

**INCIDENCIA DEL ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TÉRMINOS DE IGUALDAD DE  
MUJERES Y HOMBRES Y DIVERSIDAD LGTBI**

***IMPACT OF THE AGREEMENT ON EMPLOYMENT AND  
COLLECTIVE BARGAINING IN TERMS OF EQUALITY BETWEEN  
WOMEN AND MEN AND LGTBI DIVERSITY***

REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO

*Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Alcalá

ORCID 0000-0002-5134-8731

**EXTRACTO**

**Palabras clave:** Sostenibilidad laboral, igualdad, no discriminación, diversidad, negociación colectiva

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 podrán extraer 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 LGTBI 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.

**ABSTRACT**

**Key words:** sustainability of work, equality, non discrimination, diversity, collective bargaining

The signing of the V AENC in the context of social dialogue demonstrates the value, as a transformative instrument, that we want to give to collective bargaining, in order to achieve “real and effective” advances in negotiating content such as equality between women and men, as well as diversity due to sexual orientation or gender identity and expression. Based on the contents of the collective agreements signed since June 2023, we will find conclusions on the impact of the AENC’s measures and recommendations regarding equality and non-discrimination between women, men and the LGTBI collective in our conventional clauses. And, finally, suggest guidelines or proposals (good practices) for future negotiations in the interests of labor sustainability with a gender perspective and inclusive dimension.

## ÍNDICE

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN. JUSTIFICACIÓN Y CONVENIENCIA DEL ESTUDIO MONOGRÁFICO DE UNA TEMÁTICA TRANSVERSAL
2. “IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES”
  - 2.1. Marco regulador, legal y convencional
  - 2.2. Intervención de los convenios colectivos
    - 2.2.1. *Avanzando en la erradicación de la discriminación por razón de sexo: medidas convencionales ejemplares*
    - 2.2.2. *Tímida o tibia apuesta negocial por la igualdad de trabajadoras y trabajadores*
3. “DIVERSIDAD. LGTBI”
  - 3.1. Referencias normativas: de la ley a la autonomía colectiva
  - 3.2. Medidas de inclusión laboral en los convenios
    - 3.2.1. *Tratamiento expreso, incidental aún*
    - 3.2.2. *Otras referencias asimilables, puntuales*
4. VALORACIÓN Y PROPUESTAS

## 1. A MODO DE INTRODUCCIÓN. JUSTIFICACIÓN Y CONVENIENCIA DEL ESTUDIO MONOGRÁFICO DE UNA TEMÁTICA TRANSVERSAL

Abordar el tratamiento -y alcance de éste- por parte de nuestra negociación colectiva en relación a una temática como la de igualdad y no discriminación, que refiere el V AENC como marco de referencia del objeto de este Estudio, hace imprescindible razonar sobre la idea de dicho principio como inspirador de tal regulación convencional<sup>1</sup>. Como es sabido, la sostenibilidad, en términos de equidad e inclusión, debe ser transversal<sup>2</sup>; a lo largo de los textos convencionales son múltiples las cláusulas que tratan cuestiones relacionadas con las políticas laborales del llamado *mainstreaming* de género (mujeres y hombres)<sup>3</sup>, así como con las medidas sobre diversidad inclusiva para la plena inclusión de personas

<sup>1</sup> Permitase recordar, y autocitar, Menéndez Calvo, R.: “Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial”, en Argüelles Blanco, A.R. y Fernández Villazón, L.A. (Dir.), *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2022, pp. 279-300; “Negociación colectiva: igualdad y diversidad”, en Cairós Barreiro, D. y Estévez González, C. (Coords.), *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Bomarzo, Albacete, 2024, pp. 191-217.

<sup>2</sup> Una visión multidisciplinar, Del Pozo Pérez, M. (Dir.), *Mujeres, esfera pública e interseccionalidad*, Colección Estudios de género y diversidad-Colex, 2024.

<sup>3</sup> Escudero Rodríguez, R., “Márgenes y retos de la negociación colectiva tras la ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, en Escudero Rodríguez, R. (Coord.), *La negociación colectiva en España. Un enfoque interdisciplinar*, CCOO-Cinca, Madrid, 2008, pp. 178-199; Lousada Arochena, F. (Coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, CCNCC-Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

del colectivo LGTBI en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones<sup>4</sup>. Las llamadas del AENC al principio de igualdad -de trato y oportunidades- y no discriminación dan pie a que en las mesas de negociación se suscite el debate y, en algunos casos, el correlativo consenso o acuerdo sobre múltiples acciones para promover la perspectiva de género en cuestiones como la 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, por ejemplo<sup>5</sup>.

Por todo ello cabe aclarar que en este análisis se va a eludir premeditadamente la referencia y comentario de las cláusulas que serán estudiadas en otros trabajos monográficos de este mismo número de la Revista para evaluar otros problemas estructurales como son el de la desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito socio-laboral o las violencias sexuales y de género, o la adaptación de los convenios colectivos a la diversidad de las plantillas en lo referente a orientación sexual o identidad y expresión de género de las personas trabajadoras, desde múltiples enfoques, sin ánimo de exhaustividad: seguridad y salud en los espacios laborales, brecha profesional y salarial, disrupción de la tecnología digital.

En fin, en las siguientes páginas se va a compendiar el resultado de una muestra representativa de la negociación colectiva, sectorial y de empresa, desde la entrada en vigor del AENC en junio de 2023; veremos cómo se ha reflejado en los convenios lo dispuesto en los Capítulos XII y XIV. Más allá de reproducir lo que dicen las concretas cláusulas -con omisión de planes y protocolos concordantes<sup>6</sup>- se intentará contribuir al establecimiento de un marco equitativo (transversal) para el desarrollo del empleo y las condiciones de trabajo en igualdad, desde la inclusión, y libres de violencias. En suma, tratar de ofrecer una investigación útil para los diferentes agentes que intervienen en el proceso

<sup>4</sup> Morales Ortega, J. M., “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, disponible en el Blog *Nuevos retos del mercado laboral: pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*: <http://grupo.us.es/iwpr/2022/04/27/la-presencia-del-colectivo-lgtbi-en-la-negociacion-colectiva/>; ABAD, T. (Coord.), *Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España. Retos y soluciones*, 2ª Edición, UGT, Madrid, 2023.

