

Diálogo social y negociación colectiva:

Objetivos y resultados

Seminario Internacional del Proyecto NEGOCIA2



Panel V: Eliminar las desigualdades y combatir la violencia en el trabajo

INCIDENCIA DEL AENC-2023 EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN TÉRMINOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y DIVERSIDAD LGTBI



Universidad
de Alcalá

REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO,

Universidad de Alcalá



Oviedo, 24 y 25 de abril de 2025

Aula Magna de la Facultad de Derecho

(Modalidad híbrida)

Directores: Luis Antonio Fernández Villazón

y Ana Rosa Argüelles Blanco

NEGOCIACIÓN colectiva y Diálogo social para una
Ordenación Sostenible del trabajo (Ref.: PID2022-
137853NB-I00)

SOSTENIBILIDAD LABORAL EN TÉRMINOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, Y DIVERSIDAD LGTBI: incidencia del AENC (2023)



La firma del V AENC en el marco del diálogo social es prueba del valor, como herramienta transformadora, que se le quiere dar a la negociación colectiva, a fin de conseguir avances “reales y efectivos” en materias objeto de tratamiento convencional como la igualdad de mujeres y hombres, así como la diversidad por orientación sexual o identidad y expresión de género. A partir del análisis de los contenidos de los convenios colectivos suscritos desde junio de 2023 se extraen conclusiones sobre el impacto de las medidas y recomendaciones del citado AENC en lo relativo a la igualdad y no discriminación entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIq+ en nuestras cláusulas convencionales. Y, en fin, sugerir orientaciones o propuestas (buenas prácticas) para las futuras negociaciones en aras de la sostenibilidad laboral con perspectiva de género y enfoque inclusivo.

La sostenibilidad laboral en términos de igualdad de género y diversidad implica promover la equidad y el respeto a las diferencias. Conseguir ese equilibrio de la fuerza laboral, no sólo es un imperativo ético, sino que beneficia a las empresas y a la sociedad en su conjunto. Apostar por la igualdad y la inclusión o integración es un recurso clave para impulsar la sostenibilidad empresarial, promoviendo la competitividad (sostenible) y fortaleciendo las plantillas diversas: Directiva 2022/2664 + Reglamento (UE) 2023/2772.

SÍNTESIS CONCLUSIVA: Avances parciales (y no siempre significativos) en la incorporación de medidas específicas sobre igualdad de género y diversidad LGTBI en los convenios colectivos; muchos textos convencionales aún presentan carencias importantes en la regulación efectiva y concreta de medidas antidiscriminatorias y de inclusión laboral real.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA: CONVENIENCIA DEL ESTUDIO MONOGRÁFICO DE UNA MATERIA TRANSVERSAL

A modo de introducción: igualdad y no discriminación, principio inspirador de la regulación convencional. La sostenibilidad en términos de equidad e inclusión debe ser transversal. *Mainstreaming* de género (mujeres y hombres) + medidas sobre diversidad inclusiva para la plena integración de personas del colectivo LGTBI en el mercado de trabajo, en igualdad de condiciones: prevención de riesgos laborales, la ordenación de las retribuciones, la gestión del tiempo de trabajo en términos de conciliación corresponsable, así como la transición tecnológica y digital.

Muestra representativa de la negociación colectiva, sectorial y de empresa, desde la entrada en vigor del AENC en junio de 2023: ¿Cómo se ha reflejado en los convenios lo dispuesto en los Capítulos XII y XIV?

Se ha eludido la referencia a cláusulas que se estudiaban en otros trabajos monográficos del Proyecto NEGOCIA2, como son las violencias sexuales y de género en lo relativo a seguridad y salud en los espacios laborales, brecha profesional y salarial, o disrupción de la tecnología digital.

Se ha omitido los planes y protocolos concordantes con algunos de los textos convencionales.

Marco equitativo (transversal) para el desarrollo del empleo y las condiciones de trabajo en igualdad, desde la inclusión, libres de sesgos; investigación útil para los diferentes agentes que intervienen en el proceso de negociación, que favorezca la promoción de buenas prácticas para alcanzar la anhelada integración de todas las personas trabajadoras.



