



universidad  
de León



**FACULTAD DE DERECHO  
UNIVERSIDAD DE LEÓN  
CURSO 2022/2023**

**IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN  
EL SECTOR AGROPECUARIO EN  
CASTILLA Y LEÓN**



**EQUALITY AND NON-  
DISCRIMINATION BETWEEN MEN  
AND WOMEN IN THE  
AGRICULTURAL SECTOR IN  
CASTILLA Y LEÓN**

**MÁSTER EN ABOGACÍA**

AUTORA: D<sup>a</sup>. MARINA GARCÍA GUTIÉRREZ

TUTORA: D<sup>a</sup>. HENAR ÁLVAREZ CUESTA

## ÍNDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT .....	4
OBJETO.....	5
METODOLOGÍA.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. LA TITULARIDAD COMPARTIDA DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS COMO MEDIDA BIDIRECCIONAL.....	10
1. Marco legislativo de referencia sobre la titularidad compartida de las explotaciones agrarias: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.....	10
2. Análisis de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.....	13
3. La titularidad compartida como medida bidireccional.....	21
4. Evolución de las altas en titularidad compartida de las explotaciones agrarias. .	24
III. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO Y SU REFLEJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DEL SECTOR AGROPECUARIO EN CASTILLA Y LEÓN.....	26
1. Declaraciones programáticas.....	28
2. Acceso al empleo.....	31
3. Formación y promoción.....	33
4. Salario.....	34
5. Conciliación.....	36

6. Acoso sexual o por razón de sexo.....	38
7. Prevención de riesgos laborales .....	40
8. Faltas y sanciones.....	43
9. Extinción.....	45
IV. EL CAMINO POR AVANZAR. LOS PLANES PARA PROMOCIONAR LA IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO DE CASTILLA Y LEÓN.....	46
1. Políticas públicas para promocionar la igualdad.....	46
2. La negociación de Planes de Igualdad en el seno de la empresa. ....	50
CONCLUSIONES .....	55
BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS UTILIZADOS .....	59
ANEXO.....	64

## **RESUMEN**

El sector agropecuario ha sido desde sus orígenes un sector estratégico debido a su gran aportación de beneficios económicos, sociales, territoriales y medioambientales, lo cual supone un impacto directo en el desarrollo y crecimiento de otras actividades económicas. En Castilla y León, la actividad agroalimentaria tiene gran relevancia pues es fuente generadora de riqueza y empleo ya que ayuda a fijar población y actúa como muro de contención frente a la despoblación que asola a esta región.

El alcance del derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres en el sector agrario y su contribución a la consecución de los objetivos económicos, ambientales y sociales necesarios para el desarrollo de este sector pueden analizarse desde dos puntos de vista: el trabajo por cuenta propia, a través del estudio de la titularidad compartida, y el trabajo por cuenta ajena, mediante el análisis de los convenios colectivos provinciales del sector en Castilla y León.

No obstante, la insuficiente normativa existente en el sector agropecuario en materia de igualdad, exige adoptar nuevas medidas encaminadas a dotar de eficacia a este derecho, como será la negociación de los planes de igualdad en este ámbito y sector.

**Palabras Clave:** titularidad compartida, convenio colectivo, negociación colectiva, plan de igualdad, sector agrario, discriminación por razón de sexo o género, Castilla y León.

## **ABSTRACT**

The agricultural sector has been since its origins a strategic sector due to its great contribution of economic, social, territorial and environmental benefits, which has a direct impact on the development and growth of other economic activities. In Castilla y León, agri-food activity has great relevance because it is a source of wealth and employment, since it helps to fix population and acts as a retaining wall against the depopulation that ravages this region.

The scope of the fundamental right to equal treatment and non-discrimination between men and women in the agricultural sector and its contribution to the achievement of the economic, environmental and social objectives necessary for the development of this sector can be analysed from two points of view: self-employment, through the study of shared ownership, and salaried employment, through the analysis of provincial collective agreements of the sector in Castilla y León.

However, the insufficient existing regulations in the agricultural sector in terms of equality, requires the adoption of new measures aimed at making this right effective, such as the negotiation of equality plans in this area and sector.

**Key Words:** shared ownership, collective agreement, collective bargaining, equality plan, women, agricultural sector, discrimination based on sex or gender, Castilla y León.

## **OBJETO**

En el presente trabajo se abordan cuestiones legales de gran trascendencia en relación al alcance y aplicación del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación previsto en el artículo 14 de la Constitución Española, en un sector que se caracteriza por su constante transformación, y se erige como una de las principales industrias de España, el consabido sector agropecuario.

El sector agrícola se configura como un sector estratégico dado que se ha convertido a lo largo del tiempo en piedra angular de la alimentación de toda la población del mundo, además de constituirse como fuente principal de provisión de materias primas a otros sectores económicos, que son producidas por el país a un coste asequible y, en consecuencia, reducen la necesidad de importar estos productos del mercado internacional. Además, la actividad de este sector impacta directamente en el desarrollo y crecimiento de otras actividades económicas, pues genera grandes beneficios a través de la demanda de determinados bienes y servicios provenientes de estas, como son, entre otros: la maquinaria, el transporte, la construcción de instalaciones o los fertilizantes y fitosanitarios. De esta manera, se contribuye a generar empleo en múltiples sectores de actividad, además del propio sector agrario. En Castilla y León, este sector cobra especial importancia pues contribuye a la generación de riqueza y empleo en una comunidad profundamente envejecida y marcada por el éxodo rural.

De este modo, se pretende analizar cuál es el papel que juega el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo o género en la evolución y transformación continua que atraviesa este sector. Este derecho fundamental, que se encuentra reconocido explícitamente en la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Constitución Española y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha de ser objeto de estudio desde una doble perspectiva: el trabajo por cuenta propia o autónomo en el sector agrario, de un lado, y el trabajo por cuenta ajena, de otro.

A este respecto, se ha de examinar, en primer lugar, la trayectoria y contenido de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones

agrarias. Esta Ley, contempla tres alternativas encaminadas a la consecución de una igualdad real y efectiva en el sector agrario que dé respuesta al deber de protección que la Constitución y las leyes hacen de este derecho. Estas tres opciones son: la titularidad compartida, la sociedad de responsabilidad limitada y la compensación económica por razón de colaboración efectiva en la explotación agraria. Resulta pertinente abordar, en consecuencia, las ventajas e inconvenientes existentes entre ellas en el marco del respeto al derecho a la igualdad y no discriminación, haciéndose especial hincapié en el alcance y evolución de la primera, ya que, además de dar nombre a la Ley 35/2011, se contempla por el Tribunal Constitucional como una medida de carácter bidireccional fundamental en la contribución al reequilibrio de situaciones sociales discriminatorias.

A continuación, se pretende estudiar en profundidad las menciones de igualdad y no discriminación por razón de sexo o género contenidas en los convenios colectivos provinciales del sector agropecuario de Castilla y León, y especialmente por lo que respecta a una serie de materias como son: el acceso al empleo, la formación y promoción, el salario, la conciliación, el acoso sexual o por razón de sexo, la prevención de riesgos laborales, las faltas y sanciones y la extinción. La razón fundamental de este estudio radica en la necesidad de comprobar cuál es la contribución que hacen los convenios provinciales agrarios de Castilla y León en esta materia, habida cuenta del deficiente desarrollo que existe sobre este derecho, no sólo en la generalidad de los convenios colectivos del sector agropecuario, sino también en la normativa nacional.