<sup>5</sup> Entre otras aportaciones doctrinales, Sagardoy, I., Nuñez-Cortés, P. y Nieto, P., *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial*, Dykinson, Madrid, 2022; Fuentes Rodríguez, F., “La Directiva 2023/970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento”, *Temas Laborales*, núm. 168/2023, pp. 223-249; Rodríguez Fernández, M. L., “Inteligencia artificial, género y trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 171/2024, pp. 11-39.

<sup>6</sup> Nieto Rojas, P., “El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad”, *Labos*, Vol. 4, 2023, Número extraordinario Tormenta de reformas, pp. 122-142.

de negociación, que favorezca la promoción de buenas prácticas para alcanzar la anhelada integración de todas las personas trabajadoras en consonancia con la doctrina judicial más reciente de nuestro Tribunal Constitucional<sup>7</sup> o del Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>8</sup>.

En suma, siendo fieles al hilo conductor de la producción investigadora del Equipo liderado desde la Universidad de Oviedo, evaluar desde el prisma socio-laboral (“la activación de un nuevo modelo productivo desde la garantía de los derechos laborales”<sup>9</sup>) la ejecución de la política del Gobierno en materia de impulso, seguimiento y cooperación para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, sustentada -a nuestros efectos- a través del diálogo social, la preparación de las denominadas “políticas palanca” acordadas con la sociedad civil organizada, el sector privado y otros actores comprometidos con la sostenibilidad, especialmente mediante la autonomía colectiva protagonizada por la representación de las organizaciones sindicales y empresariales<sup>10</sup>.

## 2. “IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES”

### 2.1. Marco regulador, legal y convencional

Bajo el título de “igualdad entre mujeres y hombres” del AENC (Capítulo XII) las organizaciones firmantes comparten la 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

<sup>7</sup> STC 22 de junio de 2022, rec. (amparo) 6375/2019 ECLI:ES:TC:2022:67 ó STC de 3 de junio de 2024, rec. (amparo) 3819/2020 ECLI:ES:TC:2024:81.

<sup>8</sup> Cfr. C-531/2023, Loredas, de 19 de diciembre de 2024 o C-314/2023, Air Nostrum, de 4 de octubre. Revisión retrospectiva en Gárate Castro, J. y Maneiro Vázquez, Y. (Dirs.): *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles*, Servicio de publicaciones-USC, Santiago de Compostela, 2020; *Estudios sobre la Doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social*, Aranzadi, Pamplona, 2022.

<sup>9</sup> Fundamentalmente, Retos País 1, 3, 5, y 7 de la Estrategia del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. Más información sobre los ODS y la Secretaría de Estado para la Agenda 2030 en España disponible en [Conoce la Agenda | Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030](#) [10/12/2024].

<sup>10</sup> Chacartegui Jávega, C., “El avance de la negociación colectiva española hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”, en AA.VV., *Congreso interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo (Vol. 2)*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021, pp. 37-48. También aportan otra visión, García García, R., “La responsabilidad social corporativa como herramienta para la consecución de la igualdad de género en cadenas globales de valor”, *Temas Laborales*, núm. 167/2023, pp. 209-246. Y un enfoque diferente, Sánchez Richter, M. E., “La negociación colectiva como indicador socialmente responsable”, *Boletín de Estudios Económicos*, Vol. 73, nº 224, 2018, pp. 347-366.

se producen entre trabajadores y trabajadoras en el ámbito empresarial privado -sin olvidarnos del sector público, con otras características y peculiaridades, no por ello exento de *problemas*-, con especial referencia a las acciones para facilitar la conciliación corresponsable (de la vida personal, laboral y familiar) que sea compatible con los intereses productivos y organizativos, pero también económicos, de las empresas<sup>11</sup>. 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<sup>12</sup>. Y 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 -en ocasiones, también se ha llegado a pensar, excesivas<sup>13</sup>- 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.

Según el AENC-2023, los convenios colectivos en el ámbito de sus competencias deberían -además de realizar un tratamiento transversal en todos los contenidos- 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

<sup>11</sup> Rodríguez Rodríguez, E. y Martínez Yáñez, N. (Dirs.), *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, J.M. Bosch, Barcelona, 2021; Maneiro Vázquez, Y., *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, Albacete, 2023.

<sup>12</sup> Maneiro Vázquez, Y., “La discriminación por asociación desde la doctrina del Tribunal de Justicia hasta la doctrina judicial nacional. Nuevos retos de las ¿nuevas? Formas de discriminación”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, nº 463, 2021, pp. 25-62; López Balaguer, M. (Coord.), *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024.

<sup>13</sup> Valdeolivas García, Y., “El papel reforzado de la negociación colectiva en el incesante y acelerado proceso de la igualdad de género en el trabajo”, en AA.VV. *Medidas de igualdad por razón de género en la negociación colectiva: XXXIV Jornada de estudio sobre negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2022, pp. 19-38; García Ninet, I., “El papel de la negociación colectiva en la regulación y aplicación de la igualdad de trato”, *RGDTSS-Iustel*, nº 64, 2023, en línea.

cultural en el seno de las empresas, como la revisión y actualización del lenguaje (inclusivo, no sexista)<sup>14</sup>.

Al loor de la ingente normativa legal sobre cuestiones como, de manera destacable, los derechos laborales para facilitar la conciliación con la vida personal y/o familiar y la transparencia retributiva para enfrentar el potencial problema de la brecha salarial, 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”<sup>15</sup>.