MARCO REGULADOR, LEGAL Y CONVENCIONAL, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Capítulo XII, “igualdad entre mujeres y hombres”: necesidad de conseguir el objetivo de la igualdad real de mujeres y hombres en el empleo, a través del desarrollo paulatino y persistente de medidas que ayuden a erradicar las desigualdades que se producen entre trabajadores y trabajadoras en el ámbito empresarial privado, con especial referencia a las acciones para facilitar la conciliación corresponsable que sea compatible con los intereses productivos y organizativos, pero también económicos, de las empresas.

Es innegable el avance normativo en términos legales de la regulación del principio de igualdad y no discriminación, también o especialmente, en el campo de las relaciones laborales en el último lustro.

La negociación colectiva se ha convertido en un eje vertebrador de las disposiciones legales y reglamentarias en lo relativo a equidad de mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo, así como sobre condiciones laborales igualitarias; las constantes y abundantes -¿excesivas?- llamadas a los convenios colectivos y otros instrumentos negociales para contribuir a la efectividad del principio de igualdad de mujeres y hombres, posibilitan la necesaria adaptación de los mandatos legales a la realidad de las empresas, los centros de trabajo, y las personas trabajadoras.



MARCO REGULADOR, LEGAL Y CONVENCIONAL....

Según el AENC-2023, los convenios -además del tratamiento transversal en todos los contenidos- deberían establecer mecanismos para prevenir y erradicar la discriminación (directa e indirecta) en materia de acceso al empleo, modalidades de contratación, transición justa y sostenible, formación y promoción profesional, retribuciones, medidas de flexibilidad interna que posibiliten la conciliación corresponsable -con especial observación de la adaptación y distribución de la jornada o el disfrute de vacaciones-, así como otras acciones de *menor calado*, aunque innegable impacto cultural en el seno de las empresas, como la revisión y actualización del lenguaje (inclusivo, no sexista).

Se hace hincapié en el AENC en la necesidad de negociar, y en su caso acordar, cláusulas convencionales que promuevan la contratación de mujeres en sectores de actividad tradicionalmente masculinizadas, la formación de las trabajadoras para impulsar su promoción (profesional y económica) a grupos profesionales en los que siguen infrarepresentadas -incidiendo, a la par, en el impacto de género de la transición digital y tecnológica- para mitigar la clásica segregación ocupacional, también con la ayuda de acciones positivas, y que fijen criterios retributivos transparentes sin sesgo de género, que ya prescindan de subjetividad en la definición y condiciones de los pluses y complementos salariales, para lo que deberían determinar expresamente “los trabajos de igual valor”.





INTERVENCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: para la erradicación de la discriminación por razón de sexo (modesta respuesta negocial)

Heterogeneidad en el tratamiento convencional del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo; destacaremos aquellas cláusulas que tienen una significativa relevancia porque afrontan las disposiciones legales y lo acordado en el V AENC, sin perjuicio de hacer también mención *incidental* de aquellos otros convenios que no alcanzan los mínimos deseados, más allá de las ya tradicionales declaraciones de intenciones o simple reproducción de la normativa legal, junto con el usual *plagio* de cláusulas de unos textos convencionales a otros.

Carencia de los convenios colectivos consultados de una regulación exhaustiva, integral y transversal de las materias concretas que se podrían tratar, al menos los “mínimos convencionales” en la negociación sectorial preferentemente, sobre todo cuando no existiera -porque no fuese obligatorio, o por falta de opciones jurídicas- plan de igualdad en la empresa.

Tendencias de la autonomía colectiva (buenas prácticas y malos usos) por sectores de actividad y/o nivel de negociación, fuertemente vinculadas a quiénes sean los sujetos colectivos que suscriben el convenio + El **criterio temporal** de la muestra seleccionada confirma que la dinámica negocial no es tan ágil como se desearía, y apenas se aprecia todavía -a excepción de los del II semestre de 2023- el empuje del AENC.

INTERVENCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS....Medidas convencionales ejemplares

Convenios colectivos “ejemplares” = herramienta útil para las personas que negociación convenios u otros acuerdos colectivos con perspectiva de género. Avanzando la lectura de los convenios bajo la óptica del AENC-2023 llaman la atención aquellos que incluyen “Medidas de promoción de la igualdad” -en el correspondiente Capítulo de “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres”- con auténticos derechos laborales, e innovan respecto de convenios colectivos preexistentes en su misma rama de actividad o línea de negocio.

