

Referencias bibliográficas

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., MARTINEZ BARROSO, M.R. (directoras) y ÁLVAREZ CUESTA, H. (coordinadora): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. Aranzadi Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2016, ISBN 978-84-9099-631-7

La obra colectiva que resulta objeto de la presente reseña se muestra como un excelente estudio científico sobre el papel que la negociación colectiva viene representando en lo que a la búsqueda de una igualdad real y efectiva se refiere, dentro de las relaciones laborales. El estudio, dirigido por las Profesoras Doña Susana Rodríguez Escanciano y Doña M^a de los Reyes Martínez Barroso, y coordinado por la Profesora Doña Henar Álvarez Cuesta, es el fruto final del Seminario “La igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva: análisis de la situación actual y propuestas de futuro”, proyecto subvencionado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

De la obra colectiva que se presenta, resulta especialmente encomiable el tratamiento que sobre la temática se dispensa, ya que a lo largo de los quince capítulos que contiene, los diferentes expertos que en ella participan han sabido desgranar en su integridad las diferentes áreas y secciones susceptibles de interés desde una óptica de igualdad de género.

En ese sentido, se entiende la doble división del estudio. Una primera parte dirigida al análisis de los distintos procesos de negociación colectiva, en la que se aborda el modo en el que la igualdad por razón de género encuentra plasmación dentro de los procedimientos negociales, brindando un exquisito estudio sobre los diferentes frutos del diálogo social. Es así que se estudia, inicialmente, el rol de los diferentes agentes partícipes de la negociación, aflorando los déficits y carencias que desde una visión transversal de género, padecen tanto el sindicato como las asociaciones empresariales.

No quedan fuera de análisis instrumentos del *soft law* como la Responsabilidad Social Empresarial y los Acuerdos Marco Internacionales de las empresas multinacionales con

sede en España, en relación a su contribución dentro del progreso hacia igualdad real y efectiva. Como tampoco sucede con el obligado estudio de los Planes de Igualdad regulados a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), dentro de lo cual se realiza un exhaustivo estudio de los Planes de Igualdad registrados durante los años 2013, 2014 y 2015, reparando tanto en sus procedimientos de negociación como en las materias a ellos incorporadas. Este estudio nacional se verá implementado con una mirada comparada al contexto empresarial portugués.

La negociación colectiva se convierte en el elemento jurídico trascendental dentro de la regulación jurídica de las condiciones laborales, presentándose como el mecanismo adecuado para aportar un plus, ya sea como suplemento o complemento, de la normativa en cuestión. Consecuentemente, resulta necesario atender a cualquier modificación que del contenido de ésta se efectúe y, en ello, a los supuestos de descuelgue convencional o modificación sustancial de condiciones. Por ello, se realiza en la presente obra un audaz, a la par que profundo, estudio sobre el modo de afectación que sobre la mujer y sus condiciones laborales han tenido tales procesos de modificación. Consciente de la mayor potencialidad lesiva que sobre la mujer puede acarrear cualquier inaplicación de condiciones laborales previamente pactadas en convenio, cuando ya de inicio éstas se encuentran en una situación de considerable desventaja. Piénsese en una reducción salarial que a pesar de ser igual para toda la plantilla, innegablemente conlleva una mayor repercusión sobre aquél grupo que percibía en origen una retribución inferior, dígame, las mujeres.

Es sabido que la negociación colectiva se brinda como instrumento idóneo para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, por ello, la segunda de las partes de la obra colectiva ahonda en un exhaustivo estudio de sobre el propio contenido de ésta. En ese sentido, como no podía ser de otra manera, se

Referencias bibliográficas

realiza un sesudo pero sintético estudio del valor de la negociación colectiva como garante del principio de igualdad y no discriminación por razón de género. Se verá, éste, continuado por una crítica y constructiva labor investigadora sobre los diferentes contenidos con relación directa en la promoción de unas condiciones laborales hacia un entorno de equilibrio entre ambos sexos, exento de discriminaciones. Por ello, la regulación que del acceso al empleo se prevé en los convenios resulta objeto de estudio obligado, ya que se convierte en la raíz, antesala sobre la que se proyectan las primeras prácticas discriminatorias y que se postergarán a lo largo de la consiguiente relación laboral.