## 2.2. Intervención de los convenios colectivos

Dada la heterogeneidad en el tratamiento convencional del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo que se observa en la muestra analizada, se procede a comentar aquellas cláusulas que tienen una significativa relevancia porque afrontan las disposiciones legales y lo acordado en el VAENC, 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. Imputando como mayor carencia de los convenios colectivos consultados 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

<sup>14</sup> Como ya se avanzaba, para salvaguardar la especificidad de varios de los contenidos convencionales abordados en este Número Monográfico, se ha eludido premeditadamente aquí ahondar en ciertos extremos de lo contenido en el vigente AENC. Se recomienda consultar, sin denostar otras, las aportaciones de José Antonio Soler Arrebola, Ana Rosa Argüelles Blanco, Emma Rodríguez Rodríguez o M<sup>a</sup> Luz Rodríguez Fernández.

<sup>15</sup> Comentarios al V Acuerdo en su conjunto en los Briefs AEDTSS presentados por Sofía Olarte Encabo y Faustino Cavas Martínez, n<sup>o</sup> 35 y n<sup>o</sup> 36, 2023, respectivamente, disponible desde <https://www.aedtss.com/coleccion-brief-aedtss/> [05/09/2024]; Y otros de los que se recomienda su lectura, Luján De Frías, F. y Martín Hermoso, F., “La naturaleza y la eficacia jurídica del V AENC”, Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, n<sup>o</sup> 15, 2023, pp. 43-51; Cabeza Pereiro, J., “Salario y negociación colectiva después del V AENC”, Revista Galega de Dereito Social, n<sup>o</sup> 20, 2024, pp. 13-38.

todo cuando no existiera -porque no fuese obligatorio, o por falta de opciones jurídicas- plan de igualdad en la empresa.

En la medida de lo posible, pese a todo, se han querido señalar las que llamaremos 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. Adelantaré ya, también, que 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 convenios publicado a partir del segundo semestre de 2023- el empuje del AENC en esta concreta materia.

### *2.2.1 Avanzando en la erradicación de la discriminación por razón de sexo: medidas convencionales ejemplares*

Como Las Novelas del ilustre complutense, Miguel de Cervantes, hay algunos convenios colectivos “ejemplares” que merecen ser señalados en un estudio de estas características, como 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, y no una simple compilación de lo previsto en la normativa estatutaria y concordante<sup>16</sup>. Y que, además, innovan respecto de convenios colectivos preexistentes en su misma rama de actividad o línea de negocio.

Es el caso del Convenio General de la Construcción, que hace una apuesta decidida por la igualdad -con 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), se da un especial protagonismo al diseño sectorial de los planes de igualdad en las empresas de la construcción, junto con la delegación de competencias a la Fundación Laboral de la Construcción para “la elaboración de

<sup>16</sup> Al hacer mención al “Principio de igualdad de trato y oportunidades” y/o “Principio de no discriminación en las relaciones laborales”, así como “Medidas de acción positiva” se lee la reproducción literal de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y su normativa concordante -por ejemplo, en el II Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario [comercio al por menor], Agencia de viajes, Contact center, Pastas, papel y cartón, Air Liquide España-Ibérica de Gases, Cemex España operaciones, y Volkswagen Renting- o se hace una mera remisión a la regulación legal, como vemos en el convenio de Centros y servicios veterinarios, Empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, Establecimientos financieros de crédito, Bridgestone Hispania Manufacturing, Kiwokopet, Triangle Outsourcing, SGAE, o Establecimientos financieros de crédito.

informes sobre la situación y empleabilidad que afecte a las mujeres del sector”<sup>17</sup>. Cuestión que ya se afronta, por ejemplo, en la cláusula relativa a jubilación (art. 100), al decir que “Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad”. Alusión parecida se hace, en coherencia con la Disposición Adicional 10ª ET, en el convenio de Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 21)<sup>18</sup>.

En el convenio sectorial del Corcho (arts. 98-103) y el estatal para el sector de Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (arts. 56-58), incluyen la 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<sup>19</sup>. Más allá de la asunción del principio de no discriminación en las relaciones laborales, los sujetos firmantes [convenio estatal de Corcho] han pactado la creación del “Delegado o Delegada de igualdad”<sup>20</sup>, la instauración de

<sup>17</sup> Asimismo, remiten a la Fundación Laboral para que lleve a cabo la acción de promover acciones formativas y de sensibilización para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en el respeto y la igualdad de trato y oportunidades.

<sup>18</sup> “Excepcionalmente, y a efectos de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el límite del apartado anterior (68 años o más) podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social vigente cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena sea inferior al 20 % de las personas ocupadas en el sector”. En idénticos términos, convenio de Empresas de mediación de seguros privados, convenio estatal de Gestorías administrativas, y Centros de educación universitaria e investigación.

<sup>19</sup> Algún convenio, como el de Servicios de prevención ajenos, establece en la cláusula sobre los principios rectores de la política de empleo en el sector la intención de arbitrar “políticas activas de igualdad de oportunidades en materia de género” (art. 13). Y es destacable, también, la cláusula normativa del convenio de la empresa Construcciones y auxiliar de ferrocarriles que “para las nuevas contrataciones, y siempre que el número de candidaturas lo haga posible, se acepta que el 25 %, como mínimo, sean mujeres” (art. 18.1).

<sup>20</sup> En Air Europa Líneas Aéreas, remite a la “Coordinadora de igualdad” o “Compliance Officer” como personas expertas en la materia. Otra tipología (de organización empresarial) de representación *ad hoc* en igualdad y no discriminación, “la defensoría de igualdad”, como órgano de atención y asesoramiento -subcomisión en el seno de la Comisión de igualdad- del convenio sectorial de radiodifusión comercial sonora.

una “Comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”<sup>21</sup>, así como la referencia al “Distintivo ‘igualdad en la empresa’”<sup>22</sup>.

