


LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO

Directora

Susana Rodríguez Escanciano

Coordinadora

Henar Álvarez Cuesta



**INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 23-2.404

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales Núm. 129

La negociación colectiva en el sector agrario

Directora

Susana Rodríguez Escanciano

Coordinadora

Henar Álvarez Cuesta

Autores

Beatriz Agra Viforcós

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Henar Álvarez Cuesta

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Francisco Javier Castaño Gutiérrez

Profesor Titular de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad de León

Javier Fernández-Costales Muñiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Juan José Fernández Domínguez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Roberto Fernández Fernández

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Francisco Xabiere Gómez García

Profesor Ayudante Doctor (acreditado Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Cristina González Vidales

Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

David Lantarón Barquín,

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria

M^a de los Reyes Martínez Barroso

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Diego Megino Fernández

Profesor Ayudante Doctor (acreditado Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Burgos

Natalia Ordóñez Pascua

Contratada Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Patricia Prieto Padín

Profesora Ayudante Doctor (acreditada Contratada Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Burgos

José Gustavo Quirós Hidalgo

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Rodrigo Tascón López

Profesor Titular (acreditado Catedrático) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mit.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Pdf: 117-23-011-8

NIPO Epub: 117-23-012-3

ISBN Pdf: 978-84-8417-617-6

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública

Imprime: Artesa, S. L.



ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	19
Parte primera	
CAPÍTULO I: IMPACTO ECONÓMICO DEL SECTOR AGRARIO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i>	27
1. Introducción.....	27
2. Superficie y propiedad.....	27
3. Producción	33
4. Mercado de trabajo	45
4.1. Población activa.....	45
4.2. Población ocupada.....	49
4.3. Población parada	55
5. Importaciones y exportaciones del sector agrario	60
6. Conclusiones.....	64
7. Referencias	65
CAPÍTULO II: INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE LA OIT Y AGRICULTURA: ENTRE LA ABUNDANCIA NORMATIVA Y LA REAL POBREZA LABORAL. <i>David Lantarón Barquín</i>	67
1. Agricultura, entramado normativo de la OIT y principio de especialidad	67
2. Conexiones entre los instrumentos generales de la OIT y los especiales relativos a la agricultura.....	69
3. Abordaje temático del derecho internacional del trabajo agrícola.	72
4. Conclusiones.....	80

	<u>Pág.</u>
CAPÍTULO III: ANDAMIAJE JURÍDICO-NORMATIVO DEL SECTOR AGROPECUARIO A PARTIR DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA (DE LA POLÍTICA AGRARIA COMÚN EUROPEA AL PLAN EUROPEO DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA) <i>José Gustavo Quirós Hidalgo y Rodrigo Tascón López</i>	84
1. La peculiaridad del sector agropecuario y la necesidad de una normativa propia en el Derecho de la Unión Europea y los Derechos nacionales de los estados miembros.....	84
2. La política agraria común europea: pasado, presente y futuro	86
3. El plan europeo de acción para el desarrollo de la producción ecológica..	94
4. Conclusiones.....	97
5. Bibliografía.....	98
CAPÍTULO IV: EL PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO RURAL Y SU REPERCUSIÓN EN LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS Y SU PRODUCCIÓN. <i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	102
1. El programa nacional de desarrollo rural en el marco de la política agraria comunitaria	102
2. El desafío del desarrollo rural en el marco nacional.....	104
3. Desarrollo rural: perspectivas futuras e impacto sobre las explotaciones agrarias y su producción.....	111
4. Conclusiones.....	112
5. Bibliografía y webgrafía	113
6. Normativa de referencia.....	114
CAPÍTULO V: LA SOSTENIBILIDAD, EL RETO DEMOGRÁFICO, LA COHESIÓN TERRITORIAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO VECTORES PARA LA RECUPERACIÓN, LA TRANSFORMACIÓN Y LA RESILIENCIA DEL SECTOR AGRARIO. <i>Diego Megino Fernández</i>	116
1. Diagnóstico de situación.....	116
2. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.....	122
3. El Plan de Recuperación. 130 medidas frente al reto demográfico.....	126
4. Bibliografía.....	128
CAPÍTULO VI: REFLEXIÓN PARA REVERTIR LA TENDENCIA DE ABANDONO Y DESPOBLACIÓN DE LOS DISTINTOS TERRITORIOS RURALES ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS, HUMANAS Y ECONÓMICAS EN PRESENCIA. <i>Cristina González Vidales</i>	131

	<u>Pág.</u>
1. Diagnóstico del problema	131
1.1.El declive demográfico del medio rural	131
1.2. Viejos y nuevos problemas asociados a la despoblación.....	134
1.3. Deficiencias en el acceso a servicios y las implicaciones en el desarrollo rural	135
2. Demografía y emprendimiento	136
3. La difícil tarea de consolidar población en el medio rural.....	138
4. Conclusiones.....	141
5. Bibliografía.....	142
CAPÍTULO VII: LA INCIDENCIA DE LA NORMATIVA SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL SECTOR AGRARIO. <i>Beatriz Agra Viforcós</i>	144
1. Introducción.....	144
2. Marco normativo básico en la lucha contra el cambio climático	145
2.1. Principales hitos en el ámbito de la ONU.....	145
2.2. El cambio climático en las políticas y normas de la Unión Europea .	146
2.3. La legislación española sobre el cambio climático: Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.....	148
2.4. Legislación autonómica específica.....	153
3. Efectos de la normativa sobre cambio climático en el sector agrícola	154
4. Conclusiones.....	159
5. Bibliografía.....	162
CAPÍTULO VIII: DIFERENTES REALIDADES LABORALES Y EMPRESARIALES EN EL CAMPO EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EXPLOTACIÓN Y LA FORMA DE GESTIÓN. <i>Juan José Fernández Domínguez</i>	165
1. Presentación.....	165
2. El tamaño de explotación como factor delimitador.....	166
2.1. Las unidades de dimensión europea (UDEs) y el umbral de dimensión europea (DE). El elemento de completitud dado por las orientaciones técnico-económicas.....	166
2.2. Otros indicadores directa o indirectamente relacionados con la extensión de las fincas destinadas a labores agrícolas.....	168
3. Las variantes de gestión como fuente de singularidades en la empresa y en el trabajo	172

	<u>Pág.</u>
3.1.La realidad empresarial según su forma de gestión	172
3.1.1. El régimen de tenencia de la tierra.....	172
3.1.2. La estructura jurídica de la titularidad empresarial. Empresario persona física (remisión), persona jurídica o comunidad de bienes.....	173
3.2.La ordenación del trabajo en las explotaciones agrarias	177
4. Conclusión.....	180
CAPÍTULO IX: ESTUDIO DE LAS POSIBILIDADES DEL SECTOR AGRARIO COMO YACIMIENTO DE EMPLEO DECENTE EN UN CONTEXTO DE TRANSFORMACIÓN DEL MODELO, EN PARTICULAR PARA JÓVENES, INMIGRANTES Y MUJERES. <i>Patricia Prieto Padín</i>	
	181
1. Introducción.....	181
2. Jóvenes, mujeres e inmigrantes	183
2.1.El papel asignado a los jóvenes.....	183
2.2.La presencia de la mujer.....	187
2.3.Inmigrantes.....	191
3. Catálogo de buenas prácticas.....	192
4. Bibliografía.....	194
CAPÍTULO X: INCIDENCIA SOBRE EL SECTOR AGRARIO DE LA REGULACIÓN POLÍTICA SALARIAL Y DE LOS ÚLTIMOS CAMBIOS NORMATIVOS EN MATERIA DE ACUERDOS COMERCIALES EN LA CADENA ALIMENTARIA. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i>	
	197
1. Introducción.....	197
2. La regulación salarial a través de los sucesivos Reales Decretos	198
3. Los últimos cambios normativos en materia de acuerdos comerciales entre productores y comercializadores	202
4. Conclusiones.....	208
CAPÍTULO XI: TEMPORALIDAD Y TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR AGROPECUARIO: ANÁLISIS DE SU RÉGIMEN JURÍDICO LEGAL. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	
	210
1. Consideraciones previas: estacionalidad y climatología	210
2. Temporalidad en la contratación: correcciones	211
3. Intensificación de la dedicación.....	216
3.1.Trabajo efectivo.....	217

	<i>Pág.</i>
3.2. Posibilidades de distribución irregular: especialidades para el «trabajo agrícola» y el «trabajo en el campo».....	219
3.3. El Real Decreto 1561/1995	220
3.3.1. Ampliaciones de jornada	221
3.3.2. Flexibilidad en los descansos.....	222
3.3.3. Reducciones de jornada: la penosidad como premisa	223
4. Conclusiones.....	224
CAPÍTULO XII: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SECTOR AGRARIO. <i>Javier Fernández-Costales Muñiz</i>	229
1. Introducción.....	229
2. La regulación normativa legal y convencional en el sector agrario.....	230
3. La prevención de riesgos laborales en el campo.....	238
4. Conclusiones.....	240
5. Bibliografía.....	242
CAPÍTULO XIII: PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO AGRARIO. <i>Henar Álvarez Cuesta</i>	244
1. Organizaciones profesionales agrarias	244
2. Representación en la empresa y negociación colectiva en el sector agrario.....	249
3. Legitimación social en los convenios colectivos agrarios	251
4. Bibliografía.....	254
CAPÍTULO XIV: ESTUDIO DE LAS DISTINTAS VÍAS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EL MUNDO AGRARIO Y SU POSIBLE REFORMA, EN PARTICULAR: COTIZACIÓN, DESEMPLEO Y PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD. <i>M^a de los Reyes Martínez Barroso</i>	256
1. Medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía y de la invasión de Ucrania por Rusia	256
2. La integración en el RETA de los autónomos agrarios y la peculiar protección de las explotaciones de titularidad compartida.....	258
3. Los jornaleros del campo.....	268
4. Conclusiones.....	276
5. Apéndice bibliográfico	279
CAPÍTULO XV: LAS DISTINTAS VÍAS DE ASEGURAMIENTO ANTE INCIDENCIAS CLIMÁTICAS CATASTRÓFICAS: EL EJEMPLO DE LOS SEGUROS AGRARIOS COMBINADOS. <i>Roberto Fernández Fernández</i>	281