Finalmente y, a la luz de los hechos expuestos, resulta pertinente dar respuesta a esta insuficiencia legislativa existente en el sector agrario en materia de igualdad, ya que hasta el momento no se ha conseguido dotar de efectividad a este derecho en este ámbito. De este modo, es fundamental adoptar nuevas medidas que contribuyan a lograr este objetivo y a trasladarlo con eficacia a la práctica. Es por ello que en el último apartado de este trabajo se pretende estudiar y analizar los planes de igualdad, ya que, por primera vez, se ha decidido dotar de carácter obligatorio a las políticas de igualdad, a través del deber aprobado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por 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, de que las empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras adopten un plan de igualdad aplicable a su plantilla.

## **METODOLOGÍA**

Una de las razones principales por las que se realiza este trabajo sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo o género en el sector agropecuario es la triple vertiente jurídica, social y económica que subyace a esta materia.

La realidad tangible que supone la modernización del sector agrario, que está en auge y en constante desarrollo en la actualidad, ha contribuido a que mi interés por este tema se haya circunscrito, desde un principio, a analizar cómo se contemplan los derechos fundamentales y, más en concreto, el derecho a la igualdad y no discriminación previsto en el artículo 14 de la Constitución, en un sector que está en constante evolución y crecimiento. Todo ello con el fin de dilucidar la recepción que ha tenido en el sector agrario la eclosión de igualdad de oportunidades que han tenido otros sectores de actividad.

La información recopilada para la elaboración de este trabajo se ha extraído en su mayoría de la normativa estatal y autonómica vigente, pues el tema objeto de estudio se centra especialmente en el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo o género en el sector agropecuario español y, más concretamente, en la actividad agraria en Castilla y León. Además, también ha resultado oportuno analizar a este respecto la regulación de este derecho en el marco de los convenios colectivos provinciales del sector agrario de Castilla y León.

De este modo, a fin de realizar un trabajo lo más elaborado y completo posible, se ha llevado a cabo un estudio legislativo, convencional y doctrinal y además se ha acudido a diversas fuentes como son, entre otros, los libros electrónicos y monografías en línea y en papel, los artículos de revista o de periódicos, los sitios web, los informes, las entradas de obras de referencia, y las tesis y trabajos de fin de estudios reconocidos.

En el segundo capítulo, se ha analizado con precisión el alcance y evolución de la figura de la titularidad compartida, a fin de determinar su importancia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario. Para ello se ha realizado un estudio pormenorizado de los antecedentes normativos de esta figura. En primer lugar, se ha aludido a la Ley 19/1995, de 4 de julio, de modernización de las explotaciones agrarias, y al Real Decreto 613/2001, de 8 de junio, para la mejora y modernización de las estructuras de producción de las explotaciones agrarias, ya que



supusieron un primer acercamiento a la figura de la titularidad compartida. Después, se ha hecho referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural, como leyes que dotan de verdadero reconocimiento jurídico a esta figura. Y finalmente, se ha examinado y analizado en profundidad la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, como ley que desarrolla las anteriores y promueve y favorece definitivamente la igualdad real de las mujeres en el sector agrario. Además, para el estudio de esta figura, se ha analizado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en lo relativo al carácter bidireccional de la titularidad compartida. Así mismo, se ha llevado a cabo un análisis comparativo de las altas en titularidad compartida existentes a nivel nacional y autonómico, haciendo especial hincapié en León y su comunidad autónoma.

En el tercer capítulo, se ha estudiado el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo o género en el marco de la negociación colectiva de Castilla y León. Para ello, se ha analizado en primer lugar cómo se contempla este derecho de forma genérica en la legislación estatal. De este modo, se ha aludido a la Constitución, al Estatuto de los Trabajadores y a la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Finalmente, se han analizado en profundidad los convenios colectivos provinciales del sector agrario de esta comunidad autónoma, determinando qué menciones de igualdad y no discriminación por razón de sexo o género se contemplan en cada uno de ellos.

Por último, en el cuarto capítulo se culmina abordando algunas de las actuaciones que podrían contribuir a lograr una igualdad mucho más real y efectiva en el medio rural y, especialmente, en el sector agrario de Castilla y León. Para ello, se realiza, en primer lugar, un estudio pormenorizado de la trayectoria de los planes para promocionar la igualdad impulsados por el Gobierno para el medio rural. Después, se analiza la mencionada Ley Orgánica 3/2007 y 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 lo relativo a la obligación de negociar y aplicar un plan de igualdad para las empresas con más de 50 trabajadores y al contenido o medidas que han de contener dichos planes de igualdad. A este respecto, se analizan los convenios colectivos del sector agrario de Castilla y León que ya incluyen algunas de estas medidas.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

La industria agroalimentaria (sector agrario e industria de alimentación y bebidas) es el primer sector industrial del país y tiene un papel fundamental pues constituye una fuente imprescindible de producción de alimentos, indispensables para la vida y salud de las personas. La importancia del sector agrícola no radica únicamente en su función de proveedor de productos básicos de alimentación, ya que se erige como un sector estratégico que aporta grandes beneficios económicos, sociales, territoriales y medioambientales. Esto demuestra la riqueza que genera no solo a través de su propia actividad, sino también en el resto de la economía y especialmente, en los sectores más estrechamente vinculados, debido a su capacidad de arrastre<sup>1</sup>.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León agrupa al 10% de la población rural de España, esto es, más de un tercio del total regional, siendo el sector agrario la principal industria en contribuir a la producción de riqueza y empleo en esta comunidad. De hecho, el conjunto de la actividad agroalimentaria aporta algo más del 9% del Valor Añadido Bruto regional y algo más del 10% del empleo. Ello refleja, sin lugar a dudas, la importancia que tiene la agricultura en la economía de esta comunidad autónoma pues, junto con su contribución a la cohesión territorial, ayuda a fijar población y actúa como dique de contención en una región profundamente afectada por la despoblación y la desertización de muchas comarcas. Y ello se ha visto reflejado especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, que ha puesto de manifiesto la importancia y trascendencia de este sector, especialmente en un momento en que se enfrentaba a grandes retos, como han sido, entre otros, la reforma de la Política Agraria Común, la digitalización o la sostenibilidad<sup>2</sup>.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), del tercer trimestre de 2022, la población ocupada en el sector agrario disminuye este trimestre (60.300 menos), lo que

---

<sup>1</sup> Informe realizado por PwC, Un sector estratégico para la economía, la sociedad y el territorio. En: PwC, *El futuro del sector agrícola español: claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, 2019, pp. 8-9.

<sup>2</sup> Informe realizado por ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA, *El sector agrario en Castilla y León 2021*, Málaga, 2021, pp. 7-10.

hace un total aproximado de 753.000 personas<sup>3</sup>. Esta cifra supone el 3,7% de la ocupación total española<sup>4</sup>. En la actualidad, de las aproximadamente 753.000 personas que están ocupadas en el sector agrario, sólo 179.000 son mujeres. En concreto, en Castilla y León aproximadamente 14.000 mujeres se dedican a la agricultura, frente a 50.000 que son hombres<sup>5</sup>. Circunstancia que evidencia que el porcentaje de mujeres ocupadas en el sector agropecuario se sitúa muy por debajo del porcentaje de hombres ocupados en dicho sector.

De ahí que, a este respecto, proceda analizar cómo se contempla el derecho a la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el sector agrario y su contribución a la consecución de los objetivos económicos, ambientales y sociales necesarios para el desarrollo rural, desde una doble perspectiva: el trabajo por cuenta propia o autónomo a través del estudio de la titularidad compartida como figura jurídica de la explotación agraria, y el trabajo por cuenta ajena, mediante el análisis de los convenios colectivos provinciales del sector en Castilla y León.

## **II. LA TITULARIDAD COMPARTIDA DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS COMO MEDIDA BIDIRECCIONAL.**

### **1. Marco legislativo de referencia sobre la titularidad compartida de las explotaciones agrarias: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.**

El proceso de regulación de la titularidad compartida ha sido largo y complejo. Ya en 1995, la entrada en vigor de la Ley 19/1995, de 4 de julio, de modernización de

---

<sup>3</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 2022, consultado el 10 de febrero de 2022, de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0322.pdf>.