Y en el convenio de Air Nostrum –dos, diferentes para pilotos y tripulación de cabina- se aclara que la comisión paritaria de igualdad instaurada vía plan de igualdad para toda la plantilla de la compañía tendrá representación de los trabajadores y de las trabajadoras de ambos perfiles profesionales (Disposición Final Única). Parecida la exigencia del convenio sectorial para las empresas de harinas panificables y sémolas (art. 1, Anexo II) que, en cuanto a la composición de la comisión de igualdad y no discriminación que deberá existir será paritaria –“necesariamente dos serán de sexo femenino”-, tanto en el caso de la representación sindical como de la asociación empresarial.

Y también destaca la labor encomendada a la “Comisión sectorial por la igualdad de oportunidades” (funciones *ad hoc* de la Comisión paritaria del convenio<sup>23</sup>) de Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (art. 65)<sup>24</sup>. Así como el “Observatorio de desarrollo y evolución del sector de grandes almacenes” que incluye -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

<sup>21</sup> En el convenio estatal de Empresas de mediación de seguros privados se crea una “Comisión paritaria de igualdad” atribuyéndole un crédito horario de 14 horas (art. 90) o 16 horas anuales retribuidas en el caso del convenio de Fabricación de conservas vegetales para su “Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación” (art. 84). En el de Establecimientos financieros de crédito “Comisión paritaria sectorial de igualdad” (art. 11), Grandes almacenes “Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND)” (art. 51), Servicios de prevención ajenos “Comisión para la igualdad de oportunidades sectorial” (art. 68), y en Easyjet Handling (Spain) “Comisión interna de seguimiento por la igualdad de oportunidades” de su Acuerdo Marco de Igualdad de Oportunidades (Anexo II; art. 7).

<sup>22</sup> También incluida en el convenio para el sector de Ferralla.

<sup>23</sup> Como también hace el convenio colectivo de Derivados del cemento (art. 107), Enaire-Controladores de tráfico aéreo (art. 217), o convenio de comercio minorista de droguerías y perfumerías (art. 64).

<sup>24</sup> En similar sentido, el convenio sectorial de Agencias de viaje regula la atribución de competencias y facultades de la Comisión mixta paritaria para “informar, supervisar y desarrollar lo previsto en los artículos sobre igualdad y protección medioambiental”, el convenio de Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales para “La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres”, y el convenio Mediapost Spain “velar porque se cumpla la normativa en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso”.

la violencia de género (Disposición Transitoria Quinta), en similar sentido a su homónimo del sector estatal de Servicios ajenos de prevención (art. 93).

Cada vez resulta más común hallar, como práctica laudable, la 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<sup>25</sup> o sobre “acoso sexual y por razón de sexo” e “igualdad, no discriminación y diversidad” en los convenios de empresa<sup>26</sup>. El convenio estatal de Empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública incluye la formación para el personal de recursos humanos en relación a los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género (art. 40) y el de Enaire-Controladores de tráfico aéreo (art. 215) formación en materia de igualdad para quienes tengan responsabilidad en selección y comunicación. Y en el convenio de Industrias de aguas de bebida envasadas la formación profesional se orienta a “Promover la contratación de la mujer en política de igualdad de género” (art. 17).

También es valiosa la aportación del convenio sectorial del Corcho en términos de estructura de la negociación colectiva, respecto de las materias que reserva -con carácter de mínimos su contenido en la regulación sectorial- para la potencial negociación descentralizada a nivel sectorial. Esto es, entre otras, “régimen de licencias y permisos y suspensiones del contrato de trabajo”, “igualdad de trato y oportunidades”, o “medidas de prevención y actuación frente al acoso y medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género y régimen de descanso y duración de las vacaciones anuales”. En similar sentido, el convenio de Saneamiento público y limpieza viaria [...] al hacer la distribución de materias en los diferentes niveles de negociación se reserva para la regulación sectorial “igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”.

A efectos también de estructura, y reglas de concurrencia -en este caso entre el convenio sectorial y los planes de igualdad en las empresas<sup>27</sup>-, en el

<sup>25</sup> Por ejemplo, convenio estatal para el sector de Agencias de viajes, Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, o Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida.

<sup>26</sup> Entre otros, Aeronova para Tripulantes técnicos y Tripulación de cabina, Air Europa Líneas Aéreas, y Mediapost Spain.

<sup>27</sup> Según el art. 85.2.b) ET el plan de igualdad debe atender a los términos y condiciones previstos en el convenio sectorial cuando rija éste “a través de las oportunas reglas de complementariedad”, pero en muchos casos los textos convencionales sectoriales no las recogen y los potenciales conflictos entre convenios colectivos se tendrían que dirimir por lo previsto en el art. 84 ET (concurrencia).

convenio estatal del sector de Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida se encomienda como función de la comisión mixta de interpretación del texto convencional “Dilucidar las discrepancias que surjan de la aplicación de ambas normativas (convenios colectivos y Planes de Igualdad) con el fin de solucionar las barreras o conflictos que se produzcan entre las medidas de acción positiva de los Planes de igualdad y la normativa establecida en los convenios, como paso previo a la interposición de conflictos en los órganos de resolución autónoma de conflicto” (art. 9).

### 2.2.2 *Tímida o tibia apuesta negocial por la igualdad de trabajadoras y trabajadores*

Por lo general, sí se encuentra en los convenios un lenguaje inclusivo (no sexista) que, sin embargo, no siempre se corresponde con ninguna acción concreta; hablan de “personas trabajadoras” a lo largo del texto convencional<sup>28</sup>, pero no hallamos ninguna medida o acción trascendente sobre las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras<sup>29</sup>. Y, por supuesto, deberían evitarse las justificaciones espureas de aquellos convenios en los que todavía se escribe sólo “(...) en género femenino o masculino inclusivos, en virtud del principio de economía del lenguaje (...)”<sup>30</sup> 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<sup>31</sup>. Es más aconsejable -pese a ser mejorable, sin duda-, la cláusula, por ejemplo, del convenio de Empresas de

Escudero Rodríguez, R., “El complejo juego entre la ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas”, *Relaciones Laborales*, nº 1, 2007, pp. 991-1010; Nieto Rojas, P., “La negociación de medidas y planes de igualdad en las empresas. Reglas de articulación con el convenio colectivo aplicable”, en AA.VV. *Medidas de igualdad por razón de género en la negociación colectiva: XXXIV Jornadas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, pp. 39-70.