	<u>Pág.</u>
1. Introducción.....	281
2. La Ley sobre seguros agrarios	283
3. El Plan Anual de Seguros Combinados	290
4. La delimitación del evento asegurado: in dubio pro asegurado.....	292
5. Breve reflexión final	293

Parte segunda

CAPÍTULO I: CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO. ÁMBITOS DE LOS CONVENIOS SECTORIALES. <i>Beatriz Agra Viforcós</i>	297
1. La negociación colectiva en el sector agropecuario español. Imagen general ...	297
2. Sujetos firmantes de los convenios colectivos agropecuarios sectoriales..	300
3. Ámbitos de los convenios colectivos agropecuarios sectoriales.....	301
3.1.Ámbito personal	301
3.2.Ámbito funcional y geográfico.....	304
3.3.Ámbito temporal.....	309
4. La negociación colectiva en el campo a nivel estatal. Dificultades y estado de la cuestión	313
CAPÍTULO II: LA POLÍTICA DE EMPLEO Y SUS PRINCIPALES MANIFESTACIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PRIMARIO. <i>María de los Reyes Martínez Barroso</i>.....	319
1. La mano de obra agraria y su carácter estratégico: la movilización de recursos humanos en tiempos de pandemia.....	319
2. El diseño de la política de empleo en instancias supranacionales: Mecanismo de recuperación y resiliencia creado por el Reglamento (UE) 2021/241	321
3. La apuesta por la reducción de la precariedad laboral y la estabilidad en el empleo de la reforma laboral española de 2021	323
4. La cotización adicional de los contratos de duración determinada	326
5. El protagonismo del contrato de trabajo fijo-discontinuo en el sector agrario....	326
5.1.Unificación del régimen jurídico del trabajo estacional.....	327
5.2.Ámbito objetivo de la modalidad contractual y posible celebración a tiempo parcial	327
5.3.Régimen jurídico del derecho de llamamiento y su articulación en la negociación colectiva	329

	<u>Pág.</u>
6. La política de empleo en la negociación colectiva de sectores estratégicos del sector primario	330
7.1. La implantación de políticas activas de generación de empleo en el sector forestal	330
7.2. La preocupación por alcanzar la estabilidad de las plantillas y la igualdad en la acuicultura marina nacional	333
7.3. El reparto del empleo en la industria azucarera	336
7.4. Acciones coyunturales contra el desempleo en las industrias de elaboración de arroz	337
7.5. La reducción de la temporalidad a un máximo del 25% de la plantilla y la rotación en el sector de granjas avícolas y otros animales.....	340
7. Epílogo.....	346

**CAPÍTULO III: EL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS
COLECTIVOS DEL SECTOR AGROPECUARIO. CLÁUSULAS DE
INTERÉS. *Susana Rodríguez Escanciano***

1. Jornada máxima	348
2. Jornadas especiales	350
2.1. Ampliaciones de jornada y su concreción en distribuciones irregulares.....	350
2.1.1. Bolsas de horas.....	351
2.1.2. Jornadas intensivas de verano	353
2.1.3. Aumento del tiempo diario en determinadas categorías de trabajadores	353
2.1.4. Porcentajes anuales de distribución irregular.....	354
2.2. Jornadas reducidas.....	355
3. Trabajo efectivo	355
4. La denominada “pausa para el bocadillo”	359
5. Descanso semanal.....	360
6. Festivos	362
7. Horas extraordinarias.....	363
8. Trabajo nocturno.....	366
9. Trabajo a turnos	367
10. Imposibilidad de la prestación por circunstancias climatológicas adversas: los contornos de la interrupción.....	368
11. Suspensión por razones metereológicas	371

	<u>Pág.</u>
12. Control horario	372
13. Permisos retribuidos	373
14. Licencias sin sueldo.....	379
15. Vacaciones	381
16. Excedencias	386
17. Conciliación de la vida laboral y familiar: un apartado prácticamente ausente en la negociación colectiva.....	388
18. Violencia de género	390
CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS. <i>Juan José Fernández Domínguez</i>.....	392
1. Presentación. La flexibilidad funcional a través de su fijación inicial y alteración posterior en la negociación colectiva del campo.....	392
2. Clasificación profesional	392
2.1. De la norma a la realidad. Elementos de reforma al calor del grupo profesional y de continuidad al amparo de la categoría profesional	393
2.2. La pervivencia de la tradición a través de la categoría profesional	393
2.3. Innovación y flexibilidad al amparo del concepto de grupo profesional.....	396
2.4. La relación de jerarquía entre convenios y el carácter enunciativo de las previsiones establecidas en convenio de ámbito superior	398
3. Movilidad funcional.....	400
4. Ascensos	407
CAPÍTULO V: CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR AGRARIO EN EL ENTORNO DIGITAL. TRATAMIENTO CONVENCIONAL DEL TELETRABAJO Y DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. <i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	412
1. Cualificación profesional y formación continua en un contexto tecnológico.....	412
2. La difícil aplicación del teletrabajo y el derecho de desconexión digital en un sector eminentemente presencial	423
3. Bibliografía	429
CAPÍTULO VI: PODER DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, IUS VARIANDI EMPRESARIAL Y SUBROGACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO. <i>Rodrigo Tascón López</i>.....	430

1. A modo de introducción: avatares múltiples en las relaciones laborales en el sector agrario aglutinados bajo la idea de necesidades empresariales	<i>Pág.</i> 430
2. Poder de dirección y organización del trabajo en los convenios colectivos del sector agrario	432
3. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica en los convenios colectivos del sector agrario	444
4. Subrogación y subcontratación en los convenios colectivos del sector agrario	447

CAPÍTULO VII: EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i>	450
1. Introducción.....	450
2. Datos.....	451
3. Análisis y resultados.....	452
3.1. Estudio de convenios colectivos en el ámbito temporal.....	454
3.2. Estudio de convenios colectivos en el ámbito territorial de aplicación..	457
4. Anexo.....	463

CAPÍTULO VIII: LA ESTRUCTURA SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS CONCERNIENTES A LA AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i>	479
1. Introducción.....	479
2. La estructura del salario.....	480
3. El salario base.....	481
4. Los complementos salariales.....	484
4.1. Los complementos relativos a circunstancias personales.....	484
4.2. Los complementos relativos al trabajo realizado	486
4.3. Los complementos relativos a la situación y resultados de la empresa .	490
5. Los complementos de vencimiento superior al mes o gratificaciones extraordinarias	492
6. Liquidación y pago	494
7. La compensación y absorción.....	496

CAPÍTULO IX: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. <i>Javier Fernández-Costales Muñiz</i>	499
1. Introducción.....	499

	<u>Pág.</u>
2. El contenido preventivo de la negociación colectiva.....	500
2.1.La integración de la prevención. El plan de prevención de riesgos laborales.....	504
2.2.La obligación de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual.....	505
2.3.Las obligaciones de formación e información.....	507
2.4.Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.....	510
2.5.La vigilancia de la salud de los trabajadores.....	512
2.6.La protección de grupos específicos y trabajadores especialmente sensibles.....	516
2.7.Riesgos psicosociales.....	518
2.8.Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.....	518
2.9.Pluses, complementos retributivos e indemnizaciones.....	519
2.10. Las obligaciones de los trabajadores.....	519
CAPÍTULO X: DISCRIMINACIÓN, DISCAPACIDAD Y EDAD MADURA EN LOS CONVENIOS DEL SECTOR AGRARIO. David Lantarón Barquín.....	522
1. Breve introducción metodológica.....	522
2. Acerca de las causas de discriminación negativa contempladas.....	523
3. Aspectos de las relaciones de trabajo y condiciones de trabajo sobre las que expresamente se vela por la prohibición de discriminación.....	529
4. La especial atención a la protección de las personas con discapacidad: la especial atención a la protección de las personas con discapacidad.....	533
4.1. Como personas con discapacidad: conciliación de la vida personal y familiar.....	533
4.2. Personas con discapacidad, contratación y reservas.....	534
5. Garantías de materialización del principio.....	537
5.1. Planes de igualdad y aparato orgánico.....	537
5.2. Faltas laborales consistentes en el incumplimiento de la prohibición de discriminación.....	538
5.3. El acoso y los protocolos frente al mismo.....	538
6. Trabajadores de “edad madura”.....	543
CAPÍTULO XI: PODER DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES. Patricia Prieto Padín.....	547
1. El poder disciplinario en el sector analizado.....	547

	<u>Pág.</u>
1.1.El supuesto de hecho: la falta laboral	547
1.2.Consecuencias de la falta laboral	557
2. Límites al poder disciplinario.....	561
2.1.Límites materiales	562
2.2.Límites formales.....	564
3. El poder disciplinario en su vertiente positiva: los premios o recompensas.....	568
CAPÍTULO XII: LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. <i>Diego Megino Fernández</i>	571
1. Introducción.....	571
2. Un propósito siempre elogiabile: preservar el empleo	572
3. No basta con «parecerlo», también hay que «serlo»: trámites reforzados para procurar una extinción intachable.....	576
4. La atención singularizada a determinados colectivos: el valor del enfoque subjetivo.....	585
5. El estímulo, no del todo virtuoso, a las desvinculaciones por razón de la edad.....	592
CAPÍTULO XIII: LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO: ACCIÓN POSITIVA, REGISTRO SALARIAL, PROTOCOLOS DE ACOSO. <i>Cristina González Vidales</i>	597
1. Introducción.....	597
2. Consideraciones generales de los planes de igualdad	598
3. Acciones positivas	601
3.1. Selección y contratación.....	602
3.2. Formación	604
3.3. Promoción	605
3.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	606
4. La retribución en los planes de igualdad	607
5. La prevención del acoso en las empresas a través de los protocolos de actuación.....	611
6. Bibliografía	615
CAPÍTULO XIV: MECANISMOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO. <i>José Gustavo Quirós Hidalgo</i>	616

	<u>Pág.</u>
1. La referencia en los convenios colectivos del sector agropecuario a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos colectivos.....	616
2. En particular, la regulación de la Comisión Paritaria y el sometimiento de sus discrepancias a la mediación y el arbitraje	620
3. Las cláusulas de “descuelgue” para la inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo en el sector agropecuario	637

CAPÍTULO XV: LA ARTICULACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS: DIFICULTADES Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN EN LOS CANALES DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN. PROPUESTAS DIFERENTES DE LEGITIMACIÓN Y UN APUNTE SOBRE LA SENSIBILIDAD CONVENCIONAL PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA. *Henar Álvarez Cuesta*

1. Introducción.....	647
2. Representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras	650
3. Competencias y facultades de la representación de las personas trabajadoras.....	652
4. Garantías y facultades de la representación de las personas trabajadoras..	655
5. Derechos de acción sindical	660
6. Asambleas de personas trabajadoras	661
7. Transición ecológica y desarrollo sostenible: sensibilidad convencional para la protección del medio ambiente	662

CAPÍTULO XVI: MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: EL PAPEL DE LOS SEGUROS. *Roberto Fernández Fernández*.....