<sup>4</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad, consultado el 10 de febrero de 2022, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4229&L=0>.

<sup>5</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos, consultado el 10 de febrero de 2022, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4228>.

las explotaciones agrarias, supuso un gran avance para el régimen jurídico de organización de la tierra en el mundo rural<sup>6</sup>.

Así mismo, en el artículo 2.11 del Real Decreto 613/2001, de 8 de junio, para la mejora y modernización de las estructuras de producción de las explotaciones agrarias, podemos encontrar un antecedente de la titularidad compartida, pues define las condiciones requeridas para ser considerado “agricultor joven cotitular de una explotación: a) *Que el titular y el agricultor joven acuerden que éste compartirá las responsabilidades gerenciales, los resultados económicos de la explotación, los riesgos inherentes a su gestión y las inversiones que en ella se realicen, en una proporción mínima del 50 por 100. Dicho acuerdo deberá tener una duración mínima de seis años.* b) *Que el titular transmita al agricultor joven, al menos, un tercio de su propiedad en los elementos que integran su explotación, cuyo uso y aprovechamiento continuarán integrados en la misma*”.

Puede así comprobarse que dicha modernización del ámbito agrario llevada a cabo en 2001, se hace ya sobre la base de la compartición de las facultades y obligaciones propias de la dirección técnica y económica de la explotación, así como de las derivadas de la titularidad de la empresa<sup>7</sup>.

Sin embargo y, a pesar de este primer acercamiento a la figura de la titularidad compartida, su reconocimiento jurídico no tiene lugar sino hasta el año 2007, con la entrada en vigor de dos normas con rango de Ley: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH) y la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural<sup>8</sup>. Por una parte, el artículo 30.1 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que: “*A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y*

---

<sup>6</sup> Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (BOE, núm. 240, de 5 de octubre de 2011).

<sup>7</sup> SENENT VIDAL, María José, La Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias y sus potenciales efectos jurídicos en las entidades de economía social, *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 23, 2012, p. 4.

<sup>8</sup> Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (BOE, núm. 240, de 5 de octubre de 2011).

*Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la **titularidad compartida**, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo*". Por otra parte, la Disposición final 4ª de la Ley 45/2007, reafirmó con posterioridad el mandato de la Ley Orgánica 3/2007 dirigido al Gobierno a fin de que promoviese y desarrollase *"el régimen de **cotitularidad** de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario y la correspondiente protección de la Seguridad Social"*<sup>9</sup>

A fin de desarrollar estas dos normas, se promulgó inicialmente el Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, y la Orden ARM/2763/2009, de 5 de octubre, por la que se regula el Registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias, derogada por la Orden AAA/1408/2012, de 26 de junio, por la que se regula el registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida. Este Real Decreto creó, a efectos administrativos y como medida de fomento, la titularidad compartida, dotándola de un carácter preferente a las figuras previstas en la Ley 19/1995 a la que se ha hecho alusión previamente. Concretamente, en su artículo 1.1 dispone que<sup>10</sup>: *"El presente real decreto tiene por objeto promover a efectos administrativos la titularidad compartida de las explotaciones agrarias entre los cónyuges o personas ligadas con una relación de análoga afectividad (...)"*.

No obstante, fue bastante criticado por entender que no daba suficiente cumplimiento a lo dispuesto en las Leyes 3/2007 y 45/2007, puesto que se entendía que los mandatos de estas leyes no podían satisfacerse plenamente a través de un Real Decreto, sino que se requería la promulgación de leyes civiles, mercantiles, fiscales, de derecho notarial y registral. Por este motivo, el Gobierno encomendó al Consejo de Estado la elaboración de un informe que analizara el impacto y efectos del Real Decreto 297/2009. Dicho informe, que fue emitido el 14 de abril de 2010, propuso distintas

---

<sup>9</sup> Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural (BOE, núm. 299, de 14 de diciembre de 2007).

<sup>10</sup> Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias (BOE, núm. 73, de 26 de marzo de 2009).

medidas de modificación legal y programáticas dirigidas a hacer visible esta situación y a adecuar, en consecuencia, la normativa vigente<sup>11</sup>.

Es por todo ello que, finalmente, y en desarrollo del ya referido artículo 30.1 de la Ley Orgánica 3/2007, se promulgó la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, incorporando así a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma. Con esta ley, que será objeto de análisis a continuación, se pretende promover y favorecer la igualdad real de las mujeres en el medio rural, donde la evolución es más lenta, siendo esta una característica común de todos los países de nuestro entorno<sup>12</sup>.

## **2. Análisis de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.**

Como ya se ha aseverado, la finalidad perseguida con la aprobación de la Ley 35/2011, no es otra que *“la regulación de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias con el fin de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria”*, tal y como se establece en su artículo 1.1. La razón de que esta ley tenga por objeto la regulación de la titularidad compartida no es otra que la constatación de que, en la mayoría de los casos, las mujeres trabajan en las explotaciones agrarias pero no constan como titulares de las mismas o, en caso de hacerlo, suele tratarse de explotaciones de dimensiones económicas reducidas y de baja rentabilidad<sup>13</sup>.

Esta ley, por tanto, trata de dar cumplimiento, también en el ámbito agrario, al derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo o género previsto en los

---

<sup>11</sup> SENENT VIDAL, María José, La Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias y sus potenciales efectos jurídicos en las entidades de economía social...ob. cit. pp. 5-6.

<sup>12</sup> CABELLO FERNÁNDEZ, María Dolores, La Titularidad Compartida De Las Explotaciones Agrarias Como Medida “bidireccional”, *Estudios de Deusto*, Vol. 66, núm. 1, 2018, pp. 258-259.

<sup>13</sup> Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (BOE, núm. 240, de 5 de octubre de 2011).

artículos 14 y 9.2 de la vigente Constitución Española. Es por esta razón que, para que dicha igualdad sea real y efectiva, la titularidad compartida no puede verse sólo como una figura jurídica, ya que se considera una acción positiva dirigida a dar visibilidad a las mujeres a fin de que estas puedan ejercer y disfrutar de todos los derechos. Esto es así puesto que, si bien es cierto que no hay limitaciones legales al acceso a la propiedad agrícola por parte de las mujeres, éstas sí tienen dificultades prácticas a la hora de acceder al crédito o a otros bienes o derechos inmateriales por estar vinculados no a la propiedad de la tierra, sino a su rendimiento, es decir, a la titularidad de la explotación<sup>14</sup>.

Pero, además, existen otras razones que aconsejan promover la titularidad compartida. De un lado, se ha constatado a nivel internacional que en materia de desarrollo rural, *“los proyectos asumidos por las mujeres de una comunidad proporcionaban resultados tangibles y extensibles al núcleo familiar y a todo el ámbito comunitario. En medio de una inicial visión asistencialista de la ayuda a las mujeres en los países en desarrollo, empieza a predominar la convicción de que un análisis de los proyectos desde la perspectiva de género proporcionaba mayores cuotas de éxito en las políticas y programas de desarrollo”*<sup>15</sup>. Así mismo, cabe señalar que *“la despoblación rampante que sufre la España rural tiene un funesto factor cualitativo que la aboca a tiempos peores: son las mujeres, en edad productiva y de procreación, las que se están marchando. (...) el éxodo de las mujeres responde, en primer lugar a lo que se ha llamado la “huida ilustrada”: ellas tienen más estudios y aspiran a trabajos cualificados que los pueblos no pueden ofrecerles. Al mismo tiempo, el campo ha seguido antiguos modelos hereditarios que priman al varón como sucesor de los*

---

<sup>14</sup> MORALES, Natalia, *Manual sobre la titularidad compartida de las explotaciones agrarias*, Cabildo de Tenerife – Servicio Técnico de Agricultura y Desarrollo Rural, Tenerife, 27 de junio de 2019, consultado el 19 de septiembre de 2022, de “Agrocabildo”: [https://www.agrocabildo.org/publica/Publicaciones/empl\\_677\\_manual.pdf](https://www.agrocabildo.org/publica/Publicaciones/empl_677_manual.pdf).

