

ARAGÓN GÓMEZ, C. y NIETO ROJAS, P. *Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación*. Madrid: Wolters Kluwer, 2021, 360 p.

<https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6149>

Cristina Aragón y Patricia Nieto son profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia y de la Universidad Carlos 3 de Madrid, respectivamente. Ambas cuentan en su haber con múltiples publicaciones en relación a los planes de igualdad, habiendo, además, participado en contratos con el Instituto de la Mujer para evaluar a empresas que, voluntariamente, querían implantar planes de igualdad.

Presentan al lector interesado una monografía que lleva por título “Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación” en la que logran, con claridad meridiana y grandes dosis de clarividencia, armar el puzzle que supone elaborar un plan de igualdad en los momentos presentes. Y lo hacen de forma exitosa desde una doble perspectiva: primero, por tratarse de un tema de rabiosa actualidad. La lucha por la igualdad real se ha ido imponiendo ante la incapacidad del reconocimiento formal de la misma para solventar una problemática multifacética. Dicho de otro modo, habiendo resultado ineficaz dejar al arbitrio o consideración de los agentes que operan en las relaciones laborales la implantación de medidas tendentes a la igualdad real, el legislador se ha visto compelido a dotar de fuerza coercitiva, de carácter preceptivo a instrumentos como los planes de igualdad ya previstos en la LOI 3/2007 y que perfectamente podían haber sido implementados de forma voluntaria. Pero no ha sido así. Y, segundo, porque ofrecen un tratamiento integral, teórico-práctico, de la elaboración e implantación de los planes de igualdad en la persecución del objetivo general de la igualdad de trato y oportunidades en el espacio intraempresarial que a buen seguro será de sumo interés y gran utilidad a los sujetos implicados en este proceso.

Como bien señala el Profesor Mercader Uguina, prologuista de esta obra, “la discriminación por razón de sexo o, si se prefiere, de género, requiere atacar las raíces culturales que han servido para construir esa diferencia arbitraria e irracional en la adjudicación a la mujer de beneficios y posiciones. Transformar

esa concepción y hacer de la mujer un sujeto en igualdad de condiciones con el hombre exige introducir en la acción social nuevas pautas que, de forma progresiva, modulen las caducas estructuras patriarcales y den lugar a un verdadero cambio axiológico”. Y, en este sentido, uno de los logros de la acción legislativa en esta materia ha sido situar a la negociación colectiva en el epicentro de esta acción transformadora que supone integrar la persecución de la igualdad de trato y de oportunidades en la cultura empresarial. Como ya pasara en la década de los noventa del siglo pasado con la prevención de riesgos laborales, se antoja misión harto complicada pero nos jugamos mucho como sociedad en conseguirlo. Y, no cabe la menor duda de que la negociación colectiva, y los planes de igualdad lo son y supondrán un valioso instrumento para conseguirlo.

Proponen las autoras un recorrido en el que van aportando gran cantidad de claves, despejando multitud de interrogantes, cual expertas desbrozadoras de maleza, hasta conseguir evidenciar el panorama resultante de las sucesivas normas reglamentarias que han venido a completar las previsiones originariamente contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pero completadas más recientemente por normas como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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 o el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La estructura sistemática de la obra, que incluye diez capítulos, permite ir progresivamente avanzando desde un acertado epílogo en el que se aborda la renovada apuesta por los planes de igualdad en la normativa legal hasta sus diferentes fases. Con trazo impecable, son capaces las autoras de abordar desde la extensión subjetiva de la obligación legal de contar con plan de igualdad (en función de la plantilla y de forma paulatina), hasta el contenido mínimo obligatorio y material del mismo, pasando por el procedimiento de negociación. De tal modo y manera que, cuando una quiere darse cuenta ya ha llegado a la parte final en la que tras pasar

revista a los incentivos previstos por la norma para fomentar la igualdad en la empresa y las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones en relación con los planes de igualdad, se llega a un último capítulo de gran utilidad práctica. En él se formula una propuesta de diagnóstico pormenorizada que persigue facilitar en gran medida la labor de los operadores jurídicos en este sentido. Y, por si fuera poco, se acompaña la obra con un anexo que incorpora gran cantidad de formularios estructurados por temas, incluidas las complejas herramientas de comprobación o checklist.

En definitiva, una obra redonda por completa, pero sobre todo, por práctica y útil, lo que es de agradecer por aquellos y aquellas que deban enfrentarse a la ingente tarea de elaborar e

implantar un plan de igualdad. En la forma que tienen las autoras de conjugar las explicaciones académico-técnicas y dar pautas prácticas, se evidencia el dominio en la materia, la familiaridad con que manejan conceptos y son capaces de formular interrogantes y responderlas al mismo tiempo. Es evidente que sus esfuerzos se han dirigido a servir de base y orientación para todos los que se mueven en el mundo de la práctica laboral y, precisamente por ello, nos encontramos ante una obra de contenido práctico que se enfrenta cara a cara a la complejidad de una materia como ésta.

Carmen Grau Pineda
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
ORCID ID: 0000-0003-0274-8875