1. Introducción.....	669
2. La incapacidad temporal.....	670
3. La incapacidad permanente	676
4. Muerte y supervivencia.....	681
5. La jubilación	683
6. Formas de exteriorización de la mejora voluntaria: en particular los seguros	685

Parte tercera

CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS.....	689
--------------------------------------	-----

Capítulo XIII:
Los planes de igualdad en el sector agrario:
acción positiva, registro salarial, protocolos de acoso

Cristina González Vidales
Contratada Predoctoral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

1. INTRODUCCIÓN

El camino más reciente para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres se inició con la democracia, tomando mayor fuerza a inicios de los años 80 tras la creación del Instituto de la Mujer en 1983. Este hito se ha considerado por muchos autores como el inicio de «feminismo de Estado» y las políticas de género en el Estado español²¹²⁵, hecho que ha impactado positiva y significativamente en el desarrollo de las diferentes normas en la materia. La actual Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007) establece la igualdad como un principio jurídico universal recogido no solo en la citada Ley, sino también en los diversos textos internacionales, alcanzando el rango de principio fundamental de la Unión Europea. Esta circunstancia reafirma la importancia que los legisladores tanto nacionales como internacionales confieren a la misma.

En cuanto al ámbito laboral se refiere, la mentada LO 3/2007, recoge en el Título IV «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades» y, por su parte, el capítulo III obliga al empresario a disponer de un Plan de Igualdad (en adelante, PI), que tras la modificación del art. 45 LO 3/2007 por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, el deber inicial fijado para empresas de doscientos cincuenta o más trabajadores se ha ido ampliando de manera paulatina hasta llegar a aquellas con cincuenta o más empleados y cuya fecha límite para su elaboración el 7 de marzo de 2022.

²¹²⁵ GIL RUIZ, J. M.: *Las políticas de igualdad en España: Avances y retrocesos*, Granada, (Universidad de Granada), 1996, pág. 37.

Por otra parte, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, RD 901/2020) introdujo una modificación del contenido mínimo de los PI, permitiendo integrar de manera ordenada un sistema de medidas en materia de igualdad dentro de la empresa. El RD 90/2020 dispuso la imposición de realizar un diagnóstico de situación inicial de la sociedad, el cual consigue, por un lado, determinar el punto de partida de la corporación en esta materia, ayudando a identificar las discriminaciones que pudieran existir y por otro, adoptar las medidas más adecuadas a fin de eliminarlas y fomentar la equidad entre ambos sexos. Al tiempo, con la disposición del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, RD 902/2020), por la cual se impone la realización de una auditoría retributiva. Así, tras combinar ambos mandatos de los sendos reales decretos se obtiene un reflejo nítido del escenario real de las sociedades españolas.

La ampliación del intervalo de empresas obligadas a contar con un plan permitirá llevar la igualdad en un mayor número de trabajadores, así como observar la evolución en la misma dentro de un espectro más amplio del tejido empresarial español, pues los PI son un elemento estático fiable, además de un instrumento dinámico que surge con el fin de aportar continuidad en la materia para superar etapas hasta llegar al anhelado equilibrio entre sexo.

En atención a la redacción de la LO 3/2007 y los reales decretos 901/2020 y 902/2020, los aspectos más relevantes a considerar en los PI se hallan relacionados con la presencia equilibrada de ambos sexos tanto dentro de la sociedad como en los distintos puestos directivos o de responsabilidad; la fiscalización de las retribuciones salariales; las condiciones laborales; y la prevención de la violencia y el acoso. Por ello se abordará a renglón seguido, por un lado, las medidas de acción positivas propuestas para compensar la presencia de hombres y mujeres en la organización, incluyendo en este apartado una mención a la conciliación laboral, familiar y personal necesaria para garantizar la continuidad en la carrera profesional de los trabajadores; por otro lado, los puntos más relevantes de las auditorías retributivas; y finalmente, la prevención contra el acoso sexual y por razón de género.

2. CONSIDERACIONES GENERALES DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Comenzando con el estudio pormenorizado de los puntos a tratar, se ha creído conveniente poner de manifiesto determinadas consideraciones que no encajarían en la estructura propuesta en este capítulo, pero que aportarán una visión más completa de las intenciones de los PI del sector agrario.

En cuanto hace a la estructura de los PI, una amplia mayoría de los planes consultados prevén una justificación o compromiso inicial de las metas genéricas encaminadas a fomentar y promover la igualdad dentro de la propia empresa²¹²⁶ para, posteriormente, pasar a desarrollar, con mayor o menor profundidad los subapartados previstos en el art. 46 LO 3/2007 como contenido mínimo²¹²⁷.

²¹²⁶ Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad Agro–Sorigue, S.A.; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.; Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.; Plan de Igualdad Verduras JR, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Lena, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. 4917 Marchite; Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.; Plan de Igualdad Semillero Laimund, S.L.; Plan de Igualdad Ginés Román e Hijos, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. 4301 Río Cinca; Plan de Igualdad Agrícola Valdivia; Plan de Igualdad Garcichamp, S. COOP; Plan de Igualdad Ribera Gourmet, S.L.; Plan de Igualdad Sol de Badajoz, S.L.; Plan de Igualdad Vegetales Línea Verde Navarra, S.A.; Plan de Igualdad Jose Peña Lastra, S.A.; Plan de Igualdad Protos Bodega Ribera Duero De Peñafiel, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola El Bosque, S.L.; Plan de Igualdad Vallfrut Coop. Valenciana; Plan de Igualdad S.A.T. 9282 Gourmet; Plan de Igualdad Almería, S.C.A.; Plan de Igualdad Frucaser, S.L.; Plan de Igualdad Agrobionest, S.L.; Plan de Igualdad Agroecología Doñana, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. H-0023 Berrynest; Plan de Igualdad Solberry, S.L.; Plan de Igualdad Doñana 1998, S.L.; Plan de Igualdad La Cartuja Moguer, S.L.; Plan de Igualdad Agrar Systems, S.A.U.; Plan de Igualdad Explotaciones Necta, S.L.; Plan de Igualdad Solega, S.L.; Plan de Igualdad Floporan, S.C.A.; Plan de Igualdad S.A.T. Floporan; Plan de Igualdad Grupo Cartuja, S.C.A.; Plan de Igualdad La Cartuja del Rocío, S.L.; Plan de Igualdad Hacienda de Murillo, S.L.; Plan de Igualdad Finca Boyal, S.L.U.; Plan de Igualdad Organic Citrus S.L.U.; Plan de Igualdad Dhesa Dalland Hybrid España, S.A.; Plan de Igualdad Santa María Fruit, S.L.; Plan de Igualdad Vallfrut 2000 S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Veganiña, S.L.U.; Plan de Igualdad S.C.A. Nuestra Señora de la Bella (COBELLA); Plan de Igualdad Explotaciones Agrícolas Integradas, S.L.; Plan de Igualdad Hermanos Oblanca, S.L.; Plan de Igualdad Grupo Avícola Rujamar; Plan de Igualdad Setas Vallondo, S.L.; Plan de Igualdad Royal Berries, S.L.U.; Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad Culmarex; Plan de Igualdad SARGA.

²¹²⁷ Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad Agro–Sorigue, S.A.; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.; Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.; Plan de Igualdad Verduras JR, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Lena, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. 4917 Marchite; Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.; Plan de Igualdad Semillero Laimund, S.L.; Plan de Igualdad Ginés Román e Hijos, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. 4301 Río Cinca; Plan de Igualdad Agrícola Valdivia; Plan de Igualdad Garcichamp, S. COOP; Plan de Igualdad Ribera Gourmet, S.L.; Plan de Igualdad Sol de Badajoz, S.L.; Plan de Igualdad Vegetales Línea Verde Navarra, S.A.; Plan de Igualdad Jose Peña Lastra, S.A.; Plan de Igualdad Protos Bodega Ribera Duero De Peñafiel, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola El Bosque, S.L.; Plan de Igualdad Vallfrut Coop. Valenciana; Plan de Igualdad S.A.T. 9282 Gourmet; Plan de Igualdad Almería, S.C.A.; Plan de Igualdad Frucaser, S.L.; Plan de Igualdad Frescarily, S.L.; Plan de Igualdad Agrobionest, S.L.; Plan de Igualdad Agroecología Doñana, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. H-0023 Berrynest; Plan de Igualdad Solberry, S.L.; Plan de Igualdad Doñana 1998, S.L.; Plan de Igualdad Blu Fruit, S.L.; Plan de Igualdad La Cartuja Moguer, S.L.; Plan de Igualdad Agrar Systems, S.A.U.; Plan de Igualdad Explotaciones Necta, S.L.; Plan de Igualdad El Pilonar, S.C.A.; Plan de Igualdad Solega, S.L.; Plan de Igualdad Floporan, S.C.A.; Plan de Igualdad S.A.T. Floporan; Plan de Igualdad Grupo Cartuja, S.C.A.; Plan de Igualdad La Cartuja del Rocío, S.L.; Plan de Igualdad Hacienda de Murillo, S.L.; Plan de Igualdad Finca Boyal, S.L.U.; Plan de Igualdad Organic Citrus S.L.U.; Plan de Igualdad Dhesa Dalland Hybrid España, S.A.; Plan de Igualdad Santa María Fruit, S.L.; Plan de Igualdad Serviagro 2000, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Veganiña, S.L.U.; Plan de Igualdad S.C.A. Nuestra Señora de la Bella (COBE-

En estos apartados se fijan algunos de los objetivos más ambiciosos y dignos de mención, de tal modo que, se pretende hacer extensible la implantación del plan no solo para el entorno productivo, sino que se extienda a todas aquellas personas físicas o jurídicas con las que se trabaje y se relacione de manera continua²¹²⁸. Por otro lado, se propone la desvinculación de estereotipos que la ciudadanía tiene respecto de determinadas profesiones como, por ejemplo, las relacionadas con la industria maderera²¹²⁹.