<sup>15</sup> ESPÍN ALBA, Isabel, Titularidad y uso de los bienes desde una perspectiva de género. En: María Paz, GARCÍA RUBIO, Rosario, VALPUESTA FERNÁNDEZ (Dirs.), Laura, LÓPEZ DE LA CRUZ, Marta, OTERO CRESPO (Coords.), *El levantamiento del velo: las mujeres en el derecho privado*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010, pp. 1343-1366.

*negocios familiares. (...) Los restrictivos mercados laborales para la mujer les dificulta separar la vida doméstica de la productiva<sup>16</sup>.*

En este contexto y, a fin de cumplir con los mandatos de promoción y visibilización de la igualdad real en el ámbito agrario, la Ley 35/2011 regula tres opciones alternativas para la equiparación de derechos entre la persona titular de una explotación agraria y su cónyuge o persona a la que esté unida por análoga relación de afectividad: a) la constitución de una unidad económica denominada “titularidad compartida de las explotaciones agrarias” (artículos 4 a 8), b) la constitución de una sociedad de responsabilidad limitada, cuyo capital no supere los 3.500 euros y sus estatutos se ajusten a un Estatuto-tipo de los previstos por el Ministerio de Justicia (Disposición adicional 1ª), y c) el reconocimiento de ciertos derechos económicos al cónyuge o persona unida por análoga relación de afectividad frente al titular de la explotación (Capítulo IV)<sup>17</sup>.

En cuanto al **régimen de titularidad compartida**, cabe decir que este permite a un matrimonio o pareja vinculada por análoga relación de afectividad constituir una explotación agraria para su gestión conjunta. Esta figura se constituye como una unidad económica sin personalidad jurídica independiente aunque susceptible de imposición fiscal separada (artículo 2.1)<sup>18</sup>. El artículo 2.2 de la ley señala que: *“La constitución de la titularidad compartida de una explotación agraria no alterará el régimen jurídico de los bienes y derechos que la conformen ni el régimen jurídico matrimonial o pactos patrimoniales de las parejas de hecho ni el régimen sucesorio, sin perjuicio de lo establecido en el capítulo IV de esta Ley”*. Esto quiere decir que la titularidad de los bienes y derechos continúa siendo de la persona que los afecta a la explotación.

Ahora bien, para constituirla, la Ley 35/2011 exige en su artículo 3 una serie de requisitos que habrán de cumplir las personas titulares de una explotación agraria:

---

<sup>16</sup> MORÁN BREÑA, Carmen, El nuevo éxodo rural es de mujeres, consultado el 19 de septiembre de 2022, de “El País”: [https://elpais.com/diario/2009/09/24/sociedad/1253743201\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2009/09/24/sociedad/1253743201_850215.html).

<sup>17</sup> CABELLO FERNÁNDEZ, María Dolores, La Titularidad Compartida De Las Explotaciones Agrarias Como Medida “bidireccional”...ob.cit. pp. 268-269.

<sup>18</sup> Cfr. art. 2.1 Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (BOE, núm. 240, de 5 de octubre de 2011).



- *“Estar dadas de alta en la Seguridad Social.*
- *Ejercer la actividad agraria y trabajar en la misma de modo directo y personal tal y como está definido en la Ley 19/1995, de 4 de julio.*
- *Residir en el ámbito territorial rural en que radique la explotación”.*

Por lo que respecta al régimen de funcionamiento de la explotación, la Ley 35/2011 prevé un reparto equitativo tanto de responsabilidad y funciones como de beneficios. Así, el artículo 4 establece que: *La administración corresponderá a ambas personas titulares conjuntamente. La representación de la explotación de titularidad compartida, será solidaria, con excepción de los actos que supongan, disposición, enajenación o gravamen de la misma, en los que dicha representación será mancomunada. La responsabilidad será directa, personal, solidaria e ilimitada de las dos personas titulares”.* Así mismo, tal y como señala el artículo 5, *“Los rendimientos generados por la explotación se repartirán al 50 por ciento entre ambas personas titulares de la explotación agraria de titularidad compartida”.*

Ahora bien, tal y como establece el artículo 6.1, para que se aplique este régimen jurídico, la ley exige la *“inscripción previa en el registro constituido al efecto por la Comunidad Autónoma correspondiente”.* En el caso de Castilla y León, es la Orden AYG 462/2015, de 28 de mayo, la que se ocupa de regular el procedimiento de inscripción en el Registro de Explotaciones Agrarias de Castilla y León, incluyendo dentro de la sección de Datos generales de dicho registro cuatro subsecciones, entre las que se encuentra la Subsección de Explotaciones Agrarias de Titularidad Compartida<sup>19</sup>.

En la declaración conjunta han de identificarse tanto los titulares como la explotación, así como también deben plasmarse los bienes que la integran y el vínculo existente entre los titulares (entre otros datos fiscales y económicos), que puede acreditarse bien mediante la presentación del certificado de matrimonio o bien mediante el de la pareja de hecho, o, en aquellos casos en que únicamente exista mera relación de

---

<sup>19</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, Explotaciones de titularidad compartida, ¿Qué es la titularidad compartida?, consultado el 22 de septiembre de 2022, de <https://agriculturaganaderia.jcyl.es/web/es/desarrollo-rural/explotaciones-titularidad-compartida.html>.

convivencia, incluyendo en la declaración la garantía de que existe una análoga relación de afectividad (artículo 6.2)<sup>20</sup>.

Así mismo, en el artículo 8 de la ley se recogen las causas de extinción de la titularidad compartida. En concreto establece que, *“La titularidad compartida de las explotaciones agrarias se extinguirá: por nulidad, separación o disolución del matrimonio, por ruptura de la pareja de hecho, o por la muerte o declaración de fallecimiento de uno de sus miembros, por pérdida (...), por transmisión de la titularidad de la explotación a terceros, cuando por alguna de las dos personas titulares dejen de cumplirse los requisitos (...), o por acuerdo entre las personas titulares de la explotación agraria de titularidad compartida manifestando mediante comparecencia personal o firma electrónica ante el registro de titularidad compartida (...).”*

En cuanto al régimen fiscal, el artículo 9.1 de la Ley 35/2011 señala que *“La titularidad compartida de explotaciones agrarias tendrá la consideración a efectos tributarios de entidad del artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria”*. Dicho artículo 35.4, por su parte señala que: *“Tendrán la consideración de obligados tributarios, en las Leyes en que así se establezca, las herencias yacentes, comunidades de bienes y demás entidades que, carentes de personalidad jurídica, constituyan una unidad económica o un patrimonio separado susceptibles de imposición”*. Y, en este sentido, el artículo 2.2 de la Ley 35/2011, establece en sus párrafos primero y segundo respectivamente, que: *“Toda titularidad compartida de explotación agraria en su consideración de entidad del artículo 35.4 de la Ley General Tributaria, tendrá un número de identificación fiscal para sus relaciones de naturaleza o con trascendencia tributaria. Este número de identificación fiscal será facilitado por la Administración General del Estado, de oficio o a instancia de la persona interesada”*.

En materia de aplicación del sistema de la Seguridad Social, la Disposición final 3ª de la Ley 35/2011 dispone que el cónyuge titular de una explotación que se constituya como titular de una titularidad compartida, tendrá derecho durante 5 años a

---

<sup>20</sup> Cfr. art. 6.2. Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (BOE, núm. 240, de 5 de octubre de 2011).

una reducción del 30% en la cuota de la Seguridad Social, con el límite de edad de 50 años, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen especial agrario de la Seguridad Social en el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos<sup>21</sup>.