CONSTRUCCIÓN: reconocimiento expreso de un “compromiso” en igualdad, en base a cinco Ejes de actuación, con diferentes medidas, de naturaleza transversal. Además del Título IV sobre igualdad de oportunidades (y no discriminación, art. 118); diseño sectorial de los planes de igualdad en las empresas del sector, junto con la delegación de competencias a la Fundación Laboral de la Construcción para “la elaboración de informes sobre la situación y empleabilidad que afecte a las mujeres del sector” + acciones formativas y de sensibilización + Jubilación/DA 10ª ET {Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales; Empresas de mediación de seguros privados, Gestorías administrativas; Centros de educación universitaria e investigación}.

CORCHO y TEJAS-LADRILLOS [..]: regulación convencional que ayudará a fortalecer el tratamiento (colectivo, y negociado) de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en las empresas del sector. **SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS:** Políticas activas de igualdad de oportunidades en materia de género. Empresa “CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES”: “para las nuevas contrataciones, y siempre que el número de candidaturas lo haga posible, se acepta que el 25 %, como mínimo, sean mujeres”.

CORCHO: Delegado o Delegada de igualdad {Air Europa, “Coordinadora de igualdad” o “Compliance Officer”, y Radiodifusión comercial sonora “defensoría de igualdad”}; Comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres {Establecimientos financieros de crédito, Grandes almacenes, Servicios de prevención ajenos, o “Easyjet Handling Spain”}; Distintivo ‘igualdad en la empresa’ {Ferralla} **MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS y FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES:** Crédito horario de 14 y 16 horas, respectivamente, para la Comisión paritaria de igualdad de oportunidades y no discriminación. **“AIR NOSTRUM” y HARINAS PANIFICABLES-SÉMOLAS:** Delimitación del carácter paritario de la Comisión de igualdad [de pilotos y tripulación de cabina; “necesariamente dos serán de sexo femenino” tanto en la representación sindical como empresarial, respectivamente] **SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES, AGENCIAS DE VIAJE, DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS, y “MEDIAPOST SPAIN”:** labor encomendada a la “Comisión sectorial por la igualdad de oportunidades” (funciones *ad hoc* de la Comisión paritaria del convenio) {Derivados del cemento, Comercio minorista de droguerías y perfumerías, o “Enaire-Controladores de tráfico aéreo”} **GRANDES ALMACENES y SERVICIOS AJENOS DE PREVENCIÓN:** “Observatorio de desarrollo y evolución del sector (...)” que incluyen -como foro estable de diálogo social y concertación colectiva sobre materia de interés común- el estudio y análisis, por ejemplo, de la igualdad de oportunidades o la violencia de género.

AGENCIAS DE VIAJE; SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES (...), y TEJAS-LADRILLOS {Empresas de consultoría-tecnologías de la información y estudios de mercado, Industrias de aguas de bebida envasada}: programación de acciones formativas -normalmente, en relación con la evaluación del desempeño, por niveles profesionales- que incluyen como objetivo general de las actividades “potenciar la formación en igualdad de oportunidades” e incluyen, en algún caso, la “igualdad de género” en el concreto catálogo formativo para las empresas del sector, o sobre “acoso sexual y por razón de sexo” e “igualdad, no discriminación y diversidad” en los convenios de empresa: “AERONOVA”, “AIR EUROPA”, y “MEDIAPOST SPAIN” {“Enaire-Controladores de tráfico aéreo”}.

CORCHO y SANEAMIENTO PÚBLICO-LIMPIEZA VIARIA (...): Estructura de la negociación colectiva. Y reglas de concurrencia, entre el convenio sectorial y los planes de igualdad en las empresas, TEJAS-LADRILLOS.

INTERVENCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS...Apuesta tímida o tibia

LENGUAJE INCLUSIVO (NO SEXISTA): Hablar de “personas trabajadoras” no siempre se corresponde con alguna acción concreta, trascendente sobre las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras. Hay que evitar las *justificaciones espurias* de aquellos convenios en los que todavía se escribe sólo “(...) en género femenino o masculino inclusivos, en virtud del principio de economía del lenguaje (...)” y que “La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista (...) pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión” lleva a escribir en masculino, aunque en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

Aconsejable/mejorable...EMPRESAS DE CONSULTORÍA-TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN: “Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, cuando el texto del convenio se refiere al literal de los textos legales, se mantiene el redactado en ellos establecidos”.