<sup>28</sup> El lenguaje es el medio de transmisión (verbal o escrita) de patrones culturales, actitudes sociales, roles, estereotipos, y prejuicios. Mediante el lenguaje se construye un esquema social de aceptación o rechazo hacia las personas, en este caso del entorno laboral; hay que cuidar la redacción del texto convencional, dado que con él *se crea realidad* (imaginario colectivo) para las personas a quienes resulte aplicable.

<sup>29</sup> Entre otros, II Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario [comercio al por menor], Derivados del cemento, Industrias de aguas de bebida envasadas, Aparca&Go, Grupo Renfe, o Atlas-combustibles y lubricantes.

<sup>30</sup> Por ejemplo, Centros y servicios veterinarios y Globalia Handling.

<sup>31</sup> Caso del convenio colectivo de Colegios mayores universitarios, Servicios ajenos de prevención, Air Europa Líneas Aéreas, Asociación para la Gestión de la Integración Social, sectorial de Peluquerías [...], o Nokia.

consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (Disposición Preliminar Segunda): “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”.

Siempre será recomendable, como sí hace el convenio sectorial del Corcho –en similar sentido, al de Game Stores Iberia, y Saneamiento público y 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, promonen eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres<sup>32</sup>.

En el nivel empresarial se concretan acciones sobre ropa de trabajo; en caso de Aeronova-Tripulación de cabina se indica, en aras de garantizar la vestimenta no sexista ni sexualizada –con vigilancia y control de la representación–, que “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” (art. 22)<sup>33</sup>.

Cabe mencionar, en fin, temas que se aglutinan bajo la rúbrica de “salud laboral” –sobre violencia o acoso, fundamentalmente<sup>34</sup>– que regulan cuestiones relativas a, por ejemplo, la regulación del teletrabajo (condiciones de implantación) con la adopción del principio de no discriminación por razón de sexo a la

<sup>32</sup> 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”. Entre otros, Agencias de viaje, Centros y servicios veterinarios, Empresas de mediación de seguros privados, Servicios de prevención ajenos, Air Europa Líneas Aéreas, Bofrost, y Enaire-Controladores de tráfico aéreo.

<sup>33</sup> Las empresas pueden establecer la necesidad de usar uniforme de trabajo, pero sin imponer su uso en función del sexo –ni perpetuar roles de género, identidad o expresión– ni denigrar a las personas.

<sup>34</sup> Sin perjuicio, sobre todo en los convenios de empresa, de las 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).

hora de realizar la evaluación de riesgos, copiando la ley<sup>35</sup>. O, en el mejor de los casos, con 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”<sup>36</sup>. Pudiendo *atisbar*, en fin, 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<sup>37</sup>.

### 3. “DIVERSIDAD. LGTBI”

#### 3.1. Referencias normativas: de la ley a la autonomía colectiva

Los agentes sociales abordan en el Capítulo XIV del AENC, sobre diversidad, la 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 -tratadas en su siguiente Capítulo “Violencia sexual y de género”- asegurando que los Protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral<sup>38</sup>. Además, se subraya la 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<sup>39</sup>. Las partes firmantes del V AENC entienden que para conseguir esos objetivos los convenios colectivos

<sup>35</sup> Convenio colectivo de Agencia de viajes o convenio general para Aparcamientos y garajes.

<sup>36</sup> Entre otros, regulación sectorial para Centros y servicios veterinarios.

<sup>37</sup> Por ejemplo, convenio sectorial de Empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

<sup>38</sup> 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, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE 07/09/2022). Véase, Álvarez Cuesta, H., “La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual”, *Temas Laborales*, núm. 166/2023, pp. 11-37; Moreno Márquez, A. M., “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español”, *Temas Laborales*, núm. 166/2023, pp. 93-137.

<sup>39</sup> Espíritu o voluntad ya preexistente en el modelo socio-laboral de nuestro mercado de trabajo –así como el ordenamiento jurídico-, como corroboran Cabeza, J. y Lousada, F. (), *El derecho a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*, Bomarzo, Albacete, 2014.

deberían propiciar la creación de espacios inclusivos y seguros a través de acciones específicas conforme a lo previsto en la Ley 4/2023<sup>40</sup>.

En particular, en el marco legal vigente se impone a las Administraciones Públicas una serie de 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 lo ya previsto por la precedente Ley 15/2022<sup>41</sup>-, en lo relativo a sus políticas de empleo y de cara a las garantías de las condiciones de trabajo del colectivo LGTBI. Con mención expresa a que, a través de los agentes sociales y mediante la negociación colectiva, se impulse la inclusión en las cláusulas convencionales de mecanismos para promover la diversidad en la materia objeto de la conocida coloquialmente como *Ley Trans* (letra e, art. 14 Ley 4/2023)<sup>42</sup>. Y, en concreto, 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 -a expensas del desarrollo reglamentario, materializado finalmente por el RD 1026/2024<sup>43</sup>-, 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

<sup>40</sup> Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE 01/03/2023). Véase el Brief-AEDTSS realizado por Henar Álvarez Cuesta, nº 18, 2023, disponible en <https://www.aedtss.com/coleccion-brief-aedtss/> [10/11/2024]; Cano Galán, Y., “Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa, condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio?”, Revista Aranzadi Doctrinal, nº 9, 2022; Agra Viforcós, B., “La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva”, Revista crítica de relaciones de trabajo-Laborum, nº 10, 2024, pp. 37-63.

<sup>41</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (13/07/2022). Entre las más recientes contribuciones académicas, Martínez Moreno, C., “La Ley 15/2022. Novedades en materia laboral: en particular, sobre el papel de la negociación colectiva”, Documentación Laboral, nº 131, 2024, pp. 13-27; Álvarez Del Cuvillo, A., *El concepto de discriminación grupal y su eficacia real en el ámbito de las relaciones laborales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024.