En cuanto al reparto de responsabilidad y beneficios ya señalado, el artículo 11.1, establece que, *“Las subvenciones, las ayudas directas y las ayudas de desarrollo rural, ya procedan de fuentes de financiación europeas, estatales o autonómicas, asociadas a la explotación agraria de titularidad compartida, corresponderán por mitades iguales a favor de cada uno de los cónyuges o miembros de la pareja de hecho titulares de las explotaciones agrarias de titularidad compartida”*. No obstante, el artículo 12.3 establece un trato preferente para las subvenciones estatales: *“Las bases reguladoras de subvenciones financiadas por la Administración General del Estado, incorporarán para beneficiar a las explotaciones agrarias de titularidad compartida un trato preferente. Dicho trato preferente consistirá, a igualdad de requisitos para las explotaciones y para cada nivel de apoyo, en el incremento de la ponderación o puntuación en los criterios objetivos de otorgamiento de subvenciones y ayudas públicas establecidas en las referidas bases reguladoras, adicionalmente a otras situaciones de preferencia y prioridad establecidas en el resto del ordenamiento jurídico”*. Además, según dicho artículo 11.1, *“(…) la solicitud de las citadas ayudas se realizará a nombre de la entidad de titularidad compartida que constituye la explotación agraria de titularidad compartida, efectuándose el pago correspondiente en la cuenta bancaria asociada a la titularidad compartida”*.

Por su parte, el artículo 12.1 establece que el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino llevarán a cabo la adopción de medidas para fomentar la constitución de explotaciones agrarias de titularidad compartida, las cuales tendrán la consideración de prioritarias a los efectos de la ya mencionada Ley 19/1995, siempre y cuando cumplan una serie de requisitos. Además, la Ley 35/2011, en su Disposición adicional 3ª, efectúa un mandato más concreto al Gobierno para que *“en el plazo de tres meses”* tras la aprobación de la ley establezca *“un programa plurianual que contemple*

---

<sup>21</sup> Cfr. Disposición final 3ª Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (BOE, núm. 240, de 5 de octubre de 2011).

*una campaña de sensibilización y difusión del acceso a la titularidad compartida y de los incentivos para acogerse a esta modalidad*<sup>22</sup>. Sin embargo, hasta la fecha no se ha encontrado ninguna referencia a su efectiva constitución.

Finalmente, resulta preciso añadir que, la Comisión Sectorial de Agricultura y Desarrollo Rural aprobó el 30 de noviembre de 2011 unas Directrices para la puesta en marcha de la Ley 35/2011, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Estas Directrices se elaboraron a petición de las comunidades autónomas al sugerir que la aplicación de la ley fuera coherente en todo el territorio español, siendo en consecuencia, de obligado cumplimiento para éstas. Además, han sido varias las comunidades autónomas, entre ellas Castilla y León, que han ido promulgando disposiciones normativas de rango diverso a fin de regular la creación y el correcto funcionamiento de los correspondientes Registros de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias<sup>23</sup>. En el caso de Castilla y León, la ya referida Orden AYG 462/2015, de 28 de mayo, por la que se desarrolla el Decreto 19/2015, de 5 de marzo, que regula el Registro de Explotaciones Agrarias de Castilla y León.

Por lo que respecta a la constitución de una **sociedad de responsabilidad limitada** de las previstas en el artículo 5.2 del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, cabe decir que esta opción se encuentra contemplada en la Disposición adicional 1ª de la Ley 35/2011, y está prevista para aquellos casos en que, quienes cumpliendo los requisitos para constituir una explotación agraria de titularidad compartida, prefieran, en cambio, optar por esta alternativa<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Cfr. art. 12.1 y Disposición adicional 3ª Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (BOE, núm. 240, de 5 de octubre de 2011).

<sup>23</sup> SENENT VIDAL, María José, La Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias y sus potenciales efectos jurídicos en las entidades de economía social...ob. cit. pp. 11-12.

<sup>24</sup> MARTÍN MELÉNDEZ, María Teresa, Estudio jurídico civil de la explotación agraria de titularidad compartida y de la compensación por colaboración efectiva en la explotación agraria desde la perspectiva del régimen económico matrimonial, *Anuario de Derecho Civil*, Vol. 67, núm. 2, 2014, pp. 521-523 y p. 591.

La Disposición adicional 1ª de la referida Ley de titularidad compartida, establece que este tipo de sociedades podrán gozar de “las bonificaciones y exenciones fiscales que determinen”. Sin embargo, a pesar del reconocimiento de determinadas ventajas a nivel económico y tributario, existen otros aspectos que suponen claras desventajas frente al régimen de la explotación de titularidad compartida, pues no tiene reconocidas, al menos de momento, las medidas de fomento previstas para este otro tipo de explotación. Además, y siendo esto especialmente relevante a efectos de la materia de que trata esta exposición, cabe decir que, una de las principales diferencias entre las sociedades de responsabilidad limitada y las explotaciones agrarias de titularidad compartida es que en las primeras, la participación no tiene porqué ser paritaria, de ahí que ni la aportación al trabajo ni la participación en beneficios quede circunscrita a ningún porcentaje obligatorio, pues va a depender de la voluntad de las partes. Y lo mismo sucede en la administración y gestión de la sociedad de responsabilidad limitada, que ya no está sujeta a las reglas previstas para la explotación de titularidad compartida, sino a las de las sociedades de capital, es decir, su administración y representación pueden encargarse, por ejemplo, a una persona administradora única<sup>25</sup>.

De modo que todo ello hace que, en principio, la opción de la Sociedad de Responsabilidad Limitada sea menos beneficiosa, fundamentalmente desde el punto de vista del principal objetivo de la Ley 35/2011: “*promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria*”. No obstante, ello no significa que pueda descartarse el hecho de que las personas que constituyan una Sociedad Limitada, adopten voluntariamente criterios de participación parecidos a los estipulados para una explotación de titularidad compartida<sup>26</sup>.

Finalmente, resulta pertinente abordar la última opción sobre titularidad compartida regulada por la Ley 35/2011 en su Capítulo IV: la compensación económica por razón de colaboración efectiva en la explotación agraria. Concretamente, su artículo 13.1 establece que: “*Las personas casadas o unidas por análoga relación de afectividad que participen de manera efectiva y regular en la actividad agraria de la explotación,*

---

<sup>25</sup> SENENT VIDAL, María José, La Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias y sus potenciales efectos jurídicos en las entidades de economía social...ob. cit. p. 14.

<sup>26</sup> Ibidem.

*que no reciban pago o contraprestación alguna por el trabajo realizado ni se hayan acogido al régimen de titularidad compartida previsto en la presente Ley, tendrán derecho a una compensación económica. (...) se presumirá dicho trabajo efectivo en el caso de matrimonios cuyo régimen económico sea el de gananciales”.* Además, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 de dicho artículo, el derecho se hará efectivo: *“En los casos de transmisión de la explotación agraria, de nulidad o disolución del matrimonio por cualquiera de las causas previstas en el artículo 85 del Código Civil, o de la análoga relación de afectividad por separación, nulidad, o muerte, o en los supuestos de liquidación del régimen económico del matrimonio o de las relaciones patrimoniales establecidas por la pareja de hecho (...)”.*

Así mismo, el artículo 14 señala que, la cuantía de la compensación dependerá del valor real de la explotación agraria, y se calculará teniendo en cuenta el tiempo real y efectivo dedicado a la explotación; estableciéndose en el artículo 15 un plazo de 5 años para reclamar esta compensación<sup>27</sup>.

