

# ARQUITECTURA NEGOCIADA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: DEL CONVENIO SECTORIAL A LOS INSTRUMENTOS EMPRESARIALES

PATRICIA NIETO ROJAS

NET21 NÚMERO 28, ENERO 2026

La negociación colectiva en sentido amplio está llamada a desarrollar un papel fundamental para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso sexual en el lugar de trabajo. Ya el art. 21 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación señalaba que “los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción”. Para, seguidamente, añadir que “siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo”.

La transposición de esta Directiva al ordenamiento jurídico español se efectuó a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en lo sucesivo, LOIEMH), que no solo se hizo bajo una evidente intención de incorporar la igualdad de género como un principio transversal en el marco de la negociación colectiva, sino que incorporó dos singulares herramientas para la consecución de este objetivo: las medidas y los planes de igualdad (artículo 45 LOIEMH, en relación con los artículos 17 y 85 ET). Y así, «(...) sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos», se impone un deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los convenios colectivos. Cuando se aprobó esta Ley ya sostuvimos que la misma reflejaba «un proceso de

transición hacia un modelo flexible de regulación normativa, caracterizado por el retroceso de la fuente heterónoma en favor de la autonomía colectiva como mecanismo regulador de las condiciones de trabajo, en la lógica de que la negociación colectiva es el instrumento idóneo para la gestión consensuada del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales». La igualdad de oportunidades y de trato en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres es un logro social que implica tanto el respeto a la dignidad de las personas como el desarrollo de la economía.

Los poderes públicos y los agentes sociales tienen la responsabilidad compartida de su consecución y garantía y, en este proceso, la negociación colectiva en sentido amplio (convenios colectivos, planes de igualdad, protocolos para la prevención del acoso o, *in fine*, las medidas planificadas para el colectivo LGTBI) constituyen una herramienta extraordinariamente versátil para el fomento e integración de la igualdad en los entornos laborales. Fue la Ley 62/2003 la que, por primera vez, contemplaba una medida de fomento redactada en términos potestativos: “los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Hubo esperar hasta el año 2007 para que la igualdad entre hombres y mujeres se configurase como contenido de todo convenio estatutario, toda vez que existe una verdadera obligación legal de incorporar medidas dirigidas a “evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”. En este sentido, el art. 48 del mismo texto legal mandata a todas las empresas a “promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”. En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, la negociación que se impulse para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres tendrá que dirigirse a la aprobación de un plan de igualdad, previéndose (art. 85.2.b ET) que, en los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociarlos se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociarlos se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios

para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

Del recorrido anterior se deriva la máxima según la cual legislación y negociación colectiva no pueden entenderse como procesos estancos de adopción de reglas de ordenación de las relaciones laborales, individuales o colectivas, resultando innecesario invocar sus múltiples y recíprocas interrelaciones e influencias. La opción normativa se caracteriza por el repliegue legislativo y la centralidad otorgada a la negociación colectiva que no solo ha forzado a un mayor dinamismo negocial sino a la diversificación de la tipología de productos resultantes de dicha actuación.

La aprobación de la LOIEMH supuso, desde esta dimensión, un punto de inflexión en el papel que el Estado va a atribuir a la negociación colectiva en el avance de la igualdad entre hombres y mujeres, toda vez que se hace copartícipes a sindicatos y patronales en el diseño y articulación de la dimensión prestacional del derecho a la igualdad: de un lado, mediante la definición de los instrumentos que posibilitan, a través de la negociación colectiva, la implantación de una igualdad real y efectiva en el ámbito empresarial, esto es, las medidas y los planes de igualdad. De otro lado, mediante la llamada del legislador a la negociación colectiva para que afronte tanto la ordenación de medidas como de planes de igualdad (art. 45 LOIEMH) a través del establecimiento de un específico deber de negociar estas medidas, punto neurálgico en la configuración normativa de esta acción promocional. Y así, de acuerdo con varios mandatos constitucionales (art. 9.2, 14, 35.1, 39.2 CE), el legislador pretende promover una igualdad real y efectiva en el mercado de trabajo, implicando a los agentes sociales en dicha función. Indudablemente, el impulso que supuso la aprobación de aquella ley coadyuvó a que la negociación colectiva se convirtiese en una herramienta poderosa de generación de igualdad, (Lousada, 2008: 19).

