

Patricia NIETO ROJAS, *Obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI*, Aranzadi La Ley (Madrid, 2025), 330, págs.

Como se sabe, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, impacta directamente sobre la relación laboral, desde el momento en que el ámbito laboral —de siempre, propicio a la desigualdad y a la discriminación por razones muy diversas, figurando entre las mismas aquellas en las que se centra la mencionada disposición legal, relativas «la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar»— entra de lleno en su radio de acción (de prohibición de la discriminación y de fomento o promoción de la igualdad), proyectándose así sobre el mismo su «objeto» (o «finalidad»), que no es otro que «garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias» (artículo 1.1), con la aprobación precisamente de un conjunto de «medidas en el ámbito laboral» tanto en el Capítulo II (sobre «Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI») de su Título I («Actuación de los poderes públicos»), como en el Capítulo II («Políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans») de su Título II («Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans»), principalmente. Una de dichas medidas es la prevista en el artículo 15 («Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas»), que impone a las «empresas de más de cincuenta personas trabajadoras» el deber de contar «con un conjunto planificado de medidas y de recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI», teniendo en cuenta para ello que tales «medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras», con el «contenido y alcance» que figuran en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Y es precisamente este conjunto de medidas de obligado cumplimiento empresarial la causa que ha dado lugar a la elaboración del estudio que configura el contenido del libro que aquí se reseña, cuya autoría corresponde a Patricia NIETO ROJAS, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), cuya trayectoria investigadora —dilatada, diversa y rigurosa— siempre nos ha ilustrado con aportaciones científicas

inobjetables sobre temas inéditos y necesarios de reflexión académica por su complejidad.

En realidad, como señala en el Prólogo la Profesora Molero Marañón (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Rey Juan Carlos), se trata del «primer estudio riguroso del nuevo tratamiento laboral que inaugura la Ley 4/2023 sobre las personas LGTBI». Igualmente, podría decirse que se trata de un estudio que va más allá de las lindes del nuevo marco normativo, al constituirse como una investigación jurídica que aborda en su totalidad la problemática laboral del colectivo de personas LGTBI, desde el momento en que —realizando un corte transversal de las principales parcelas de nuestra área (o hectárea) de conocimiento desde el punto de vista de la «orientación sexual» y la «identidad de género» como «categorías de análisis»— se aborda, siempre con soltura y con solvencia, tanto su acceso al empleo como el desarrollo de la relación laboral, incidiendo en la decisiva intervención que tienen que asumir los agentes sociales en todo lo que tiene que ver con la defensa y la promoción de los derechos e intereses de las personas LGTBI a través de la negociación colectiva y de la aprobación de las medidas planificadas de acuerdo con los criterios legalmente establecidos. Y así lo pone de relieve la estructura de la monografía reseñada, cuyos seis capítulos se apoyan en tres grandes pivotes estrechamente relacionados entre sí, relativos, el primero (formado por los Capítulos I y II), a la delimitación de un marco perimetral claro y visible de la situación legal de las personas LGTBI en un mundo del trabajo necesariamente configurado por el juego combinado de la prohibición de la discriminación con la promoción de la igualdad (con un itinerario discursivo que arranca con unas utilísimas precisiones terminológicas que ayudan a entender la evolución jurídica producida en materia de no discriminación y de fomento de la igualdad en relación con las personas LGTBI), proyectando toda su intensidad sobre sus políticas de empleo (incluso, llegando a limitar la libertad de empresa); el segundo (formado por los Capítulos III, IV y V), a la dimensión colectiva de la relación laboral, centrado en la presencia de las personas LGTBI en el contenido de la negociación colectiva (como instrumento óptimo para la materialización consensuada del principio de igualdad), la negociación e implantación de las medidas planificadas (con inclusión aquí del estudio de otras herramientas negociadas que sirven también para lograr la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI) y el contenido de las mismas (mínimo y posible); y el tercero (formado por el Capítulo VI), a los incentivos legales

que existen para fomentar la existencia de empresas que sean más igualitarias (con especial referencia a la contratación pública estratégica).

La lectura de esta monografía, que se ve facilitada por el lenguaje claro y directo con el que ha sido redactada, tiene efectos múltiples. Y es que, además de permitir comprobar que se trata —empleando de nuevo las palabras de la prologuista— de «una magnífica monografía», este trabajo de la Profesora NIETO ROJAS se descubre como una verdadera fuente de conocimiento del Derecho del Trabajo analizado desde el punto de vista de un colectivo (numeroso y heterogéneo) tan duramente desamparado, discriminado y agredido también en el mundo del trabajo, hasta el punto de concebirse como una obra de referencia en esta materia. Pero también, pensando ahora en el hecho de que la doctrina científica es brújula que orienta en la incertidumbre provocada por el fenómeno de la desasosegante inestabilidad de nuestras fuentes normativas laborales y crítica necesaria para superar el sectarismo y el conformismo, se trata igualmente de una valiosísima herramienta de transformación al servicio de la larga marcha polícroma por la igualdad real y efectiva en el mundo del trabajo.

Xosé Manuel Carril Vázquez