Sin embargo, estos propósitos, aunque cargados de buenas intenciones son una mera utopía pues quedan vacíos de contenido, ya que no se concreta tanto en las comunicaciones externas como en la publicidad cómo se van a llevar a cabo, más allá de fijar medidas para potenciar el lenguaje y las imágenes no sexistas ni discriminatorias²¹³⁰, a fin de proyectar una imagen que encaje con el principio de igualdad que se pretende fomentar, al tiempo que sirve como ejemplo para terceros. Por otra parte, el alcance de estas compañías se circunscribe a entornos muy concretos y cerrados por lo que la pretensión de modificar estereotipos de género supera a las mismas.

Tras un análisis preliminar de los PI se ha detectado, se ha observado un punto débil común a la mayoría de los textos consultados este se haya relacionado con el lenguaje. Es un hecho constatable que el sector agrario ocupa un número importante de extranjeros²¹³¹, motivo por el cual algunos de los planes estudiados tienen en cuenta la variable nacionalidad en el momento de evaluar a los trabajadores, pues conocer a la plantilla permitirá adaptar las acciones a la misma²¹³². La barrera idiomática puede frenar los objetivos que se desean alcanzar, ya que aun cuando se plantean correctamente las medidas encaminadas a frenar la desigualdad si estas no llegan a todos los trabajadores y directivos estas no sirven al objeto perseguido. Así, para solucionar parte del problema algunos de los planes disponen de encuestas en varios idiomas²¹³³ al objeto de recolectar información de calidad para todos los puestos. Otros facilitan los protocolos antiviolencia en

LLA); Plan de Igualdad Explotaciones Agrícolas Integradas, S.L.; Plan de Igualdad Hermanos Oblanca, S.L.; Plan de Igualdad Grupo Avícola Rujamar; Plan de Igualdad Setas Vallondo, S.L.; Plan de Igualdad Royal Berries, S.L.U.; Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad Culmarex; o Plan de Igualdad SARGA.

²¹²⁸ Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa.

²¹²⁹ Plan de Igualdad Jose Peña Lastra, S.A.

²¹³⁰ Plan de Igualdad Exportaciones Aranda S.L.; Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Frescarily, S.L.; Plan de Igualdad El Pilonar, S.C.A.; Plan de Igualdad Santa María Fruit, S.L.

²¹³¹ La agricultura ocupó en 2018 a 1.351.904 personas solo superada por el sector servicios según SECRETARÍA CONFEDERAL DE EMPLEO Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: *Ocupación de la población extranjera*, Madrid (CCOO), 2019, pág. 10. Consultado [10-07-2022]. Disponible en <https://www.ccoo.es/8991b94e327452513a1594572cbd5257000001.pdf>

²¹³² Sirva como ejemplo Plan de Igualdad Agrícola El Bosque, S.L.; Plan de Igualdad Fru-caser, S.L.

²¹³³ Plan de Igualdad Doñana 1998, S.L. los cuestionarios no solamente los facilita en castellano, sino también en búlgaro y rumano.

las lenguas presentes en la empresa²¹³⁴ lo que permite hacer llegar el procedimiento y las instrucciones al respecto a la generalidad de la corporación.

3. ACCIONES POSITIVAS

Como se ha mencionado, uno de los elementos fundamentales en los PI son las medidas o acciones positivas, el art. 11 LO 3/2007 las define como las «medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres», al tiempo que determina como deberán ser estas «razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso». Sin embargo, pese a las múltiples sentencias del Tribunal Constitucional corroborando la constitucionalidad de estas, —el Alto Tribunal entiende que el art. 9.2 CE actúa como principio matizador del el art. 14 CE, abriendo así la posibilidad a establecer medidas reequilibradoras de situaciones desiguales o discriminatorias²¹³⁵— actualmente esta cuestión continúa generando un gran debate y siguen siendo objeto de controversia, pues no deja de ser una excepción a un principio constitucional.

No obstante, y pese a las voces discordantes tanto el legislador como la mayor parte de la doctrina consideran necesarias la implantación de estas, ya que el contexto social actual no ofrece las suficientes garantías de reequilibrio autónomo. De modo que, una de las elecciones del poder legislativo para promoverlas es la negociación colectiva, la cual permite implantar medidas que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo (art. 43 LO 3/2007), pudiendo establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación, clasificación profesional, promoción y formación (art. 17.4 ET), con el único límite de no operar de manera automática, sino que el departamento de selección o personal encargado de reclutar el capital humano, deberá realizar previamente una evaluación objetiva atendiendo a la situación particular de los candidatos, la cual, finalmente, determinará dicha igualdad en capacitación o cualificación de los aspirantes, dicho de otro modo, en semejanza de méritos y capacidad acreditados habrá una preferencia de incorporar o promocionar al sexo infra-representado, operando así las medidas de acción positiva, pues de no existir la ponderación anterior de los curriculums se estaría ante una vulneración del precepto constitucional de igualdad de trato del resto de solicitantes²¹³⁶.

Así, teniendo en consideración las premisas previas algunos de los PI consulados proponen estas para hacer frente a la igualdad de hombres y

²¹³⁴ Plan de Igualdad Grupo Cartuja, S.C.A. y Plan de Igualdad La Cartuja del Rocío, S.L.

²¹³⁵ SSTC 98/1985 de 29 julio; 128/1987 de 16 julio; 3/1993 de 14 enero; 229/1992 de 14 diciembre.

²¹³⁶ Como ha reconocido el TJUE en las sentencias de 11 de noviembre de 1997, Hellmut Marschall, C-409/95 (EU:C:1997:533); de 28 de marzo de 2000, Georg Badeck y otros, C 158/97 (EU:C:2000:163); y de 6 de julio de 2000, Katarina Abrahamsson y Leif Anderson, C-407/98 (EU:C:2000:367).

mujeres en momentos perfectamente diferenciables de la relación laboral, abarcando desde la selección y la contratación, a la formación o la promoción, e incluso la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, ya que de entre las empresas analizadas son pocas las plantillas que tienen una distribución paritaria de sus empleados así, la predisposición habitual es que existen empresas **feminizadas**²¹³⁷ y otras **masculinizadas**²¹³⁸, sin que ello implique que las medias a adoptar deban ser necesariamente diferentes, pues el objetivo que se persigue es la selección, contratación y promoción del sexo **infrarrepresentado**²¹³⁹, por lo que estas no varían.

3.1. Selección y contratación

En lo que a la **selección y contratación** se refiere y superada la previsión de seleccionar y contratar al sexo infrarrepresentado en los supuestos de igualdad de méritos y capacidad, la comisión negociadora se compromete a **revisar los procedimientos** de selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia de estereotipos habituales presentes en determinados puestos o actividades de la organización a fin de mejorar el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma²¹⁴⁰, favoreciendo con ello la mejora de la organización²¹⁴¹. En consecuencia, para lograr las metas propuestas se procuran una serie de actuaciones, en primer lugar, se facilitarán y analizarán los **canales de difusión** de ofertas al objeto de determinar si son accesibles para ambos sexos²¹⁴²; en segundo lugar, se prestará atención a las **imágenes y el lenguaje** utilizado para el reclutamiento del personal a fin de que este no sea sexista, o aunque sin serlo ayude de algún modo a perpetuar los estereotipos de género²¹⁴³; en tercer lugar, se garantiza la **objetividad e igualdad** oportunidad en los procesos de **selección**²¹⁴⁴; en cuarto lugar, se crearán **comisiones paritarias** de selección

²¹³⁷ Sirva de ejemplo Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.

²¹³⁸ Sin ser exhaustivo Plan de Igualdad Agro–Sorigue, S.A.; Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad SARGA; Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.

²¹³⁹ Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad Agro–Sorigue, S.A.; Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad SARGA; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.

²¹⁴⁰ Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.

²¹⁴¹ SELMA PENALVA, A.: «Los estereotipos de edad, género o imagen en el mercado laboral: Qué es la preselección digital de los empleados a través de las redes sociales y cómo evitarla», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, págs. 351-364.

²¹⁴² Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.; Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.

²¹⁴³ Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.

²¹⁴⁴ Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.

las cuales tengan formación en la materia²¹⁴⁵ se formará al personal encargado de seleccionar a los trabajadores²¹⁴⁶.

Por otro lado, algunos PI consideran necesario **revisar la relación de** los puestos de trabajo para reelaborar una descripción de estos desde una **perspectiva de género**²¹⁴⁷, para posteriormente dar a conocer al responsable de selección el resultado de la evaluación²¹⁴⁸, al objeto de optar por el candidato del sexo infrarrepresentado en virtud de los datos obtenidos.