CORCHO, “GAME STORES IBERIA” y SANEAMIENTO PÚBLICO-LIMPIEZA VIARIA: promover una cultura de empresa y de comunicación no sexista, no discriminatoria e inclusiva, tanto en el uso de imágenes como en el lenguaje -siendo estos no sexistas, inclusivos, diversos y no discriminatorios, dicen-, junto con una cláusula en la que se prohíben las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes, incluso; para ello, entre otras medidas, proponen eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. En algún texto convencional la cuestión del lenguaje o la comunicación y la imagen se aborda, no expresamente en la regulación sobre igualdad y no discriminación, sino dentro del articulado sobre infracciones y sanciones, en relación con la prohibición de “limitar o restringir los derechos contemplados en la Ley Orgánica 3/2007”, “acoso laboral y sexual o por razón de sexo”, y “Artículos 14 CE y 17 ET”.

ROPA DE TRABAJO/VESTIMENTA NO SEXISTA NI SEXUALIZADA: “Aeronova-Tripulación de cabina”: “Las normas de utilización de la uniformidad serán las establecidas en el manual de uniformidad aprobado en la comisión de igualdad, que será comunicada e informada a la representación legal de los trabajadores”.

SALUD LABORAL (Violencia o acoso) + TELETRABAJO (condiciones de implantación): adopción del principio de no discriminación por razón de sexo a la hora de realizar la evaluación de riesgos, copiando la ley; mención a la necesidad de realizar un Plan de prevención de riesgos laborales y su correspondiente evaluación “diferenciando hombres y mujeres, considerando sus diferencias (físicas y biológicas) y desigualdades. El trabajo, su organización y los equipos usados deberán estar diseñados para adaptarse a la persona trabajadora” {Centros y servicios veterinarios}; o la materia preventiva con perspectiva de género, con especial dedicación al “asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico” de las trabajadoras víctimas de violencia de género {Empresas de consultoría-Tecnologías de la información}. Y en el ámbito empresarial → políticas, protocolos o códigos de conducta de prevención de “conductas no deseadas” (Aeronova-Tripulantes técnicos), “buenas prácticas” (Air Europa Líneas Área; Enaire-Controladores de tráfico aéreo), o “Código de ética y conducta profesional” (Lean Grids Services).

REFERENCIAS NORMATIVAS SOBRE DIVERSIDAD-LGTBI: de la ley a la autonomía colectiva

Capítulo XIV, “diversidad” → heterogeneidad de las plantillas en términos de inclusión e integración de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, con interconexiones temáticas sobre el acoso y las violencias sexuales, asegurando que los Protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Pensamos en espacios laborales seguros y libres de violencias y acosos, tutela de la dignidad de las personas trabajadoras y, en fin, eliminación de conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo de todas las personas, en coherencia con la Ley Orgánica 10/2022. Oportunidad de aprovechar el potencial humano, social y económico que conlleva la diversidad de las plantillas, apostando por las plantillas no siempre constreñidas a lo heterocisnormativo. Para conseguir esos objetivos los convenios colectivos deberían propiciar la creación de espacios inclusivos y seguros a través de acciones específicas conforme a lo previsto en la Ley 4/2023 + Ley Orgánica 10/2022 de libertad sexual.

MARCO LEGAL impone deberes para tutelar a las personas trabajadoras frente a posibles discriminaciones por su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y de la diversidad familiar -sin perjuicio de la Ley 15/2022-, en lo relativo a sus políticas de empleo y de cara a las garantías de las condiciones de trabajo del colectivo LGTBI: Agentes sociales y negociación colectiva, han de impulsar la inclusión en las cláusulas convencionales de mecanismos para promover la diversidad en la materia objeto de la conocida coloquialmente como *Ley Trans*. En las empresas de más de 50 personas en plantilla se concedió un plazo de un año desde la fecha de entrada en vigor de la citada ley -desarrollo reglamentario, materializado por el RD 1026/2024-, para que en el marco de la autonomía colectiva, con exigencia expresa de acuerdo con la representación legal del personal, se negociaran “un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI”, que debería incluir un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas del colectivo. *Pensamos en espacios laborales seguros y libres de violencias y acosos, tutela de la dignidad de las personas trabajadoras y, en fin, eliminación de conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo de todas las personas, en coherencia con la Ley Orgánica 10/2022*



Medidas de inclusión laboral en los convenios

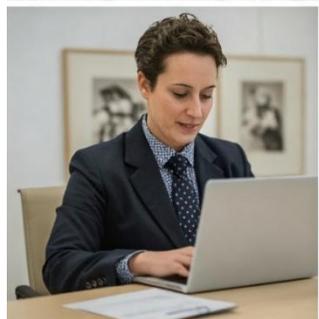
Escaso resultado material de contenido convencional referido, expresamente, a la diversidad y los derechos laborales específicos para personas LGTBI. Tratamiento negociado, insuficiente desde el punto de vista cuantitativo. Y, desde lo cualitativo, se vislumbran algunas líneas de tendencia -desde el I semestre de 2024- entre los convenios colectivos, sectoriales o de empresa, que sí se podrían tildar de buenas prácticas.