Entre las medidas con una relación directa sobre la mujer que han recibido la atención de los autores se encuentran la protección que a las víctimas de violencia de género se contemplan en la negociación colectiva, así como aspectos relacionados con su salud, entre los que entran la protección de la procreación, los riesgos del propio embarazo o durante la lactancia natural, o la baja por maternidad.

La dimensión de género se proyecta de un modo transversal en los diferentes contenidos incorporados a la negociación colectiva y, por ende, la obra colectiva que se reseña ahonda en la acogida y solución que en ella se ha dado, desde una perspectiva de igualdad por razón de género, al tiempo de trabajo y demás medios de flexibilidad interna, como sucede con el derecho de adaptación y distribución de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En la incorporación de previsiones antidiscriminatorias y de acción positiva que el Derecho del Trabajo Colectivo ofrece, la clasificación y promoción profesional se presentan como dos de los aspectos con mayor incidencia desde una perspectiva de desequilibrio entre hombres y mujeres trabajadoras. Se entiende, así, la incorporación de ésta temática a la obra colectiva, así como la relativa desigualdad salarial por razón de género.

Se evidencia en la obra la peor condición a la que la trabajadora, en comparación con la mano de obra masculina, queda relegada, al someterse a unos mayores índices de desempleo, unos niveles superiores de precariedad, entendida como parcialidad y temporalidad,

así como de sobrecualificación y subutilización de sus capacidades. Pero incluso, sobre ello, si algo resulta especialmente palpable, esto es la desventaja retributiva respecto de sus homólogos varones, en lo socialmente conocido como "brecha salarial". Al respecto, ofrece la obra un interesante estudio sobre el camino recorrido por la negociación colectiva en esta cuestión, pero sobre todo, por el camino por recorrer.

Finalmente, esta obra maestra encuentra su cierre a través de un innovador estudio sobre la repercusión, nuevamente económica, que sobre la mujer conlleva la tributación conjunta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y su "sesgo de género".

El estudio desvela el alto grado de dominio de los autores respecto a cada una de las figuras o instituciones jurídicas analizadas, logrando virtuosamente coordinar el estudio teórico de cada instrumento con un análisis empírico adecuado.

Resulta especialmente encomiable la labor de los autores de la obra cuando no sólo se limitan al ya de por sí complejo trabajo que acarrea el profundo y minucioso estudio de los convenios colectivos y Planes de Igualdad de los últimos años, traspasando a la obra textualmente las referencias respectivas que sobre cada temática se han observado en los diferentes resultados de la negociación colectiva. Así como por conseguir, desde un modo constructivo, extraer las disfuncionalidades de las que adolece ésta, proponiendo propuestas para mejorar y promocionar un status de equilibrio en las condiciones de trabajo entre las mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El contenido antidiscriminatorio que la negociación colectiva recoge no puede, ni debe, relegarse a una mera transposición de la normativa vigente, así como quedarse en una programática declaración de intenciones sin consiguiente aplicación real. Por ello, a lo largo de la presente obra se presentan una serie de maduras reflexiones para hacer efectiva la lucha por un entorno laboral equilibrado. Se ofrecen así pautas para que la negociación colectiva supere el a menudo escaso avance en esta materia, integrando progresos los progresos que sí se atisban dentro de los Planes de Igualdad.

Ciertamente, tras publicación de la LOI proliferaron los estudios relativos a la igual-

Referencias bibliográficas

dad por razón de género en la negociación colectiva, sin embargo, el presente trabajo ofrece un estudio actualizado en la materia, desde una visión global, pasando por las diferentes áreas en directa correlación con la perspectiva de género. Lo inédito de las propuestas de mejora que en cada materia se proponen por los autores convierte, sin lugar a dudas, al presente estudio en una fuente de obligado

recurso para los agentes partícipes del diálogo social, a fin de avanzar en el camino hacia la lucha antidiscriminatoria de la mujer en el trabajo.

JULEN LLORENS ESPADA
Investigador de la Universidad Pública
de Navarra
Julen.llorens@unavarra.es