La pedagógica exposición de motivos de la LOIEMH recuerda la necesidad de “promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”.

Con esta decisión, el legislador contempla la promoción de la igualdad en las empresas a través de la negociación colectiva como una consecuencia derivada del “principio fundamental” de transversalidad de la igualdad. Los planes de igualdad se configuran como una obligación que se inserta en el modelo legal de negociación colectiva, sirviéndose de las reglas disciplinadas en el Título III ET para su adopción si bien con notables particularidades respecto a los convenios. Y ello porque no

solo se impone una duración máxima respecto a su vigencia (art. 9 RD 901/2020), sino porque el texto reglamentario en una decisión no exenta de críticas arbitró una solución legal para la ausencia de representaciones estables que, en el fondo, no hace más que evidenciar las diferencias que presenta el plan respecto al convenio. Mientras que en el caso del segundo es potestativa su existencia, en el primero es de tenencia obligada para todas las empresas que bien por su dimensión, bien porque el convenio colectivo así lo establezca, hayan de contar con uno.

En coherencia con este diseño normativo, el art 85.2 ET establece que el deber de negociar planes de igualdad se integre en los convenios colectivos de empresa o ámbito superior, siendo frecuente que los convenios de sector establezcan reglas sobre ámbito y contenidos de los planes de igualdad. Atendiendo a la estadística de convenios para el año 2022, el 31,08% de los convenios de ámbito superior a empresa contemplan regulaciones a este respecto. Cabe lamentar respecto a este mandato que el legislador todavía no haya modificado el Anexo 2.II del R.D. 713/2010, que es el que desarrolla la hoja estadística de los convenios colectivos de carácter sectorial, toda vez que apartado 7.1, sigue realizando la misma pregunta que en el año 2018, previo a la reforma operada por el RD Ley 6/2019, es decir, «¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa? En caso afirmativo; a) para empresas de más de 250 trabajadores/as (Sí/No); b) para empresas de menos de 250 trabajadores/as (Sí/No)»

Comoquiera que el legislador no ha clarificado las hipotéticas relaciones de conflicto, a diferencia de la vasta regulación contenida en el texto estatutario sobre las reglas de concurrencia, ni cómo los planes podrían tener capacidad modificativa, interpretativa o incluso anulatoria, en su caso, del convenio con el que concurren, ante el silencio legal, se ha entendido que “si hay un convenio de sector vigente, la capacidad de incidencia de un plan de igualdad se limita a las generales reglas del art. 84 del ET, lo cual probablemente sea una consecuencia razonable, para no introducir distorsiones en las reglas que rigen los conflictos entre normas convencionales. Pero pone de manifiesto las insuficiencias de unos instrumentos concebidos en unos ámbitos empresariales para introducir normas con suficiente capacidad transformadora”. Y ello no solo porque la redacción del art. 85.2 ET ha permanecido inalterada en este aspecto desde su redacción primigenia en la LOIEMH sino porque también “evita razonables disfunciones” (Fernández Prol, 2025: 134).

Aun así, el espacio de la autorregulación de la negociación colectiva supraempresarial en materia de igualdad es amplísimo y así cabe que el convenio sectorial extienda el deber de contar con un plan de igualdad a empresas que legalmente no están obligadas, que supra ordene el

derecho de negociar a través de las reglas de complementariedad que disciplinan los términos y condiciones en que ha de hacerse efectivo el deber de negociar, pudiendo, en su caso, fijar unos mínimos de negociación a desarrollar en estadios negociales inferiores. Lo que, en ningún caso, cabe es que el convenio sectorial preconfigure el contenido del plan de igualdad que deban reproducir íntegramente las empresas de dicha unidad. Sí que podría establecer determinados aspectos procedimentales (v. gr. informar a la comisión paritaria de la formalización del plan), así como una cierta ordenación respecto al contenido mínimo del plan, advirtiendo que esta articulación se sitúa en un plano diferente a las conocidas experiencias de ordenación de la estructura negocial mediante el establecimiento de reglas de concurrencia respecto a dos productos contractuales simétricos en configuración y eficacia. O, dicho de otro modo, la articulación se organiza de forma atípica mediante el engarce de un convenio de sector -que es el que fija las reglas de complementariedad- y un acuerdo colectivo negociado a nivel de empresa -que es el encargado de desarrollar los términos y condiciones del anterior-. Con esta decisión, el legislador mandata a los negociadores del nivel sectorial para que fijen los términos y condiciones, con arreglo a los cuales ha de discurrir la negociación del plan de igualdad.