Como nota positiva y común a la mayoría de los planes consultados, del diagnóstico inicia se desprende una buena predisposición inicial por parte de las empresas, ya que la gran parte de los PI estudiados mencionan **no se observar barreras** internas, externas o sectoriales para la contratación de mujeres, dependiendo la incorporación de estas exclusivamente de los criterios relacionados con las habilidades y competencias requeridas en cada puesto de trabajo²¹⁴⁹. No obstante, la parte negativa viene marcada por la propensión a **seleccionar y contratar hombres** en los puestos en los que se requiere fuerza y resistencia física —en tareas de cultivo y recolección—, mientras que las mujeres quedan encuadradas en los que se requiere de habilidades manuales —envasado o manipulación del producto—²¹⁵⁰.

De gran interés resulta la advertencia de unos pocos PI sobre el **escaso éxito** que están teniendo las medidas adoptadas para **evitar la feminización** de determinadas profesiones, ya que en el caso de la apertura de procesos de selección en los puestos masculinizados ninguno se ofertó con candidatura expresa de mujeres²¹⁵¹, de modo que en los últimos cuatro procesos de selección iniciados, siguiendo los criterios recogidos en el plan, cuando se trató de puestos **creados en zonas masculinizadas** ninguno fue perfilado para **mujeres**²¹⁵², desoyendo las pautas del texto. Sin embargo, en las zonas más feminizadas sí ha se han abierto las candidaturas destinadas a seleccionar **hombres**²¹⁵³.

Finalmente, unos pocos PI refieren que no se concreta **ni contempla la utilización de medias de acción positiva en los procesos de selección**, pues entienden que es un hecho ajeno a la empresa sobre el que no pueden actuar, aunque, posteriormente se contradicen y prevén que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo **infrarrepresentado** en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir²¹⁵⁴.

²¹⁴⁵ Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.

²¹⁴⁶ Plan de Igualdad Culmarex; Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.

²¹⁴⁷ Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.

²¹⁴⁸ Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.

²¹⁴⁹ Entre otros Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.; Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.

²¹⁵⁰ Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.

²¹⁵¹ Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa.

²¹⁵² Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa.

²¹⁵³ Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa.

²¹⁵⁴ Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.

3.2. Formación

La formación es primordial para alcanzar la igualdad de género y existen varias fórmulas en los PI para lograrlo, bien concienciando a los trabajadores en la materia mediante cursos destinados a reflexionar e informar sobre los derechos de los hombres y las mujeres, bien formándolos en la adquisición de habilidades y destrezas para un mejor en el desempeño de su trabajo o capacitarse para promocionar.

En cuanto a las previsiones para las primeras, por un lado, los negociadores de algunos PI han decidido priorizan la **formación en materia de igualdad**, acoso sexual y por razón de sexo en los **puestos directivos**, de responsabilidad y a aquellos encargados de selección de persona, dejando en un segundo plano al resto del personal, aunque sin excluirlos de esta pues también recibirán formación en la materia ²¹⁵⁵. De otro, destacan aquellos que ofrecen **cursos a toda la plantilla** sin distinciones jerárquicas²¹⁵⁶, a impartirse tanto al inicio de la relación laboral como más adelante en el supuesto de que el empleado pase a formar parte de la comisión de igualdad²¹⁵⁷.

En relación con la **formación continua técnica o profesional**, es decir aquella que permite adquirir determinadas capacidades para desempeñar de manera más eficaz las tareas profesionales, poniéndose de manifiesto que esta forma que se halla **ligada al puesto de trabajo**²¹⁵⁸, en otras palabras, solo pueden recibirla los trabajadores que guarden relación con el mismo, no pudiendo optar a ella otras personas de la empresa interesadas en adquirir nuevas destrezas. De tal modo que ello puede suponer un problema pues contribuye a la perpetuación de la **segregación ocupacional** al quedar fuera de la misma el sexo infrarrepresentado²¹⁵⁹, ya que si pudiera acceder a los mismo tendría la cualificación necesaria para optar a los puestos de trabajo cuando hubiera vacantes.

Por otra parte, como medida que ayuda, en mayor medida a las féminas al ser ellas quienes asumen las tareas de domésticas y de cuidados con más asiduidad, algunos planes prevén que tanto para los **cursos obligatorios** como para los **voluntarios** su impartición preferiblemente en horario laboral y cuando no sea posible, se compensa con la reducción o adecuación del tiempo de trabajo²¹⁶⁰. Esta adaptación permitiría a las **mujeres** acceder a más cursos, ya que algunos de los PI concluyen que son los hombres quienes los realizan con una mayor frecuencia,²¹⁶¹ debido a que —según los datos extraídos de las encuestas— los curso que ofrece la empresa cuando no están

²¹⁵⁵ Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.

²¹⁵⁶ Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.

²¹⁵⁷ Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Culmarex.

²¹⁵⁸ Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad SARGA.

²¹⁵⁹ Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad SARGA.

²¹⁶⁰ Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.

²¹⁶¹ Plan de Igualdad SARGA.

asociados al puesto de trabajo del empleado no son obligatorios y las horas dedicadas al mismo no son compensadas con descanso o son realizados fuera de la jornada laboral, por lo que las féminas no solicita hacerlos al no poder conciliar las obligaciones personales con las laborales²¹⁶².

Por último, como ausencia de medidas de acción positiva se hace necesario señalar la falta de un **plan concreto de formación** en el que se especifiquen los cursos recibidos por el personal de la empresa, trabajadores a los que van destinados, la formación impartida, así como cualesquiera otros datos relevantes para poder realizar informes con datos desagregados²¹⁶³ que consiga reflejar los puntos fuertes y débiles de la empresa en este apartado.

3.3. Promoción

Las empresas de los PI estudiados se caracterizan principalmente por la estacionalidad asociada a los cultivos y los ciclos de producción animal y el tamaño de la sociedad, generalmente PYMES, estas dos condiciones influyen en la capacidad para promocionar de la plantilla, siendo esta muy limitada²¹⁶⁴.

Si a lo anterior se une el hecho de que los puestos de mando e intermedios son **ocupados mayoritariamente por hombres**²¹⁶⁵, quedando, salvo expresiones²¹⁶⁶, para las féminas las plazas de personal técnico o administrativo²¹⁶⁷, aparece una clara segregación vertical en el sector. Esta circunstancia se puede observar tanto en aquellas que se encuentran masculinizadas como en las feminizadas, lo que resulta más significativo y proporciona una idea de la dimensión del problema de desigualdad entre los trabajadores y las trabajadoras.

Bajo este contexto, entre las medidas más significativas encaminadas a eliminar la **segregación vertical** se encuentra, por un lado, el compromiso de las partes negociadoras para crear un **sistema de promoción** interna basado en los principios de igualdad²¹⁶⁸ en aquellas entidades que no dispongan de uno. Por otro lado, en el caso de existir, estas se obligan a revisar **los sistemas de calificación** profesional y la política de promoción para garantizar el ascenso de las féminas²¹⁶⁹; además de **identificar las causas** que llevan a la infrarrepresentación de hombre o mujeres²¹⁷⁰.

²¹⁶² Plan de Igualdad SARGA.

²¹⁶³ Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.

²¹⁶⁴ Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Cultivos Rioja, S.L.

²¹⁶⁵ Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad SARGA; Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.; Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.

²¹⁶⁶ Plan de Igualdad Cultivos Rioja, S.L.

²¹⁶⁷ Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.; Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.

²¹⁶⁸ Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa.

²¹⁶⁹ Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad SARGA.

²¹⁷⁰ Plan de Igualdad SARGA.

Asimismo, como medida a implementar con el objetivo de eliminar el techo de cristal, muy presente en el sector, pues se trata de actividades eminentemente masculinizadas, se obligan a través del propio PI a ofrecer cursos y talleres de formación en **dirección y liderazgo**²¹⁷¹ que prioricen la selección de mujeres hasta alcanzar una cuota de participación equitativa²¹⁷².

Sin embargo, todo ello parece quedarse en meras declaraciones de intención sin compromiso, ya que aquellas empresas que disponían de un plan anterior al analizado, al estudiar los resultados previos se puede observar como **las promociones** que se promovieron recayeron **en hombres mayoritariamente**²¹⁷³, poniendo de manifiesto el incumplimiento de los objetivos generales de los planes.

Por otra parte, como punto a mejorar se hace necesario manifestar la enumeración simplista de metas propuestas por algunos textos consultados, ya que se limitan a listar escuetamente un par de ellas para la selección y contratación, formación y promoción²¹⁷⁴, las cuales recogen una declaración de buenas intenciones que no concretan los pasos a seguir en medidas de acciones positivas.

3.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un tema que se aborda de manera sucinta en los PI. Los planes se comprometen principalmente a recoger como acciones a llevar a cabo la garantía del cumplimiento de los derechos relacionados con los permisos por maternidad y paternidad²¹⁷⁵

²¹⁷¹ Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.

²¹⁷² Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad SARGA.

²¹⁷³ Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A. en 2019 promocionaron el 74% de los hombres respecto a un 26% en mujeres.

²¹⁷⁴ Plan de Igualdad Verduras JR, S.L.; Plan de Igualdad Sol de Badajoz, S.L.; Plan de Igualdad Vegetales Línea Verde Navarra, S.A.; Plan de Igualdad Jose Peña Lastra, S.A.; Plan de Igualdad Protos Bodega Ribera Duero De Peñafiel, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola El Bosque, S.L.; Plan de Igualdad Vallfrut Coop.Valenciana; Plan de Igualdad S.A.T. 9282 Gourmet; Plan de Igualdad Almería, S.C.A.; Plan de Igualdad Frucaser, S.L.; Plan de Igualdad Agrobionest, S.L.; Plan de Igualdad Agroecología Doñana, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. H-0023 Berryneest; Plan de Igualdad Solberry, S.L.; Plan de Igualdad Doñana 1998, S.L.; Plan de Igualdad La Cartuja Moguer, S.L.; Plan de Igualdad Agrar Systems, S.A.U.