En otros casos, de meros brindis al sol; lo habitual es agrupar la regulación convencional del tratamiento de no discriminación por razón de sexo y de derechos laborales de personas trans y colectivo LGTBI.



Camino andado y retos pendientes, a la vista de lo previsto en el V AENC y pese al innegable avance legal (formal), teniendo en cuenta necesariamente que la cronología del AENC, los convenios colectivos estudiados, y la aprobación del RD 1026/2024 es un hándicap patente para avanzar conclusiones contundentes.



Medidas de inclusión laboral en los convenios

Tratamiento (incidental) expreso en los convenios

Cláusulas convencionales que refieren expresamente la “igualdad de trato para el colectivo LGTBI” {Cadenas de tiendas de conveniencia} o como CONTACT CENTER, se encomienda a las empresas “velar por la igualdad de derechos laborales, la igualdad y la protección de la dignidad del personal perteneciente al colectivo”. SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO = Tolerancia cero frente a la LGTBIfobia.

TEJAS-LADRILLOS, CORCHO, FERRALLA o HARINAS PANIFICABLES, por ejemplo, fijan objetivos generales en “igualdad de oportunidades” y extienden la labor atribuida a la Comisión paritaria de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres a “Igualdad LGTBI” + Comisiones de Seguridad [Protocolos de acoso] + Campañas divulgativas y de sensibilización.

CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS: Permiso retribuido por reasignación de sexo.

Otras medidas de inclusión (escasas)

GAME STORES IBERIA, CARREFOUR o GLOBALIA HANDLING, Lenguaje y cultura/comunicación corporativa: “cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo” basada en el respeto a todas las personas {“Anjana Investments”, “Asociación para la Gestión de la Integración Social”, y “Clauger Refrigeración Iberia”}.

Tratamiento preventivo o de actuación frente al acoso → Régimen disciplinario (Catálogo de infracciones y sanciones)

MARROQUINERÍA, Código de buenas prácticas en el Plan de igualdad, si existiese; otros, “Reglamentación de convivencia”

Articulado *cajón de sastre*....

VALORACIÓN Y PROPUESTAS,

“Lo que compras”...y “Lo que te llega”....



[Jason Momoa y Diego el Cigala]

Dificultades de negociación (formación); trabas entre sujetos legitimados

La respuesta de la negociación colectiva en materia de igualdad y diversidad está perdiendo la batalla frente a otros acuerdos negociados como, principalmente, los planes de igualdad, de obligado cumplimiento [al menos] para algunas empresas. ART. 85 ET: obligación de negociar, no de pactar.

El AENC querría -y cumpliendo mandato legal expreso- otro *empujón* desde la autonomía colectiva para que los convenios hablen de cómo materializar el presunto compromiso con la igualdad y la diversidad del personal (sobre todo con dirección o jefatura): procesos de reclutamiento, oferta de empleo/acceso; contratación sin segregación (acciones positivas ex art. 17 ET); formación, promoción y ascensos; clasificación profesional y brecha retributiva [valoración de puesto de trabajo, y “trabajos de igualdad valor”].

Disgregación de Acuerdos colectivos → estructura y articulación: convenios, planes y demás instrumentos.



Diálogo social y negociación colectiva:

Objetivos y resultados

Seminario Internacional del Proyecto NEGOCIA2



Oviedo, 24 y 25 de abril de 2025

Aula Magna de la Facultad de Derecho

(Modalidad híbrida)

Directores: Luis Antonio Fernández Villazón

y Ana Rosa Argüelles Blanco

NEGOCIACIÓN colectiva y Diálogo social para una
Ordenación Sostenible del trabajo (Ref.: PID2022-
137853NB-I00)



Universidad
de Alcalá



¡Muchas gracias!

remedios.menendez@uah.es

REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO,

Universidad de Alcalá