La generalización de un modelo de descentralización articulada, basado en el reparto material efectuado desde el convenio sectorial queda ciertamente modulado por la continuidad, en la materia que nos ocupa, del apartado e) del art. 84.2 ET, que garantiza la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a “las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación”, pudiendo alterar, incluso *in peius*, lo disciplinado en el convenio sectorial, debiendo plantear si cabe extender idéntica prioridad aplicativa a lo negociado en un plan de igualdad. Pues bien, habrá de distinguir dos situaciones: la primera, es que el plan de igualdad se incorpore como parte del convenio de empresa, en cuyo caso, gozará de la referida prioridad aplicativa, no pudiendo entenderse esta regla aplicable si el plan se negocia como documento separado y aunque dicha solución parece artificiosa, es la única posible con la literalidad de la norma. Es más, la doctrina judicial (STS 10 de julio de 2019) ha sido muy restrictiva respecto a la prioridad aplicativa, la cual solo operará para los convenios de empresa, grupos de empresa o empresas vinculadas, no así para los convenios de centro de trabajo y solo con convenios estatutarios, no así con acuerdos como el que pueda regular el plan de igualdad. El artículo 84.2 ET, como excepción al principio de no concurrencia de convenios, se aplica a los convenios colectivos regulados en el Título III del ET. Ello significa que, vigente un convenio anterior, los sujetos legitimados en el ámbito empresarial podrán negociar un convenio de empresa que una vez firmado, depositado y publicado tendrá preferencia aplicativa en las materias relacionadas en el artículo 84.2 ET. Pero si la concurrencia se

produce con otro instrumento negocial (convenios extraestatutarios, pacto o acuerdo de empresa) no existirá tal preferencia aplicativa, toda vez que las reglas del Título III ET son solo para convenios estatutarios y no afectan en absoluto a otras fuentes de la negociación colectiva, como pueden ser los planes de igualdad (STS de 27 de enero de 2022).

Hay un último espacio de posible articulación entre la negociación colectiva sectorial y el espacio negocial de ámbito empresarial se materializa en los procedimientos para la prevención o tutela ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Siendo bastante frecuente que la negociación sectorial contemple protocolos de actuación ante situaciones de acoso, debe considerarse si este tratamiento sectorial actúa como un acuerdo marco que necesariamente se especifica o desarrolla en el nivel empresarial a través de las oportunas reglas de complementariedad o si, por el contrario, las empresas podrían apartarse de lo disciplinado en este, es decir, podría unilateralmente implantar en la empresa un procedimiento que establezca, en su caso, plazos de resolución más amplios (o más cortos) que los previstos en el convenio sectorial. Parece que, si el convenio sectorial no se reserva esta materia como no negociable en ámbitos inferiores, cabría negociar un protocolo en el ámbito empresarial, aunque el convenio sectorial ya incorporase un procedimiento de actuación. Para poder clarificar las posibles relaciones de conflicto entre lo disciplinado a nivel sectorial y el protocolo adoptado en la empresa habrá que estar a los términos en los que el convenio haya regulado esta materia, es decir, si lo ha hecho en régimen de supletoriedad, esto es, el protocolo previsto en el convenio sectorial solo se aplica si la empresa no cuenta con uno propio o si, por el contrario, lo ha hecho en régimen de complementariedad, estableciendo unos mínimos que pudieran ser mejorados a nivel empresarial. Finalmente, cabe la posibilidad de que hubiera una integración armónica entre ambos textos a través de relaciones de complementariedad.