²¹⁷⁵ Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad Floporan, S.C.A.; Plan de Igualdad S.A.T. Floporan; Plan de Igualdad Grupo Cartuja, S.C.A.; Plan de Igualdad La Cartuja del Rocío, S.L.; Plan de Igualdad Hacienda de Murillo, S.L.; Plan de Igualdad Finca Boyal, S.L.U.; Plan de Igualdad Organic Citrus S.L.U.; Plan de Igualdad Dhesa Dalland Hybrid España, S.A.; Plan de Igualdad Santa María Fruit, S.L.; Plan de Igualdad Serviagro 2000, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Veganiña, S.L.U.; Plan de Igualdad S.C.A. Nuestra Señora de la Bella (COBELLA); Plan de Igualdad Explotaciones Agrícolas Integradas, S.L.; Plan de Igualdad Hermanos Oblanca, S.L.; Plan de Igualdad Grupo Avícola Rujamar; Plan de Igualdad Setas Vallondo, S.L.; Plan de Igualdad Royal Berries, S.L.U.; Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Cultivos

—actualmente denominados permiso por nacimiento y cuidado del menor independientemente del progenitor—, de lactancia²¹⁷⁶, así como con cualquier otra medida en la materia²¹⁷⁷.

Con esto los negociadores aseguran, tal y como prevé la norma, que las personas acogidas a reducción de jornada no perderán oportunidades profesionales. De este modo, todas aquellas personas que por motivos de conciliación de vida laboral, personal y familiar deban de acogerse a una reducción de jornada, se les garantizara las mismas oportunidades de formación y promoción que aquellas que se encuentren en jornada completa²¹⁷⁸.

4. LA RETRIBUCIÓN EN LOS PLANES DE IGUALDAD

Entre las medidas significativas para lograr una equiparación de las retribuciones de hombres y mujeres se encuentra el registro salarial que junto con las auditorías son los principales instrumentos para hacer valer el principio de transparencia salarial. Las referidas herramientas tienen por objeto, como expone en el art. 3 RD 902/2020, identificar las discriminaciones directas o indirectas. No obstante, el concepto de igualdad retributiva que desarrolla en

Riojal, S.L.; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad Culmarex; o Plan de Igualdad SARGA.

²¹⁷⁶ Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.

²¹⁷⁷ Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.

²¹⁷⁸ Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad Agro-Sorigue, S.A.; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.; Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.; Plan de Igualdad Verduras JR, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Lena, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. 4917 Marchite; Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.; Plan de Igualdad Semillero Laimund, S.L.; Plan de Igualdad Ginés Román e Hijos, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. 4301 Rio Cinca; Plan de Igualdad Agrícola Valdivia; Plan de Igualdad Garcichamp, S. COOP; Plan de Igualdad Ribera Gourmet, S.L.; Plan de Igualdad Sol de Badajoz, S.L.; Plan de Igualdad Vegetales Línea Verde Navarra, S.A.; Plan de Igualdad Jose Peña Lastra, S.A.; Plan de Igualdad Protos Bodega Ribera Duero De Peñafiel, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola El Bosque, S.L.; Plan de Igualdad Vallfrut Coop.Valenciana; Plan de Igualdad S.A.T. 9282 Gourmet; Plan de Igualdad Almería, S.C.A.; Plan de Igualdad Frucaser, S.L.; Plan de Igualdad Frescarily, S.L.; Plan de Igualdad Agrobionest, S.L.; Plan de Igualdad Agroecología Doñana, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. H-0023 Berrynest; Plan de Igualdad Solberry, S.L.; Plan de Igualdad Doñana 1998, S.L.; Plan de Igualdad Blu Fruit, S.L.; Plan de Igualdad La Cartuja Moguer, S.L.; Plan de Igualdad Agr Systems, S.A.U.; Plan de Igualdad Explotaciones Necta, S.L.; Plan de Igualdad El Pilonar, S.C.A.; Plan de Igualdad Solega, S.L.; Plan de Igualdad Floporan, S.C.A.; Plan de Igualdad S.A.T. Floporan; Plan de Igualdad Grupo Cartuja, S.C.A.; Plan de Igualdad La Cartuja del Rocío, S.L.; Plan de Igualdad Hacienda de Murillo, S.L.; Plan de Igualdad Finca Boyal, S.L.U.; Plan de Igualdad Organic Citrus S.L.U.; Plan de Igualdad Dhesa Dalland Hybrid España, S.A.; Plan de Igualdad Santa María Fruit, S.L.; Plan de Igualdad Serviagro 2000, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Veganiña, S.L.U.; Plan de Igualdad S.C.A. Nuestra Señora de la Bella (COBELLA); Plan de Igualdad Explotaciones Agrícolas Integradas, S.L.; Plan de Igualdad Hermanos Oblanca, S.L.; Plan de Igualdad Grupo Avícola Rujamar; Plan de Igualdad Setas Vallondo, S.L.; Plan de Igualdad Royal Berries, S.L.U.; Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad Culmarex; o Plan de Igualdad SARGA.

el art. 4 RD 902/2020 alude a la expresión «trabajo de igual valor», el cual a su vez es definido por el Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos: «Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes», motivo por el cual se hace imprescindible describir los puestos de trabajo claramente, a fin de detectar los puestos de igual valor y así corroborar la igualdad entre trabajadores y trabajadoras.

En cuanto al primero de los mecanismos, el registro, desde el 14 de abril de 2021 todas las empresas se encuentran obligadas a elaborar y conservar un documento con los importes retributivos anuales de sus trabajadores por cuenta ajena, con independencia de la modalidad contractual, antigüedad o jornada. En él deben aparecer los valores medios tanto del salario base como los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la totalidad de la plantilla, al tiempo que se desagregan por sexo y distribuyen por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel o puesto de trabajo de igual valor (art. 5 y 6 RD 902/2020).

Por su parte, la LO 3/2007 en su art. 45 establece cuatro supuestos en los que las empresas tendrá la obligación de contar con un PI, a saber: en el caso de que se alcance el número de 50 o más empleados (art. 45.2); cuando así lo prevea el convenio colectivo de aplicación (art. 45.3); cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan, en los términos que se fijen en el acuerdo alcanzado (art. 45.4); y, finalmente, cuando la empresa de menos de 50 voluntariamente decida, previa consulta con los representantes de los trabajadores, promoverlo (art. 45.5). Asimismo, el deber de disponer de una auditoria nace con el PI —ya que es parte del contenido mínimo de estos art. 46.2 LO 3/2007—, por tanto una vez se promueva alguno de los supuestos anteriormente citados para la elaboración del mismo, simultáneamente surgirá la necesidad de disponer de la correspondiente auditoria en la materia.

En lo relativo al contenido mínimo de esta se halla recogido en el RD 902/2020, concretándose en, por un lado, la realización del diagnóstico de la situación dentro de la empresa, en el cual se prevé la evaluación de los puestos de trabajo mediante el análisis de los diferentes factores en función de determinados criterios; de otro lado, la implementación del plan de actuación frente a los posibles desequilibrios que pudieran detectarse entre hombres y mujeres²¹⁷⁹.

²¹⁷⁹ ROQUETA BUI, R.: La igualdad retributiva entres mujeres y hombres: registros y auditorias salariales, Valencia (Tirant lo Blanch), 2021, págs. 49 y ss.

La importancia del análisis pormenorizado de las retribuciones viene marcada por las desigualdades persistente en las percepciones salariales, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE), en el año 2019 la REMUNERACIÓN MÁS FRECUENTE PARA LAS MUJERES FUE DE 13.514,8€, LO QUE representa el 73,0% del sueldo más habitual de los varones el cual se situó en 18.506,8€, dicho de otro modo, las féminas perciben de manera reiterada un 27% menos que sus congéneres masculinos²¹⁸⁰. Por cuanto hace a las ganancias medias, los hombres ingresaron 26.934€, mientras que las mujeres se quedan en 21.682€, situándose en 2019 la brecha de género salarial en un 24%²¹⁸¹.

Así, a fin de solucionar el problema *supra* expuestos, un gran número de los planes disponen de una relación de **categorías o grupos y puestos de trabajo desagregados** por sexos a fin de poder identificar tanto las posibles discriminaciones directas o indirectas en los puestos de igual valor²¹⁸². Con la misma finalidad, aunque con un planteamiento distinto, otros solo mencionan los resultados finales de la investigación, tales como la diferencia porcentual entre las mensualidades recibidas por ambos sexos, la composición de la plantilla y los puestos, etc.²¹⁸³. Finalmente, un número más reducido incluyen datos como los referentes a **la antigüedad, la edad, los estudios, la temporalidad** y la parcialidad de los trabajadores sin evaluar la retribución de estos²¹⁸⁴ o haciéndolo sucintamente²¹⁸⁵. Teniendo en cuenta estos estudios, se puede observar como las mujeres son acreedoras de **contratos temporal** y parciales en mayor medida que sus compañeros²¹⁸⁶.

²¹⁸⁰ INE: *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*, 2021 pág. 4, consultado [10-07-2022] disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287

²¹⁸¹ SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES, IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO Y GABINETE ECONÓMICO DE CCOO: *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*, Madrid (CCOO), 2022, pág. 7, consultado [10-07-2022] disponible en <https://www.ccoo.es/76c5b5ec2de4237255da2ecd9da0e499000001.pdf>

²¹⁸² Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad SARGA; m Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad Agro-Sorigue, S.A.; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.; Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. 4917 Marchite; Plan de Igualdad Semillero Laimund, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. 4301 Rio Cinca; Plan de Igualdad Agrícola Valdívia; Plan de Igualdad Garcichamp, S. COOP; Plan de Igualdad Ribera Gourmet, S.L.; Plan de Igualdad Vegetales Línea Verde Navarra, S.A.; Plan de Igualdad Agrícola El Bosque, S.L.; Plan de Igualdad Vallfrut Coop.Valenciana; Plan de Igualdad Almería, S.C.A.; Plan de Igualdad Frucaser, S.L.; Plan de Igualdad Agrobionest, S.L.; Plan de Igualdad Agroecología Doñana, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. H-0023 Berrynest.