<sup>42</sup> Morales Ortega, J. M. (Coord.), *Realidad social y discriminación: estudios sobre diversidad e inclusión laboral*, Laborum, Murcia, 2022.

<sup>43</sup> Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (BOE 09/10/2024). Consúltese, Fabregat Monfort, G.: “Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas” y “Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas (II)”, Briefs AEDTSS, nº 41 y nº 84, 2024, respectivamente, disponible desde <https://www.aedtss.com/coleccion-brief-aedtss/> [11/10/2024]; NIETO ROJAS, P., “El desarrollo de las medidas LGTBI en el RD 1026/2024 ¿Un nuevo contenido negocial?”, Blog Foro de Labos [www.elforodelabos.es](http://www.elforodelabos.es) [13/10/2024].

incluir un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas del colectivo (art. 15.1 Ley 4/2023).

### 3.2. Medidas de inclusión laboral en los convenios

En primer lugar, hay que destacar el escaso resultado material de contenido convencional referido, expresamente, a la diversidad y los derechos laborales específicos para personas LGTBI. El tratamiento de la negociación colectiva analizada, como respuesta a lo previsto en las disposiciones legales y reglamentarias que acotan la materia, resulta indudablemente insuficiente desde el punto de vista cuantitativo. En todo caso, desde lo cualitativo, se han podido vislumbrar algunas líneas de tendencia -notablemente, desde el primer semestre de 2024- entre los convenios colectivos, sectoriales o de empresa, que sí se podrían tildar de buenas prácticas<sup>44</sup>. Y, en otros casos, de meros *brindis al sol*, como también se ha venido diciendo en décadas precedentes con cuestiones como la igualdad “real y efectiva” de mujeres y hombres; lo habitual de hecho es, todavía, agrupar la regulación convencional del tratamiento de no discriminación por razón de sexo y de derechos laborales de personas trans y colectivo LGTBI<sup>45</sup>.

Señalaremos, en fin, cuál es el camino andado y qué retos son los pendientes, especialmente a la vista de lo previsto en el V AENC y pese al innegable avance legal (formal), teniendo en cuenta necesariamente las fechas de publicación de los convenios que componen la muestra, desde la entrada en vigor del referido Acuerdo, así como de la normativa aplicable a la materia aún más reciente; la cronología del AENC, los convenios colectivos estudiados, y la aprobación del RD 1026/2024 es un hándicap patente para avanzar conclusiones contundentes en esta investigación.

#### 3.2.1 Tratamiento expreso, incidental aún

Sí se han encontrado cláusulas convencionales que refieren expresamente la “igualdad de trato para el colectivo LGTBI”, aunque no se desarrollen medida

<sup>44</sup> Con ejemplos de cláusulas dignas de plagiar y propuestas sindicales para mejorar la regulación convencional, previo a la aprobación de la Ley 4/2023 y su desarrollo reglamentario, Secretaría Confederal de mujer, igualdad y condiciones de trabajo, *Guía Igualdad y diversidad en los convenios colectivos* elaborada por la, C. S. CCOO, Madrid, 2022.

<sup>45</sup> En el caso del convenio de Despachos técnicos tributarios y asesores fiscales se compilan bajo el título de “Igualdad de condiciones; igualdad de oportunidades” (art. 47.1) y en el de Sociedades cooperativas de crédito “Deontología de la profesión” (art. 7). Equiparable el tratamiento que hace el convenio sectorial estatal de Fabricación de conservas vegetales (art. 78), el convenio de Air Liquide España-Ibérica de Gases (art. 14), el de Danone (art. 1) o el de Cajas y entidades financieras de ahorro (art. 13).

alguna al respecto en el convenio colectivo<sup>46</sup>; 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” (art. 94 del convenio de Contact center). En el Prólogo del Título IV del convenio sectorial del Corcho se declaran los objetivos generales acordados por los sujetos firmantes en materia de “Igualdad de oportunidades”, entre el que se halla “Establecer directrices para la negociación de planes de igualdad así como medidas de la igualdad, diversidad e inclusión en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de sexo, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual (LGTBI), origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social”<sup>47</sup>.

El mismo convenio colectivo para el sector del Corcho (art. 103) hace extensiva la labor de la “Comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, anteriormente destacada, a la “Igualdad LGTBI”<sup>48</sup>, que entre otros contenidos deberá desarrollar: Cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género; Definiciones de tipos de familias en las que estén incluidas las parejas que forman gays y lesbianas; Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo; Vigilancia de la salud específica, que se garantizará con personal formado e informado en orientación sexual e identidad de género<sup>49</sup>; Desarrollo de protocolos de salud con orientación al tratamiento del VIH que contendrán campañas divulgativas; Desarrollo de protocolos de prevención del acoso discriminatorio

<sup>46</sup> Varios de los convenios consultados, especialmente aquellos publicados con posterioridad a la aprobación de la normativa legal de referencia, citan ya expresamente los “Planes de diversidad LGTBIQ+” a expensas del desarrollo reglamentario. Por ejemplo, convenio para tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain (art. 45) y convenio sectorial de Cadenas de tiendas de conveniencia (art. 51).

<sup>47</sup> Idéntica redacción nos ofrece, por ejemplo, el convenio sectorial de Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida.

<sup>48</sup> También el convenio sectorial para las empresas de harinas panificables y sémolas o convenio para el sector de Ferralla.

<sup>49</sup> Algún convenio colectivo ya prevé que las personas que formen parte de las Comisiones de Seguridad y Salud, responsables de la tramitación del procedimiento establecido en el correspondiente Protocolo (acoso) tengan formación específica para saber calificar una falta fundamentada en LGTBIfobia; para que la representación del personal siempre pueda valorar las conductas sancionables y atender cuestiones específicas de salud laboral. Por ejemplo, el convenio estatal de Sociedades cooperativas de crédito habla de “tolerancia cero”.

por orientación sexual; y Campañas divulgativas de sensibilización hacia la orientación sexual<sup>50</sup>.