### **3. La titularidad compartida como medida bidireccional.**

El Tribunal Constitucional ha venido utilizando el concepto de medida bidireccional desde hace algún tiempo en sus sentencias, como ocurre con el caso de la STC 229/1992, de 14 de diciembre. Dicha sentencia resuelve un recurso de amparo interpuesto por una mujer trabajadora de una minería frente a la decisión de la empresa de no contratarla a pesar de haber superado todas las pruebas y haber sido declarada apta para el puesto de ayudante minero, al igual que sus compañeros varones, por entender que se había producido una vulneración del artículo 14 de la Constitución. En primera instancia, la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Oviedo declaró que no se había producido vulneración alguna del artículo 14 de la Constitución, pues existían normas internacionales que amparaban la prohibición de las mujeres de trabajar en el interior de las minas. Dicha sentencia, fue posteriormente confirmada en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Interponiéndose finalmente contra esta

---

<sup>27</sup> Cfr. arts. 14 y 15 Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (BOE, núm. 240, de 5 de octubre de 2011).

sentencia el mencionado recurso de amparo por entender que la Constitución de 1978 deroga la normativa preconstitucional protectora de la mujer<sup>28</sup>.

Frente a esto, el Tribunal Constitucional estima el amparo argumentando en el fundamento jurídico 2º de la sentencia que: “*A diferencia del principio genérico de igualdad que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, la prohibición de discriminación entre los sexos (...) impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica de trato entre los varones y las mujeres también en materia de empleo*”. A continuación, el Tribunal reconoce el “*carácter bidireccional*” de la regla de parificación entre los sexos, lo que permite establecer un “*derecho desigual igualatorio*”, es decir, “*la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer*”. Termina diciendo el Tribunal que “*la prohibición de trabajar en el interior de las minas a la mujer, aunque responda históricamente a una finalidad protectora, no puede ser calificada como una medida de acción positiva o de apoyo o ventaja para conseguir una igualdad real de oportunidades, ya que no favorece a ésta, sino que más bien la restringe al impedir a la mujer acceder a determinados empleos*”<sup>29</sup>.

Así mismo, el Tribunal Constitucional vuelve a utilizar el concepto de bidireccionalidad en su STC 12/2008, de 29 de enero, al entender que las cuotas electorales introducidas por la ya mencionada Ley Orgánica 3/2007 en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, producen ese efecto. Concretamente, establece el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico 3º de dicha Sentencia 12/2008, que: “*Dicha reforma legislativa, incorporada por la disposición adicional segunda LOIHM, (...) no establece una medida de discriminación inversa o compensatoria (favoreciendo a un sexo sobre otro), sino una fórmula de equilibrio entre sexos, que tampoco es estrictamente paritaria, en cuanto que no*

---

<sup>28</sup> CABELLO FERNÁNDEZ, María Dolores, La Titularidad Compartida De Las Explotaciones Agrarias Como Medida “bidireccional”...ob. cit. pp. 273-274.

<sup>29</sup> ECLI:ES:TC:1992:229.

*impone una total igualdad entre hombres y mujeres, sino la regla de que unos y otras no podrán integrar las candidaturas electorales en una proporción inferior al 40 por 100 (o lo que es lo mismo, superior al 60 por 100). Su efecto, pues es **bidireccional**, en cuanto que esa proporción se asegura igualmente a uno y otro sexo<sup>30</sup>.*

Por todo ello, puede finalmente concluirse que dicho concepto de bidireccionalidad resulta aplicable a la titularidad compartida de las explotaciones agrarias (concebida en su origen como una medida de acción positiva, según la propia exposición de motivos de la ley), pues pretende dar visibilidad al trabajo de las mujeres, su redacción es neutral, es decir, sus efectos son bidireccionales ya que se permite acceder a la titularidad de las explotaciones agrarias al cónyuge trabajador sin diferenciar entre hombres y mujeres, de tal manera que, la persona que trabaja en la explotación, bien sea hombre o mujer, que sea cónyuge o pareja de hecho del titular, puede acceder a su titularidad. Por todo ello y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, este efecto bidireccional pretende cumplir con la proporcionalidad que se exige para que las medidas de acción positiva sean legítimas, puesto que, preverlo sólo para las mujeres supondría dejar fuera a los hombres que no son titulares de la explotación de su pareja, lo que supondría un perjuicio no amparado por la norma, ni por la idea que ésta persigue de equidad o equiparación de sexos<sup>31</sup>.

Si bien es cierto que lo más habitual es que una mujer se incorpore a la explotación agrícola de un hombre (residuales son los casos en que sucede a la inversa y en que se constituye al mismo tiempo), la redacción neutral de la norma implica reconocer también la posibilidad de que dos personas del mismo sexo se acojan a la titularidad compartida, ya sean cónyuges, parejas de hecho, o estén unidas por análoga relación de afectividad. De hecho, por primera vez en Castilla y León se ha constituido por una pareja gay una explotación agrícola en régimen de titularidad compartida, circunstancia que no sólo evidencia el carácter bidireccional de esta figura, al demostrar

---

<sup>30</sup> ECLI:ES:TC:2008:12.

<sup>31</sup> CABELLO FERNÁNDEZ, María Dolores, La Titularidad Compartida De Las Explotaciones Agrarias Como Medida “bidireccional”...ob. cit. pp. 275-276.



que no hace distinción alguna por razón de sexo o género, sino que, además, sirve para abrir camino en la incorporación de cualquier pareja a este sector<sup>32</sup>.

#### **4. Evolución de las altas en titularidad compartida de las explotaciones agrarias.**

Desde su aprobación en el año 2011, la implantación de la titularidad compartida ha sido lenta debido a diversos factores, entre ellos, la desigual puesta en marcha en el tiempo de los registros autonómicos, el desconocimiento de la ley por parte de los gestores implicados o la diversidad estructural del sector agrario. Por este motivo y, a fin de potenciar su conocimiento y alcanzar los objetivos perseguidos por la Ley 35/2011, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), lleva a cabo actividades de difusión con el propósito de paliar la desigualdad entre hombres y mujeres en el medio rural<sup>33</sup>.

No obstante, si bien es cierto que en 2011 sólo había una explotación con titularidad compartida, puede decirse que hoy en día la realidad es muy diferente y que, aunque la evolución es lenta, cada vez hay más explotaciones en España con titularidad compartida. De hecho, en la actualidad, hasta fecha de 1 de febrero de 2023, según los datos aportados por el Ministerio, existen en nuestro país un total de 1.080 explotaciones agrarias en régimen de titularidad compartida (como puede apreciarse en la “Figura 1”). Además, destaca por comunidades autónomas Castilla y León, pues representa el 43% del total de explotaciones con titularidad compartida, contando León exactamente con 168 de las 467 que hay en Castilla y León y de las 1.080 que hay en todo el territorio nacional. De hecho, la provincia de León acumula la tercera parte de este tipo de explotaciones. Sólo entre Castilla y León y Castilla-La Mancha, que cuenta

---

<sup>32</sup> CASTILLA Y LEÓN TELEVISIÓN, Isidro y Baldo, la única pareja sentimental gay de Castilla y León que se acoge a la titularidad compartida de una explotación ganadera, consultado el 10 de febrero de 2023, de <https://www.cyltv.es/Noticia/011BDC41-F4DB-3A13-4A64CAA5764C50FA/Isidro-y-Baldo-la-unica-pareja-sentimental-gay-de-Castilla-y-Leon-que-se-acoge-a-la-titularidad-compartida-de-una-explotacion-ganadera>.