²¹⁸³ Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad Culmarex; Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Verduras JR, S.L.; Plan de Igualdad Ginés Román e Hijos, S.L.; Plan de Igualdad Sol de Badajoz, S.L.; Plan de Igualdad Jose Peña Lastra, S.A.; Plan de Igualdad Frescarily, S.L.

²¹⁸⁴ Plan de Igualdad S.A.T. H-0023 Berrynest.

²¹⁸⁵ Plan de Igualdad Frescarily, S.L.

²¹⁸⁶ Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.

Algunos de los textos consultados refieren que en el conjunto de la empresa no hay una **diferencia salarial desfavorable** para las mujeres²¹⁸⁷. Sin embargo, aun cuando se expresa la ausencia de brecha o incluso en el supuesto de que **las mujeres sean las que reciben un sueldo superior** en términos globales, si se analizan los datos a tendiendo a los puestos de trabajo individualizados la diferencia se invierte y son ellas cobran menos²¹⁸⁸, debido, según recogen los PI, a la temporalidad que experimentan los hombres en la empresa²¹⁸⁹.

En el lado opuesto se encuentran las empresas donde la diferencia promedio de las retribuciones de los **hombres** son significativamente superiores a las de las mujeres, situándose por encima del límite fijado en el art. 28.3 ET²¹⁹⁰ (el 25%) o, sin llegar a ser representativas, teniendo en consideración la referencia anterior, la desigualdad continúa favoreciendo al colectivo masculino²¹⁹¹.

La explicación a esta discrepancia en los sueldos recogida por algunos de los PI del sector agrario la encuentran en la **masculinización de la empresa** o de determinados puestos de trabajo²¹⁹², de tal modo que justifican que ellos reciban un pago mayor porque: en primer lugar, la productividad de los hombres es más alta y en consecuencia el salario base aumenta; en segundo lugar, los conceptos salariales que contribuyen a aumentar esa diferencia son principalmente las horas extraordinarias, las cuales se realizan de manera habitual en los puestos que ocupan los varones y ocasionalmente en los feminizados; y, finalmente, los complementos extrasalariales (de campaña o heladas, por ejemplo) están asignados mayoritariamente a tareas desempeñadas por los varones²¹⁹³. Ahora bien, aunque, se aclara en los textos que no existe **una discriminación directa**²¹⁹⁴, la situación descrita podría dar lugar a una discriminación indirecta²¹⁹⁵, por este motivo en los PI se plasma la urgencia de **reequilibrar** la igualdad, ya que la brecha existente se fruto de los estereotipos género que restringen a la mujer a trabajar en ciertas actividades²¹⁹⁶ para las que no se prevén complementos.

²¹⁸⁷ Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.

²¹⁸⁸ Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.

²¹⁸⁹ Plan de Igualdad Agro-Sorigue.

²¹⁹⁰ Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.

²¹⁹¹ Plan de Igualdad Champifresh, S.L; Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad SARGA

²¹⁹² Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.

²¹⁹³ Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.

²¹⁹⁴ Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.

²¹⁹⁵ La infrarrepresentación de las mujeres en determinados puestos puede enmascarar una discriminación indirecta por razón de género, como explica KAHALE CARRILLO, D. T.: «Retribución», en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Dir.; HIERRO HIERRO, F.J. y KAHALE CARRILLO, D.T. Coords.): *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Madrid (BOE), 2018, pág. 679.

²¹⁹⁶ Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.

5. LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LAS EMPRESAS A TRAVÉS DE LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

En la actualidad, las conductas de acoso tanto sexual como por razón de género persisten en la sociedad, por lo que se hace necesario la implantación de herramientas que modifiquen las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. En el ámbito del trabajo, estos instrumentos los proporciona, entre otros, la LO 3/2007, en la cual se definen los diferentes elementos a los que las empresas deben y pueden acudir para lograr los objetivos deseados. Concretamente, la LO 3/2007 recoge el compromiso de los Poderes Públicos de abordar la prevención del acoso como punto fundamental, siendo la finalidad no solo la de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (art. 14), sino también, en lo relativo al ámbito laboral, a la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, nota importante ya que el acoso es considerado como una forma de discriminación, la cual constituye un riesgo laboral más para las trabajadoras²¹⁹⁷.

En este sentido, el precepto 46.2 de la Ley obliga a las empresas a incluir en los PI una sección destinada a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo como contenido mínimo de los mismo. Al tiempo que se especifica que deben contemplarse las medidas necesarias en la materia al objeto de evitar las trabas que impidan la equidad entre géneros. Sin embargo, para la correcta implantación de las acciones antiacoso se hace imprescindible constituir, por un lado, un proceso específico de prevención y, de otro lado, un mecanismo o canal que consiga que las víctimas denuncien estas conductas y como contrapartida el autor o autores puedan ser sancionados, concretándose en un protocolo que haga frente al acoso sexual y por razón de sexo dentro de la empresa.

La LO 3/2007 no establece la obligación para las empresas privadas a contar con un procedimiento sistematizado para hacer frente al acoso, en el apartado 7 «Prevención del acoso sexual y por razón de sexo» del anexo del RD 901/2020 recoge la previsión de disponer de procedimientos de actuación frente al acoso, los cuales contendrán, en todo caso: a) «Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso», b) «Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o productivas aplicables» y c) «Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario». Por consiguiente, el protocolo o procedimiento del real decreto pasa a formar parte del contenido mínimo de los PI, pese a que no lo prevea la Ley²¹⁹⁸.

²¹⁹⁷ MARTÍNEZ GAYOSO, M.N.: «Prevención de riesgos laborales, igualdad entre mujeres y hombres y negociación colectiva», *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 23, 2010, pág. 212.

²¹⁹⁸ RIVAS VALLEJO, P.: «Planes de Igualdad», en AA.VV. (FERREIRO REGUEIRO, C., Dir. y VILLALBA SÁNCHEZ, A., Coord.): *Nuevos Estudios sobre la negociación colectiva*, Pamplona (Aranzadi), 2022, págs. 570 y ss.

En este sentido, los planes consultados que disponen de un documento denominado protocolo o procedimiento de actuación y tratamiento del acoso son pocos²¹⁹⁹, estos se recogen, bien en los convenios colectivos o en los PI, o bien en anexos específicos fuera de los anteriores los cuales se encuentran a disposición de la plantilla para que los pueden consultar en cualquier momento, pero no se encuentran en abierto para el resto de la sociedad²²⁰⁰.

Entrando a analizar las previsiones en materia de prevención frente al acoso en el sector agrario, muchos de los consultados no disponen entre su redacción de un protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo²²⁰¹, si bien se alude a este en el PI, indicando que el mismo existe e informando a la plantilla de que se encuentra disponible para su consulta tras solicitarlo a la persona encargada del mismo, en la intranet de la corporación, en el portal del empleado o por cualquiera de los canales habituales de comunicación con los trabajadores²²⁰². La segunda de las menciones

²¹⁹⁹ Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.; Plan de Igualdad Las Marismas Lebrija, S.C.A.; Plan de Igualdad Semillero Laimund, S.L.; Plan de Igualdad Ribera Gourmet, S.L.; Plan de Igualdad Vegetales Línea Verde Navarra, S.A.; Plan de Igualdad Vallfrut Coop. Valenciana; Plan de Igualdad Hermanos Oblanca, S.L.

²²⁰⁰ De los 60 PI consultados, solamente se han podido conseguir nueve protocolos o planes de actuación frente al acoso, en el resto de textos consultados no aparecen.

²²⁰¹ Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad Agro-Sorigue, S.A.; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola El Bosque, S.L.; Plan de Igualdad Vallfrut Coop. Valenciana; Plan de Igualdad Frucaser, S.L.; Plan de Igualdad Doñana 1998, S.L.; Plan de Igualdad La Cartuja Moguer, S.L.; Plan de Igualdad Agrar Systems, S.A.U.; Plan de Igualdad Grupo Cartuja, S.C.A.; Plan de Igualdad La Cartuja del Rocío, S.L.; Plan de Igualdad Dhesa Dalland Hybrid España, S.A.; Plan de Igualdad Santa María Fruit, S.L.; Plan de Igualdad S.C.A. Nuestra Señora de la Bella (COBELLA); Plan de Igualdad Explotaciones Agrícolas Integradas, S.L.; Plan de Igualdad Royal Berries, S.L.U.; Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad SARGA; Plan de Igualdad Verduras JR, S.L.; Igualdad S.A.T. 4917 Marchite; Plan de Igualdad Ginés Román e Hijos, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Valdivia; Plan de Igualdad Garcichamp, S. COOP.; Plan de Igualdad Sol de Badajoz, S.L.; Plan de Igualdad Jose Peña Lastra, S.A.; Plan de Igualdad Protos Bodega Ribera Duero De Peñafiel, S.L.; Plan de Igualdad Almería, S.C.A.; Plan de Igualdad Frescarily, S.L.; Plan de Igualdad Agrobionest, S.L.; Plan de Igualdad Agroecología Doñana, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. H-0023 Berrynest; Plan de Igualdad Solberry, S.L.; Plan de Igualdad Blu Fruit, S.L.; Plan de Igualdad El Pilonar, S.C.A.; Plan de Igualdad Floporan, S.C.A.; Plan de Igualdad S.A.T. Floporan; Plan de Igualdad Finca Boyal, S.L.U.; Plan de Igualdad Serviagro 2000, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Veganía, S.L.U.; Plan de Igualdad Setas Vallondo, S.L.; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad Culmarex.

²²⁰² Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Catafruit, S.A.U.; Plan de Igualdad Agro-Sorigue, S.A.; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola El Bosque, S.L.; Plan de Igualdad Vallfrut Coop. Valenciana; Plan de Igualdad Frucaser, S.L.; Plan de Igualdad Doñana 1998, S.L.; Plan de Igualdad La Cartuja Moguer, S.L.; Plan de Igualdad Agrar Systems, S.A.U.; Plan de Igualdad Grupo Cartuja, S.C.A.; Plan de Igualdad La Cartuja del Rocío, S.L.; Plan de Igualdad Dhesa Dalland Hybrid España, S.A.; Plan de Igualdad Santa María Fruit, S.L.; Plan de Igualdad S.C.A. Nuestra Señora de la Bella (COBELLA); Plan de Igualdad Explotaciones Agrícolas Integradas, S.L.; Plan de Igualdad Royal Berries, S.L.U.; Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad S.A.T. La Cosa; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad SARGA.

hace referencia a que, pese a que la sociedad no cuenta de un procedimiento de actuación en el momento de la negociación, esta se compromete, como se indica en el escrito, a elaborar uno en los términos que figuran en el cronograma y bajo las indicaciones previstas en el mismo²²⁰³.

