

NIETO ROJAS, PATRICIA. *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*. Atelier Laboral, Barcelona, 2025. Págs. 226. ISBN: 9791387867294.

Doi: 10.20318/femeris.2026.10155

La obra de Patricia Nieto Rojas se plantea como una herramienta rigurosa y práctica para comprender cómo la negociación colectiva puede y debe incorporar la perspectiva de igualdad en sus distintos niveles. Desde el análisis de los convenios sectoriales hasta la implementación de protocolos empresariales, el libro ofrece un mapeo claro de las instituciones, principios y mecanismos jurídicos que condicionan la eficacia de las medidas igualitarias, combinando referencias doctrinales y legislativas con ejemplos aplicados que facilitan la lectura tanto a juristas como a responsables de recursos humanos y representantes sindicales.

En su desarrollo destaca la claridad expositiva y la orientación hacia la aplicación práctica: la autora explica con precisión los obstáculos habituales -vacíos normativos, desigual capacidad negociadora entre actores, partes negociadoras mayormente masculinizadas y dificultades de implementación- y propone vías concretas para superarlos mediante pautas de seguimiento y propuestas de coordinación entre ámbitos sectoriales y empresariales. La impresión que arroja la obra es la de un trabajo sólido y útil, que aporta tanto al debate académico como a la práctica negociadora y que invita a profundizar en cómo el marco normativo y convencional pueden coadyuvar en resultados tangibles en materia de igualdad en el empleo.

En cuanto a su estructura, la monografía avanza de forma lógica. Contextualiza, en primer lugar, el espacio que las normas dejan a la negociación colectiva para articular medidas de igualdad y de gestión de la diversidad, mostrando los problemas estructurales y las limitaciones existentes y destacando la tibia respuesta negocial. Destaca, a mi modo de ver, el apartado destinado a cómo la negociación colectiva puede determinar los términos del ejercicio del derecho a la adaptación de jornada y del permiso parental, derechos ambos con amplia proyección práctica en el día a día de las empresas, especialmente el primero, y que los convenios deberían entrar a regular con deta-

lle -ya tardan- para evitar condicionar de forma negativa la estructura organizacional y el ambiente en la empresa, así como para superar roles y estereotipos de género.

En los capítulos dos y tres, que se pueden ver como un conjunto, se analizan, a continuación, las reglas en materia de estructura negocial que contemplan los arts. 84 y 85 ET y su influencia en la promoción de la igualdad y cómo el ámbito empresarial se erige en el principal escenario para convertir la normativa en resultados tangibles dentro de las organizaciones. De este modo, se analiza, en el segundo capítulo, la relación de complementariedad entre los diferentes niveles de negociación, se pone el foco de atención en el escaso número de convenios sectoriales que elaboran un marco articulado para el fomento y la promoción de la igualdad a pesar del margen que les da la norma legal para ello, se hace referencia a la promoción de la igualdad salarial en el contexto de la negociación colectiva en contrataciones y subcontratas, se disecciona la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia de derechos de conciliación, llegando a preguntarse la autora si la misma prioridad se puede aplicar a lo negociado en el plan de igualdad (sí, si forma parte del convenio de empresa) y se analiza, en fin, la regla del art. 82.3 ET sobre la prohibición de que el acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo no pueda dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en el plan de igualdad como medida destinada a frenar cualquier ataque a la igualdad ante los ajustes que haya que realizar en el seno de la empresa. Por su parte, el tercer capítulo está destinado a diseccionar el régimen jurídico de los planes de igualdad en la empresa, materia de la que la autora es perfectamente conocedora como lo demuestran sus trabajos previos sobre la misma. Y como lo demuestran también las solventes propuestas que realiza tanto sobre el replanteamiento del art. 5.3 RD 901/2020, bosquejando la posibilidad de habilitar nuevos espacios de negociación, como sobre la vigencia misma del plan de igualdad, realizando en este punto críticas a la ordenación legal y pergeñando ideas que coadyuven a solventar los problemas que se plantean en la práctica.

Se destinan, en fin, el cuarto y el quinto capítulo a abordar las posibilidades de la nego-

ciación colectiva en cuanto a dos materias muy específicas, la protección del colectivo LGTBI y la lucha contra el acoso. De ambas cuestiones es perfectamente conocedora Patricia Nieto, como lo evidencian, de nuevo, sus trabajos anteriores, y lo que hace en estos dos capítulos es condensar en ellos todo su conocimiento sobre el particular. En concreto, la autora articula adecuadamente la dimensión normativa con la cultural y organizativa, insistiendo en que, sin indicadores y seguimiento, las cláusulas sobre ambas materias quedan en buenas intenciones. Por ello, propone, desde la crítica de la norma, soluciones realistas, en el ámbito sectorial y en el empresarial, para equilibrar y coordinar la negociación, mejorar el cumplimiento del entramado legal y fomentar un espacio organizacional libre de violencia y de discriminaciones.

En conjunto, en fin, La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial es una monografía técnica pero accesible, clara y directa. Su principal valor radica en ofrecer un mapa operativo para convertir la normativa en materia de igualdad en resultados tangibles dentro de las empresas y los sectores. La obra equilibra la rigurosidad académica con la utilidad práctica: sus puntos fuertes son la precisión jurídica, la relevancia de las propuestas y la capacidad de ofrecer soluciones operativas

que atienden a las limitaciones reales del proceso negociador. Es, por tanto, una monografía pensada para ser usada, aplicada y consultada por quienes negocian y gestionan políticas de igualdad en contextos reales. Resulta especialmente recomendable para responsables de recursos humanos que deben traducir normas en prácticas internas, para representantes sindicales que buscan instrumentos eficaces de negociación y para juristas que necesiten una guía técnica que conecte la doctrina con la praxis. También es una lectura valiosa para legisladores y responsables políticos interesados en mejorar el diseño normativo de la igualdad laboral. En definitiva, se trata de una obra útil, bien fundamentada y orientada a la acción. Su combinación de diagnóstico riguroso, propuestas operativas y sensibilidad por la dimensión cultural de la igualdad la convierten en una referencia para quienes quieren que la negociación colectiva deje de ser un espacio meramente declarativo y pase a ser un instrumento efectivo de transformación social y organizativa en materia de igualdad en el empleo.

Carolina Blasco Jover  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seg.  
Social- Universidad de Alicante  
carolina.blasco@ua.es  
Orcid: 0000-0002-4938-2762