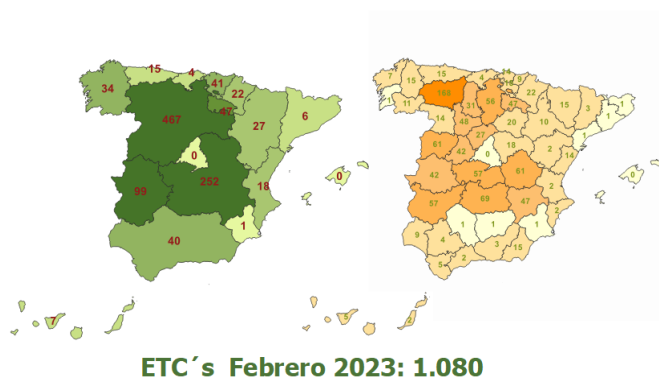
<sup>33</sup> DEL VALLE, Sandra, GÓMEZ, Emilio Miguel, La Titularidad Compartida cumple 10 años con 924 altas, consultado el día 15 de octubre de 2022 de “Agronews Castilla y León” de: <https://www.agronewscastillayleon.com/la-titularidad-compartida-cumple-10-anos-con-924-altas>.

con 252 explotaciones de titularidad compartida, concentran dos tercios de las explotaciones con titularidad compartida<sup>34</sup>.

Las previsiones de evolución del número de explotaciones agrarias en régimen de titularidad compartida son favorables, puesto que el pasado 10 de mayo de 2022, el MAPA publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el extracto de la convocatoria de ayudas a las explotaciones agrarias de titularidad compartida para el ejercicio 2022, que cuentan con un presupuesto de 1,5 millones de euros<sup>35</sup>. De ahí que pueda pensarse que en el futuro gracias a estas ayudas y a otras medidas de fomento y visibilidad de esta figura, habrá un mayor aumento de explotaciones agrarias inscritas en el Registro de Explotaciones Agrarias de Titularidad Compartida del Ministerio y en los respectivos registros autonómicos.

### **Figura 1.**

*Altas en Titularidad Compartida por CCAA y por Provincias*



*Fuente. Altas en Titularidad Compartida por CCAA y por Provincias, por Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2022, RETICOM 1/02/2023*

<sup>34</sup> MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN, Titularidad compartida en las explotaciones agrarias, consultado el 14 de febrero de 2022, de [https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad\\_genero\\_y\\_des\\_sostenible/titularidad\\_compartida/#prettyPhoto](https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/titularidad_compartida/#prettyPhoto).

<sup>35</sup> AGROINFORMACIÓN, España alcanza el millar de explotaciones agrarias en régimen de titularidad compartida, la mitad de ellas en Castilla y León, consultado el 15 de octubre de 2022, de <https://agroinformacion.com/espana-alcanza-el-millar-de-explotaciones-agrarias-en-regimen-de-titularidad-compartida-la-mita-de-ellas-en-castilla-y-leon/>.

([https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad\\_genero\\_y\\_des\\_sostenible/titularidad\\_compartida/#prettyPhoto](https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/titularidad_compartida/#prettyPhoto)).

### **III. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO Y SU REFLEJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DEL SECTOR AGROPECUARIO EN CASTILLA Y LEÓN.**

El Estatuto de los Trabajadores, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Española, se ocupa de regular y garantizar el derecho de todos los ciudadanos a la igualdad y no discriminación en las relaciones laborales<sup>36</sup>. En este sentido, establece en su artículo 17, apartados 1 y 2 respectivamente, que:

*“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de (...) discriminación directa o indirecta por razón de sexo (...).”*

*“Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.*

Así mismo, su artículo 4.2.c) señala que: *“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (...) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo (...), dentro del Estado español”.*

Por cuanto respecta a la negociación colectiva, tanto el Estatuto de los Trabajadores como la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, regulan diversos aspectos en materia de igualdad y no discriminación. En concreto, el Estatuto de los Trabajadores recoge dichas menciones

---

<sup>36</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

de igualdad en el ámbito de la negociación colectiva en sus artículos 17.4; 82.3; 85 apartados 1 y 2; y en su Disposición adicional décima<sup>37</sup>. Por su parte, la Ley 15/2022, destina su artículo 10 a la regulación de este derecho en el marco de la negociación colectiva<sup>38</sup>.

Sin embargo, cabe decir que, en las relaciones laborales agrarias, el tratamiento de los aspectos relativos al ejercicio y disfrute de los derechos fundamentales, entre ellos el referido derecho a la igualdad y no discriminación del artículo 14 de la Constitución, no goza de un dilatado desarrollo en los convenios colectivos, como parece ser característica común de la negociación colectiva en nuestro país<sup>39</sup>.

En este sentido, si bien es cierto que en Castilla y León no existe un convenio colectivo autonómico cuyo ámbito funcional se corresponda con el conjunto de la actividad agraria, sí que puede afirmarse la existencia de convenios colectivos provinciales en las provincias de: Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Soria, Valladolid y Zamora. El Convenio Agrícola del Campo de la provincia de Segovia ha sido denunciado y se haya en negociaciones, teniendo lugar la segunda reunión el pasado 10 de mayo<sup>40</sup>.

Aunque, como ya se ha señalado, no existe en los convenios colectivos del sector agrario un importante desarrollo del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo o género, resulta pertinente abordar más detalladamente cómo garantizan estos convenios provinciales de Castilla y León el

---

<sup>37</sup> Cfr. arts. 17.4, 82.3, 85.1 y 85.2 y Disposición adicional décima Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

<sup>38</sup> Cfr. art. 10 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE, núm. 167, de 13 de julio de 2022).

<sup>39</sup> RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, Patrocinio, Contenido de la negociación colectiva. En: Manuel Ramón, ALARCÓN CARACUEL (Coord.), *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, pp. 226-232.

<sup>40</sup> CCOO INDUSTRIA CYL, II Reunión del Convenio Agrario de la provincia de Segovia, consultado el 26 de octubre de 2022, de CCOO de Industria de: [https://industria.ccoo.es/noticia:626049--II\\_Reunion\\_del\\_Convenio\\_Agrario\\_de\\_la\\_provincia\\_de\\_Segovia\\_](https://industria.ccoo.es/noticia:626049--II_Reunion_del_Convenio_Agrario_de_la_provincia_de_Segovia_).

cumplimiento de este derecho fundamental del artículo 14 de la Constitución y su importancia en materia de: declaraciones programáticas, acceso al empleo, formación y promoción, salario, conciliación, acoso sexual o por razón de sexo, prevención de riesgos laborales, faltas y sanciones y extinción.

### **1. Declaraciones programáticas.**

Algunos convenios están incorporando declaraciones programáticas en las que se incluyen cláusulas antidiscriminatorias y de promoción de la igualdad de oportunidades. Así, por ejemplo, algunas cláusulas convencionales establecen que se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. En otros convenios, en términos similares, se establece una garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas, instando a las empresas a realizar esfuerzos tendentes a la consecución de esa igualdad de oportunidades en todas sus políticas<sup>41</sup>.

Por tanto, la inclusión de este tipo de declaraciones en los convenios colectivos es útil pues la negociación colectiva no sólo cumple una función normativa, sino que también es un elemento de formación, información y sensibilización de los actores sociales. Sin embargo, no es suficiente, pues se trata de meras disposiciones con escasa fuerza normativa, que tienden más a una mera formulación de intenciones que a la ejecución de acciones, careciendo de la adecuada concreción de derechos, garantías y medidas precisas para su efectividad<sup>42</sup>.

En este sentido, resulta pertinente abordar ahora, en atención al objeto de este trabajo, cuáles son las declaraciones programáticas en materia de igualdad y no

---

<sup>41</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, núm. 43, 2010, p. 153.

<sup>42</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen, *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social – Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2008, p. 46. Véase a este respecto: VII Convenio Colectivo Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A., de 1 de enero de 2008 (BOE, núm. 289, de 1 de enero de 2009).

discriminación por razón de sexo o género contenidas en algunos de los convenios colectivos provinciales del sector agropecuario de Castilla y León.