Por otro lado, en el plan se prevén diferentes acciones o medidas de mejora para el apartado destinado a la prevención, así entre las indicaciones descritas a fin de eliminar cualquier situación de abuso en la empresa y dar cumplimiento al art. 46.2 i) LO 3/2007 y al apartado 7 de RD 9012020 caben señalar: la revisión y mejora del protocolo para la gestión del acoso en los supuestos en los que se cuenta con uno²²⁰⁴; la difusión o publicidad de este entre la organización²²⁰⁵; la formación en la materia²²⁰⁶; o, en aquellos más previsores, la elaboración de un manual de bienvenida en el que se incluyan indicaciones específicas en materia de igualdad, así como información acerca del PI y del documento de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo²²⁰⁷.

Descritas las acciones que se deben realizar, procede determinar el periodo de implantación de las mismas y para ello algunos de los documentos revisados poseen un cronograma o apartado denominado calendarización, el cual permite visualizar el momento en el que se acuerda revisar y difundir los protocolos, la realización de informes e impartición de la formación en la materia, así como cualquier medida o acción que convenga llevar a cabo para mejorar las situaciones desiguales dentro de la organización²²⁰⁸.

²²⁰³ Plan de Igualdad Verduras JR, S.L.; Igualdad S.A.T. 4917 Marchite; Plan de Igualdad Ginés Román e Hijos, S.L; Plan de Igualdad Agrícola Valdivia; Plan de Igualdad Garcichamp, S. COOP; Plan de Igualdad Sol de Badajoz, S.L.; Plan de Igualdad Jose Peña Lastra, S.A.; Plan de Igualdad Protos Bodega Ribera Duero De Peñafiel, S.L.; Plan de Igualdad Almería, S.C.A.; Plan de Igualdad Frescarily, S.L.; Plan de Igualdad Agrobionest, S.L.; Plan de Igualdad Agroecología Doñana, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. H-0023 Berrynest; Plan de Igualdad Solberry, S.L.; Plan de Igualdad Blu Fruit, S.L.; Plan de Igualdad El Pilonar, S.C.A.; Plan de Igualdad Floporan, S.C.A.; Plan de Igualdad S.A.T. Floporan; Plan de Igualdad Finca Boyal, S.L.U.; Plan de Igualdad Serviagro 2000, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Veganiña, S.L.U.; Plan de Igualdad Setas Vallondo, S.L.; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad Culmarex.

²²⁰⁴ Plan de Igualdad Agro-Sorigue; Plan de Igualdad Agrícola El Bosque, S.L.; Plan de Igualdad Doñana 1998, S.L.; Plan de Igualdad Royal Berries, S.L.U.; Plan de Igualdad Enviser Servicios Medioambientales, S.A.; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.; Plan de Igualdad SARGA.

²²⁰⁵ Plan de Igualdad Champifresh, S.L.; Plan de Igualdad Agro-Sorigue; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.; Plan de Igualdad Verduras JR, S.L.; Plan de Igualdad Jose Peña Lastra, S.A.; Plan de Igualdad Frucaser, S.L.; Plan de Igualdad La Cartuja Moguer, S.L.; Plan de Igualdad Agrar Systems, S.A.U.; Plan de Igualdad Grupo Cartuja, S.C.A.; Plan de Igualdad Cultivos Riojal, S.L.

²²⁰⁶ Plan de Igualdad Jose Peña Lastra, S.A.; Plan de Igualdad Vallfrut Coop.Valenciana; Plan de Igualdad Frucaser, S.L.; Plan de Igualdad Agrar Systems, S.A.U.; Plan de Igualdad El Pilonar, S.C.A.

²²⁰⁷ Plan de Igualdad Dhesa Dalland Hybrid España, S.A.

²²⁰⁸ Plan de Igualdad Agro-Sorigue; Plan de Igualdad Agrimarba 2, S.L.; Plan de Igualdad Verduras JR, S.L.; Plan de Igualdad Ginés Román e Hijos, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Val-

Tras haber estudiado los respectivos PI se hace obligado destacar varios puntos hallados, a saber: por un lado, dentro del diagnóstico inicial que han de realizar las empresas, se ha observado que, tanto en aquellas que disponen de protocolos de actuación frente al acoso dentro del texto como en las que no, los trabajadores mayoritariamente son **conocedores** del procedimiento que deben seguir en el supuesto de que ellos mismos o algún compañero sea víctima de alguno de los tipos de acoso²²⁰⁹; aunque, como podría ser de otro modo, existe un pequeño grupo que afirma no saber qué hacer, ni cuáles son los canales de denuncia adecuados o a quién informar en estos casos²²¹⁰. Por otro lado, si bien son una minoría, algunos recogen un documento antiviolencia redactado en varios idiomas el cual, aunque se debe adaptar a la nueva normativa²²¹¹, permite superar las barreras del lenguaje que pudieran surgir, ya que el sector agrario acoge una gran parte de mano de obra extranjera²²¹², como lo demuestra el hecho de que algunos de los planes estudiados tengan en consideración la variable nacionalidad en sus análisis de plantilla²²¹³.

Por otra parte, se aprecian algunas incongruencias o errores en la redacción, por un lado, hay textos que remiten a su convenio donde se especifica que existe un abordaje completo y detallado del acoso laboral en el que se definen los canales de denuncia, los procesos, los tiempos y las sanciones para el acosador, no obstante, tras una búsqueda exhaustiva no se ha podido encontrar el convenio colectivo referido, al tiempo que los empleados, recoge el diagnóstico desconocen la existencia del de dicha información²²¹⁴. En otros se pueden encontrar referencia a un anexo que recogería el protocolo frente al acoso, pero en el PI que se proporciona al registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y PI no incluye dicho documento²²¹⁵.

divia; Plan de Igualdad Garcichamp, S. COOP.; Plan de Igualdad Sol de Badajoz, S.L.; Plan de Igualdad Jose Peña Lastra, S.A.; Plan de Igualdad Vegetales Línea Verde Navarra, S.A.; Plan de Igualdad Agrícola El Bosque, S.L.; Plan de Igualdad Frucaser, S.L.; Plan de Igualdad Blu Fruit, S.L.; Plan de Igualdad La Cartuja del Rocío, S.L.; Plan de Igualdad Serviagro 2000, S.L.; Plan de Igualdad Agrícola Veganiña, S.L.U.; Plan de Igualdad Explotaciones Agrícolas Integradas, S.L.; Plan de Igualdad Elementfresh, S.L.; Plan de Igualdad Culmarex.

²²⁰⁹ Plan de Igualdad Exportaciones Aranda, S.L.; Plan de Igualdad Ginés Román e Hijos, S.L.; Plan de Igualdad S.A.T. 4301 Río Cinca; Plan de Igualdad Blu Fruit, S.L.; Plan de Igualdad La Cartuja Moguer, S.L. Plan de Igualdad Grupo Cartuja, S.C.A.; Plan de Igualdad La Cartuja del Rocío, S.L.; Plan de Igualdad Dhesa Dalland Hybrid España, S.A.; Plan de Igualdad Santa María Fruit, S.L.; Plan de Igualdad Explotaciones Agrícolas Integradas, S.L.; Plan de Igualdad Culmarex.

²²¹⁰ Plan de Igualdad Frucaser, S.L. o Plan de Igualdad S.C.A. Nuestra Señora de la Bella (COBELLA).

²²¹¹ Plan de Igualdad Grupo Cartuja, S.C.A. o Plan de Igualdad La Cartuja del Rocío, S.L.

²²¹² Atendiendo a la contratación, en 2021 la agricultura fue el segundo sector donde se ubican los extranjeros contratados, unos 38,03 %, según Observatorio de las Ocupaciones: *Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal*, Madrid (SEPE), 2021, pág. 17.

²²¹³ Plan de Igualdad Agrícola El Bosque, S.L.; Plan de Igualdad Frucaser, S.L.

²²¹⁴ Plan de Igualdad Organic Citrus S.L.U.

²²¹⁵ Plan de Igualdad Grupo Avícola Rujamar.

6. BIBLIOGRAFÍA

- GIL RUIZ, J. M.: Las políticas de igualdad en España: Avances y retrocesos, Granada (Universidad de Granada), 1996.
- KAHALE CARRILLO, D. T.: «Retribución», en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Dir.; HIERRO HIERRO, F.J. y KAHALE CARRILLO, D.T. Coords.): *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Madrid (BOE), 2018.
- INE: *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*, 2021.
- MARTÍNEZ GAYOSO, M.N.: «Prevención de riesgos laborales, igualdad entre mujeres y hombres y negociación colectiva», *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 23, 2010.
- ROQUETA BUJ, R.: La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorías salariales, Valencia (Tirant lo Blanch), 2021.
- RIVAS VALLEJO, P.: «Planes de Igualdad», en AA.VV. (FERREIRO REGUEIRO, C., Dir. y VILLALBA SÁNCHEZ, A., Coord.): *Nuevos Estudios sobre la negociación colectiva*, Pamplona (Aranzadi), 2022.
- SECRETARÍA CONFEDERAL DE EMPLEO Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: *Ocupación de la población extranjera*, Madrid (CCOO), 2019.
- SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES, IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO Y GABINETE ECONÓMICO DE CCOO: *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*, Madrid (CCOO), 2022.
- SELMA PENALVA, A.: «Los estereotipos de edad, género o imagen en el mercado laboral: Qué es la preselección digital de los empleados a través de las redes sociales y cómo evitarla», *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022.