aspectos del tratamiento del trabajo a tiempo parcial, del estilo de las que ya incluyen algunos convenios sectoriales, como el Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio⁴⁰, uno de los sectores, dicho sea de paso, más proclives a este tipo de modelos de ordenación, ya no flexible, sino verdaderamente fluida y evanescente, del tiempo de trabajo. En esta versión del convenio se ha ampliado a siete días el preaviso para la realización de las horas complementarias (art. 19.5. 4.º); e incorporado la exigencia de que la fijación de horarios de los trabajadores a tiempo parcial se lleve a cabo, como máximo, con una semana de antelación, concretamente, el miércoles de la semana anterior (art. 26).

La discapacidad es —como se ha dicho al comienzo— una preocupación muy presente en el V AENC, que pretende que se le otorgue igualmente un tratamiento transversal en el convenio. Y que se propone explícitamente conseguir un mayor conocimiento y toma de conciencia por parte de quienes negocian sobre los elementos que se han de tratar para lograr una mayor inclusión, accesibilidad y eliminación de las discriminaciones de las personas discapacitadas o con diversidad funcional. Para lo cual recomienda la incorporación de disposiciones concretas que contemplen medidas específicas y con garantías de efectiva aplicación, tales como la adaptación de los puestos de trabajo, los ajustes razonables, la accesibilidad universal y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y promoción, y las condiciones de trabajo.

³⁸ MARTÍNEZ MORENO, C., «Tiempo de Trabajo en los contratos a tiempo parcial. Regulación y Tratamiento en la Negociación Colectiva», en *Tiempo de trabajo, XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales núm. 112, CCNCC, MEYSS, Madrid, 2017, pp. 187-253.

³⁹ En una norma que no tuvo el empacho de traicionar flagrantemente a su denominación, el *Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social* (BOE 3 de agosto).

⁴⁰ Resolución de 19 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo (BOE de 29 de julio de 2022).

Como no podía ser de otro modo, el V AENC alude también de manera expresa, aunque muy sucintamente, a la diversidad LGTBI, limitándose a recordar la necesidad de favorecer la integración y la no discriminación de las personas del colectivo, a través de medidas específicas, y de conformidad con lo previsto en el art. 15.1 de la Ley 4/2023.

Otro tanto ocurre, en fin, con la mención de la violencia sexual y de género, respecto de las que el AENC se limita a insistir en la necesidad de arbitrar procedimientos específicos o protocolos de actuación para su prevención y denuncia, en línea con lo previsto en el art. 48 LOPI y el art. 12 de la LO 10/2022.

En fin, seguro que existen muchísimos más desafíos y cuestiones pendientes de análisis y tratamiento en relación con este binomio o tándem que forman la igualdad y la negociación colectiva. Pero quedarán para otra ocasión.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ARAGÓN GÓMEZ, C., «El permiso por lactancia acumulada ¿28 días de duración?», El Foro de Labos, 22.12.2023 [El permiso por lactancia acumulada de ¿28 días de duración? (elforodelabos.es) (última visita el 9 de enero de 2024)]
- ARGÜELLES BLANCO, A. R.; MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y MARTÍNEZ MORENO, C., *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*, CES, Madrid, 2004
- CABEZA PEREIRO, J., «Nada es igual después de la Ley 15/2022, tampoco en el marco jurídico de las relaciones laborales», *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, volumen 8, número 2, p. 4 / doi: 10.20318/femeris.2023.7782 [disponible en <http://www.uc3m.es/femeris> (última consulta el 25 de enero de 2024)]
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., «El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas», en *Relaciones Laborales* n.º 1, 2007, pp. 991-1010
- FIGUERUELO BURRIEZA, A. (ed.), *Perspectiva de género en la negociación colectiva. Análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Albacete, Bomarzo, 2013
- LOMBARDO, E., «El mainstreaming de género en la Unión Europea», *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, mayo-diciembre 2003, pp. 6-11
- LOUSADA AROCHENA, J. F. (coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid, 2008
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y., «La nueva regulación del permiso para el cuidado del lactante en el RDL 7/2023», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*, AEDTSS, 2024, pp. 355-357 [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023_Maquetacion-1.pdf]
- MARTÍN VALVERDE, A., «Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo», en *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos. V Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, MTSS, Madrid, 1993, pp. 60-63
- MARTÍNEZ MORENO, C., «Género, igualdad y negociación colectiva», en MOLINA HERMOSILLA, O. (dir.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*, Ed. Comares, Granada, 2012, pp. 33-60
- _____, «Últimas tendencias en los contenidos de la negociación colectiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres», en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA J. R. (dir.), *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva*, Lex Nova, Thomson Reuters, 2015, pp. 403 y ss.
- _____, «Tiempo de Trabajo en los contratos a tiempo parcial. Regulación y Tratamiento en la Negociación Colectiva», en *Tiempo de trabajo, XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales núm.112, CCNCC, MEYSS, Madrid, 2017, pp. 187-253

- _____, «Los acuerdos de regulación de los Planes de Igualdad», en *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré* (dir. CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. y MOLERO MARAÑÓN, M.^a L.), Editorial Bomarzo, 2021, pp. 189-201
- _____, «La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿El progreso de un derecho aún incompleto?», *Revista Derecho Social y Empresa. Nuevas medidas de conciliación, permisos y fórmulas de trabajo flexible*, número 19, septiembre de 2023, pp. 2-24
- _____, «Igualdad integral en el empleo», *IgualdadES*, 9, julio-diciembre (2023), pp. 79-106 [<https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/igualdades/numero-9-juliodiciembre-2023>]
- Mc CONNELL, BRUE & MACPHERSON, *Economía Laboral*, séptima edición, McGraw-Hill, Madrid, pp. 426 y ss.
- MULAS GARCÍA, A., «La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo. Informe Rubenstein sobre el problema del hostigamiento sexual en los Estados miembros de la Comunidad Europea», *Documentación Laboral* n.º 22, 1987, pp. 133 a 138
- MUÑOZ RUIZ, A. B., «Convenios colectivos “Pet Friendly”: ¿avance laboral del futuro?», *El Foro de Labos*, 20/02/2024 [<https://www.elforodelabos.es/2024/02/convenios-colectivos-pet-friendly-avance-laboral-del-futuro/#comment-1899>] (última consulta el 28 de febrero de 2024)]
- NIETO ROJAS, P., «Cláusulas de empleo en la negociación colectiva sectorial. Algunas tendencias», *Revista de Información Laboral* núm. 10 (octubre), 2016, p. 9: [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24308/clausulas_nieto_RIL_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y] (consultado el 5 de febrero de 2024)]
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid, 2016
- VALDÉS DAL-RÉ, F., *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Editorial Reus, 2010
- DE VICENTE PACHÉS, F., «El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* n.º 67, marzo 2007, pp. 83-120.