Parece plausible el permiso no retribuido de creación *ex novo* del convenio colectivo estatal de Centros y servicios veterinarios, de un mes de duración máxima al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, para los trámites necesarios para la reasignación de sexo (art. 47). También se visibiliza al colectivo en relación a los permisos -aunque podría resultar innecesario jurídicamente, salvo como estrategia de visibilización y reconocimiento expreso de derechos- en el convenio sectorial de empresas de harinas panificables y sémolas, señalando que “se aplicarán en los mismos términos y condiciones a las parejas de hecho, cuando así estén reconocidas, e inscritas en el correspondiente registro público. Se extiende, la concesión de estos permisos, del mismo modo, a las parejas LGTBI” (art. 36).

### 3.2.2 Otras referencias asimilables, puntuales

Como veíamos con anterioridad en relación con el lenguaje inclusivo (no sexista), hay bastantes textos convencionales que citan como potencial causa de discriminación la orientación sexual o la expresión de género y la diversidad sexual o de género<sup>51</sup> -junto con origen, discapacidad, etnia o raza, etc.<sup>52</sup>- y abogan, con carácter general, por la promoción de acciones formativas y de sensibilización para impulsar lo que denominan “cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo” basada en el respeto a todas las personas<sup>53</sup>. Tal inconcreción del contenido material de los convenios se evidencia claramente en el tratamiento preventivo o de actuación ante los casos de “Acoso sexual, por razón de sexo,

<sup>50</sup> Hallamos idéntico tenor en el art. 58 del convenio estatal de Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida.

<sup>51</sup> La mención a esta terminología se suele hallar en las cláusulas genéricas de igualdad y no discriminación, lo que contribuye a visibilizar, como declaración o compromiso general de las partes firmantes del convenio. Dichas cláusulas, al menos, favorecen el cambio social y cultural en el conjunto de las personas de la empresa (dirección y plantilla). El convenio de Anjana Investments lo titula “Derechos fundamentales de las personas trabajadoras” (arts. 49-51), el de la Asociación para la Gestión de la Integración Social “Principio de respeto y ausencia de discriminación” (art. 92) y Clauger Refrigeración Iberia “Derechos humanos e igualdad de oportunidades” (art. 54).

<sup>52</sup> Paradigmática, la “Cláusula Declarativa Antidiscriminatoria” del convenio sectorial para las empresas de harinas panificables y sémolas. Entre otros, también, Agencia de viajes, Centros y servicios veterinarios, Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, Grandes almacenes, Game Stores Iberia, Grupo Supermercados Carrefour, convenio estatal de Gestorías administrativas, Empresas de gestión y mediación inmobiliaria, o Globalia Handling.

<sup>53</sup> Convenio general de la Construcción o Despachos técnicos tributarios y asesores fiscales.

orientación sexual o identidad de género”, así como su vinculación con el régimen disciplinario (catálogo de infracciones y sanciones)<sup>54</sup>. El convenio interprovincial de Marroquinería [...] mandata incorporar a los planes de igualdad, de existir ya -para promover la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres- un código de buenas prácticas en relación con los supuestos de “Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género”.

Llama la atención, por no adjetivarlo de otro modo, que algún convenio colectivo, como el estatal de Agencias de viaje rubrique un capítulo (XIII) como “Seguridad, salud laboral, igualdad, diversidad sexual y medio ambiente”<sup>55</sup> -como ejemplo tipo de articulado *cajón de sastre*- y en el concreto artículo 37 sobre “Víctimas de violencia de género, en el ámbito familiar, de diversidad de género y del terrorismo” únicamente se haga mención a la “trabajadora o el trabajador víctima de este tipo de violencia” (sic), asimilando, entonces, todas las violencias, deberíamos dar por entendido<sup>56</sup>.

#### 4. VALORACIÓN Y PROPUESTAS

Aunque ya he ido incorporando opiniones y recomendaciones en relación a la incidencia sobre el contenido material de los criterios marcados por el V AENC en los convenios analizados<sup>57</sup>, con la intención de colaborar y contribuir en los procesos de negociación -no exentos de dificultades como, a priori, la más que posible falta de formación cualificada de las personas que integran la comisión negociadora-, que hallan múltiples trabas a la hora de alcanzar acuerdo de lo que se ha venido negociando, dado que el pacto bilateral no es fácil, ni tampoco alguna vez entre representantes de un mismo *banco* (social o patronal).

<sup>54</sup> Por ejemplo, convenio estatal de Centros y servicios veterinarios, Despachos técnicos tributarios y asesores fiscales, Empresas de mediación de seguros privados, Unidades globales de Telefónica España, Radiodifusión comercial sonora, y Centros de educación universitaria y de investigación.

<sup>55</sup> Si bien es cierto que salud laboral y medio ambiente de trabajo (condiciones de trabajo justas) guardan relación directa, para que las personas trabajadoras puedan desarrollar su actividad profesional con dignidad, frente a los casos a erradicar de acoso o violencias, los convenios deberán hacer referencias específicas a la persecución de la discriminación del colectivo LGTBI. Lo cual se verá mejorado, sin duda, a través de formación sobre sexualidad, relaciones afectivo-sexuales, etc., para actuar frente a los prejuicios y sesgos.

<sup>56</sup> Otros convenios -fundamentalmente de empresa- sí elaboran “Reglamentación de convivencia”, por ejemplo, para graduar infracciones y sanciones por diversidad sexogenérica, más allá del régimen disciplinario incluido en el convenio colectivo aplicable.

<sup>57</sup> Sobre los convenios colectivos contemporáneos del IV AENC 2018-2020, Sánchez, C. (Dir), Kahale, D. T. y Velasco, T (Coords.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, CCNCC-Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016.

He querido terminar con alguna otra idea, a modo de reflexión final, con potencial utilidad para distintos ámbitos o niveles y sectores.