En lógica de supletoriedad, algún convenio sectorial establece que “los protocolos de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo incorporados en el presente artículo, se aplicarán en todas las empresas afectadas por este convenio colectivo salvo que dispongan de uno propio acordado en su caso con la representación legal de las personas trabajadoras”. Esta relación también se observa en algún otro convenio sectorial que establece un completo protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo para que pueda ser aplicado por aquellas empresas que lo necesiten y que no dispongan de él. Otro convenio sectorial, con un enfoque más adecuado y avanzado, logra una cierta articulación entre lo disciplinado en el nivel sectorial y la regulación contenida en el plan de igualdad, Para ello, se prevé que “sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establece”

que “en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical”. Esta regulación exige cuestionarnos varios aspectos en relación al espacio que tiene la actuación empresarial: cabe que modifique los plazos de resolución del expediente y, de poder hacerlo, puede ampliarlos o solo podrá reducirlos, entendiendo que estaríamos ante una relación de suplementariedad donde la mejora incorporada es un acortamiento de los plazos o si, por el contrario, el protocolo que se pacte en la empresa tiene plena autonomía para disciplinar las medidas que materializan la obligación empresarial de protección y resolución de situaciones de acoso. Nada de ello es aclarado por la LOIEMH, debiendo entender que, vigente este convenio sectorial, obliga a la empresa a observar lo disciplinado en dicho acuerdo. No obstante, puede que hubiera una interpretación distinta al considerar que la locución “sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad”, en el clausulado del convenio permite que la empresa pueda variar, en su caso, ciertos aspectos de lo disciplinado en el nivel sectorial que actuará solo en lógica de supletoriedad, esto es, de no haberse previsto otro protocolo en la empresa.

Llegados a este punto, conviene traer a colación la interesantísima STSJ Madrid 25-1-2024 en un asunto de acoso en el que la empresa considera que no le es aplicable el protocolo previsto en el convenio sectorial porque, a su juicio, ha cumplido con los principios de actuación del procedimiento que se contiene en su protocolo interno. Esta tesis no es acogida el tribunal, el cual advierte, a los efectos aquí analizados, que “el hecho que la empresa tenga un protocolo propio no implica que no deba respetar las garantías establecidas en la norma convencional, que ese protocolo podrá mejorar”. Es decir, si el convenio sectorial regula el protocolo de acoso en régimen de suplementariedad, las posibles medidas que puedan adoptar, en su caso, el protocolo empresarial se dirigirá a concretar, mejorar o especificar en el nivel empresarial el procedimiento de actuación. Pero si, como ocurre en el supuesto de hecho, el nivel sectorial establece la necesidad de dar audiencia a las partes implicadas, la inobservancia de dicho requisito puede ser objeto de sanción por la Inspección de Trabajo. Cuestión distinta es que la negociación sectorial contemple el protocolo con carácter supletorio; en tal caso, este será de aplicación salvo que, en el ámbito empresarial, se haya negociado un procedimiento específico, al que habrá que estar. Por lo expuesto se puede concluir señalando que no hay respuesta unívoca a la posible articulación entre el nivel sectorial y empresarial respecto a las medidas de prevención y protección frente a posibles situaciones de acoso, debiendo estar a la cláusula convencional concreta y, en su caso, a la posible estructura y ordenación de la negociación colectiva en el ámbito sectorial. El espacio que tiene la negociación colectiva es fecundo y encuentra expreso reconocimiento en el art. 2.2 LPRL cuando señala que “las disposiciones de carácter



laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.

Este reconocimiento expreso confirma que la negociación colectiva no opera como un mero complemento de la norma legal, sino como un cauce esencial para su desarrollo efectivo y su mejora sustantiva. El recorrido futuro de la práctica negocial dependerá, en buena medida, de su capacidad para seguir adaptándose a las realidades organizativas y para anticipar nuevos riesgos y demandas sociales. Con el convencimiento de que la práctica negocial se perfila como un espacio decisivo para avanzar desde soluciones mínimas hacia modelos preventivos más completos, coherentes y efectivos, urge profundizar en una formación específica en género para las comisiones negociadoras, pues esta capacitación será clave para la eficacia de la respuesta.