Del trabajo académico realizado -y ya otros muchos, similares, previos<sup>58</sup>- puedo intuir que 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 para las empresas<sup>59</sup>. Si recordamos que el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores incluye el deber de negociar medidas para la igualdad de mujeres y hombres, pero no de pactar, pone a las personas participantes en las mesas de negociación convencional en clara desventaja. Y también es otro el mandato legal y reglamentario respecto de las obligaciones empresariales de acordar medidas laborales inclusivas frente a la discriminación por diversidad<sup>60</sup>.

Lo deseable sería, entonces, que los convenios colectivos incluyeran -más allá de tiempo de trabajo para la conciliación y violencia o acoso, que evito aquí- medidas sobre selección, vacantes y promociones, formación, clasificación profesional, o valoración de los puestos de trabajo y transparencia retributiva, de las que no hemos localizado ejemplos. Pero no quedarse, los convenios, en una declaración de intenciones o principios de mero compromiso obligacional de las partes firmantes de reconocer la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas y la voluntad de *tolerancia cero* frente a la discriminación por innumerables razones. Entiendo que lo que el AENC quería -y en cumplimiento, a veces, del mandato legal expreso- es otro empujón desde la autonomía colectiva para que los convenios colectivos hablen de cómo materializar el presunto compromiso con la igualdad y la diversidad del personal sobre todo con quienes tengan responsabilidad en niveles de dirección o jefatura de las empresas.

A partir de ahí, desde los procesos de reclutamiento, qué acciones específicas se acuerdan sobre la oferta de empleo (publicación, lenguaje o imagen, documentación a presentar) para garantizar una auténtica transparencia, sin sesgos de sexo y/o género. Seguidamente, negociar medidas específicas -e, incluso, acciones positivas *ex art. 17 ET-*, para que la contratación de personal contribuya a erradicar la segregación sectorial y ocupacional, y promover estrategias de formación que

<sup>58</sup> En particular, Fabregat Monfort, G., “V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva. Capítulos XI a XVI”, en AA.VV. *Un primer análisis del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva. XXXVI Jornadas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pp. 77-109.

<sup>59</sup> Por todos, Molero Marañón, M. L. y Nieto Rojas, P. (Dirs.), *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subd. Gral. de Informes Recursos y Publicaciones, Madrid, 2024.

<sup>60</sup> Imprescindible, Nieto Rojas, P., *Obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI*, Aranzadi, Navarra, 2025.

ayuden -en las carreras profesionales, promoción o ascensos- a que, con carácter general, se mitigue dicha segregación vertical o también conocida como techo de cristal/suelo pegajoso, y en particular, se fortalezca las actividades formativas específicas para personas con responsabilidades familiares, por ejemplo. ¿Por qué los convenios colectivos no suelen incluir, además, permisos especiales para formación con tal finalidad?<sup>61</sup>.

Y puedo aglutinar los problemas no enfrentados por la negociación colectiva -como se ha evidenciado de la evaluación de la muestra seleccionada- en temas como la clasificación profesional con las conexas desigualdades retributivas (brecha ocupacional y salarial) y la persistente falta de transparencia retributiva. Sin querer quitarle protagonismo al registro salarial, y las auditorías retributiva si es el caso, parece indiscutible que hay que apostar por introducir ya en los convenios colectivos herramientas de prevención de la discriminación económica, principalmente indirecta, que tiene su raíz en por qué persisten los puestos de trabajo *feminizados* o *masculinizados* en términos de ocupación laboral. Me atrevo a decir que me parece censurable que un texto convencional siga remitiendo, a estos efectos, sólo a los dispuesto en el marco legal o en la negociación colectiva sectorial si aquel fuese empresarial; los convenios colectivos tienen que esclarecer cuáles son las funciones, tareas y responsabilidades esperables de una categoría o puesto específico, para (*in*)justificar la diferencia salarial de trabajadoras y trabajadores que desempeñan “trabajos de igual valor”.

Por último, llama especialmente la atención la disgregación de acuerdos colectivos (convenios, planes y/o protocolos) –sin entrar en el encaje con ciertos “códigos de buena conducta” sobre violencias o acoso- que mandata la legislación aplicable. Quizás se podría hablar de negociación colectiva *farragosa* cuando tenemos que poner en juego la regulación pactada de la igualdad y no discriminación por razón de sexo u orientación e identidad sexual y expresión de género en distintos ámbitos negociales. Hay que subrayar, en fin, que desde el punto de vista de la estructura de la negociación colectiva y de la articulación de dichos convenios colectivos, planes de igualdad o diversidad, y protocolos o códigos parece que podríamos convenir que no es descartable, por economía negocial, aunar instrumentos; a mi juicio, sin desmerecer en absoluto la utilidad del ahora vigente, en un próximo AENC se debería instar a las mesas de negociación a asumir la tarea de compilar en los textos convencionales (estatutarios)

<sup>61</sup> Estos y otros ejes claves para la gestión de las relaciones laborales con dimensión de equidad, Sáez Lara, C. (Coord.), *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, Murcia, 2016; Instituto de las Mujeres, *La igualdad de género en la negociación colectiva. Informe de la VIII Jornada Técnica de la Red DIE*, 2018, disponible en [https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home\\_IgualdadEnLaEmpresa.htm](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home_IgualdadEnLaEmpresa.htm) [15/12/2024]

todas las medidas y acciones relativas a igualdad de mujeres y hombres o a favor de las personas trans y del colectivo LGTBI. Sería, a efectos prácticos, lo más oportuno<sup>62</sup>.

<sup>62</sup> Casas, M. E., Cruz, J. y Sempere, A. (Dirs.), *Negociación colectiva laboral: aspectos cruciales*, Aranzadi, Navarra, 2023; Canalda Criado, S., “Análisis del V AENC en la trayectoria de la negociación interconfederal”, *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales* [Ejemplar dedicado al V AENC], n° 50, 2023, pp. 40-71.