A este respecto, el Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de la Provincia de León para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 (en adelante, Convenio de León) que es uno de los más recientes, siendo su entrada en vigor el día 1 de enero de 2022, contiene en su artículo 9 una única referencia del derecho a la igualdad y no discriminación. En este sentido, se limita a reproducir lo previsto en el ya citado artículo 17.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a la nulidad de las órdenes discriminatorias de las empresas y su compromiso de garantizar la no discriminación, entre otras cosas, por razón de sexo o género<sup>43</sup>.

El Convenio Colectivo Provincial para las Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (en adelante, Convenio de Ávila), únicamente hace referencia a cuestiones en materia de igualdad en su artículo 39 y en las cláusulas adicionales. En el artículo 39, por cuanto establece la posibilidad de inaplicar el convenio en determinadas materias, siempre y cuando el acuerdo de inaplicación no de lugar al incumplimiento de las obligaciones relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Y en las cláusulas adicionales, por cuanto se remite a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, reconociendo lo ya previsto en ella sobre la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; la protección de las situaciones de maternidad, paternidad, embarazo y lactancia; el rechazo a la violencia de género y; el compromiso con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo<sup>44</sup>.

A estos dos, les sigue el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo aplicable al Sector de Actividades Agropecuarias de la Provincia de Zamora para los años 2021, 2022 y 2023 (en adelante, Convenio de Zamora), el cuál solo alude al derecho de igualdad en su artículo 32, en el que se limita a enumerar los mismos derechos básicos

---

<sup>43</sup> Cfr. art. 9 Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2022-2023-2024-2025 (BOP de León, núm. 190, de 3 de octubre de 2022).

<sup>44</sup> Cfr. art. 39 y cláusulas adicionales Convenio colectivo provincial para las faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BOP de Ávila, núm. 12, de 19 de enero de 2022).

que el resto de convenios: a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o por razón de discapacidad, y al respeto a su intimidad y dignidad frente al acoso por cualquier motivo o condición<sup>45</sup>.

Por su parte, en el Convenio Colectivo de Trabajos Agropecuarios de la Provincia de Palencia (en adelante, Convenio de Palencia), se hayan referencias a la igualdad y no discriminación en sus artículos 32 y 34. En este sentido, dispone el artículo 32 que: *“Las partes asumen el contenido de (...) la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*. Por su parte, el artículo 34 señala: *“Las partes firmantes del presente Convenio asumen como actuación prioritaria el cumplimiento escrito de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como lo establecido en el Art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”*.

Así mismo, el Convenio Colectivo del Campo para la Provincia de Valladolid, para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 (en adelante, Convenio de Valladolid) contiene menciones de igualdad en los mismos términos que los convenios anteriores, en sus artículos 29 (relativo a la igualdad de derechos y al compromiso para garantizar la ausencia de discriminación en los procesos de selección) y 30 (relativo a la garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas)<sup>46</sup>.

Finalmente, hay que hacer alusión a lo previsto en el Convenio colectivo provincial agropecuario de Burgos y en el Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de Salamanca y su provincia (en adelante, Convenio de Burgos y Convenio de Salamanca). El primero de ellos contiene menciones a la igualdad y no discriminación en sus artículos 41 y 47, en los cuales hace referencia a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a la no discriminación en todas sus formas, tal y como se prevé en el resto de convenios colectivos de la comunidad

---

<sup>45</sup> Cfr. art. 32 Texto del Convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de actividades agropecuarias de la provincia de Zamora para los años 2021-2022-2023 (BOP de Zamora, núm. 118, de 15 de octubre de 2021).

<sup>46</sup> Cfr. arts. 29 y 30 Convenio colectivo del campo para la provincia de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 94, de 20 de mayo de 2021).

autónoma ya analizados<sup>47</sup>. El segundo, se limita a incluir en su Disposición final 3ª las cláusulas antidiscriminatorias ya vistas consistentes en la garantía de igualdad de oportunidades y retribución, sin distinción por razón de género, edad, orientación sexual, o cualquier otra<sup>48</sup>.

Por tanto, tal y como ya se ha reconocido y como puede observarse, las previsiones en materia de igualdad y no discriminación expresadas y previstas en estos convenios, no son, en su mayoría, sino una reproducción de lo ya previsto o contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y demás disposiciones legales vigentes.

## **2. Acceso al empleo.**

Resulta llamativa la escasez de preceptos convencionales que se dedican a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, así como a efectos de formación y promoción profesional, como también se verá<sup>49</sup>.

Tanto el número de personas trabajadoras a contratar, como la elección de estas, forma parte del contenido del poder de dirección organizativo del empresario, lo cuál se deriva de lo previsto en el artículo 38 de la Constitución. Sin embargo, frente a la libertad de contratar al trabajador o trabajadora más adecuado al puesto de trabajo ofertado, se encuentra el principio de prohibición de la discriminación, como límite a esa libertad empresarial<sup>50</sup>.

---

<sup>47</sup> Cfr. arts. 41 y 47 Convenio colectivo provincial agropecuario de Burgos (BOPBUR, núm. 157, de 23 de agosto de 2017).

<sup>48</sup> Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de Salamanca y su provincia (2015-2017) (BOP de Salamanca, núm.53, de 17 de marzo de 2016).

<sup>49</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva...ob. cit. p. 150.

<sup>50</sup> CHARRO BAENA, Pilar, El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional. En: Fernando, LOUSADA AROCHENA (Coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social – Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2008, pp. 104-106.



Dado que las referencias que contienen los convenios en materia de igualdad en el acceso al empleo, se limitan a aludir simplemente a la prohibición general de discriminación por razón de sexo o género, tratándose de meras declaraciones de intenciones que no exceden en garantías de lo que se deriva del marco normativo existente, cobra gran importancia la negociación colectiva, pues puede intervenir para limitar la autonomía privada del empresario, a fin de garantizar el respeto al principio de igualdad y no discriminación en el empleo, promoviendo la igualdad de oportunidades a través de la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos que incorporen medidas y acciones que faciliten el empleo a determinados colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, como es el caso de las mujeres<sup>51</sup>. Un ejemplo de ello, es lo establecido en el artículo 24 del Convenio colectivo provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de la provincia de Soria (en adelante, Convenio de Soria), pues supone una garantía en relación con el resto de convenios al respeto de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, pues establece una serie de medidas que van más allá de un mero compromiso, pues tienden a promover dicha igualdad de manera real y efectiva en los procesos de selección y acceso al empleo<sup>52</sup>. En este sentido establece: “*Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razones de sexo, edad, origen (...)*”.

*Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:*

*Como medida en los procesos de selección de las empresas, se utilizará un CV eliminando los datos personales.*

*En los procesos de selección del grupo I, se garantizará, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en ese grupo”.*

Además, este Convenio de Soria constituye en su artículo 20 una Comisión de Igualdad de Oportunidades (como elemento diferenciador frente al resto de convenios)

---

<sup>51</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva...ob. cit. pp. 151-152.

<sup>52</sup> Convenio colectivo del sector agrícola-ganadero de Soria (BOP de Soria, núm. 102, de 4 de septiembre de 2019).

cuando dispone: *“Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Ésta Comisión tendrá como funciones la vigilancia de las medidas concretas en igualdad de oportunidades negociadas en este convenio”*.

Por otra parte, el Convenio de Valladolid también menciona el acceso al empleo de entre las materias que pueden contemplar los planes de igualdad. No obstante, el acceso al empleo como medida para asegurar la igualdad y no discriminación se prevé por este convenio como una mera posibilidad u opción en tales planes de igualdad, como simples criterios u orientaciones de política legislativa posterior, pues no contiene proposiciones imperativas ni establece mecanismos suficientes para garantizar su eficacia en este ámbito<sup>53</sup>.

### **3. Formación y promoción.**

La formación profesional se ha convertido en una necesidad esencial de las mujeres, en tanto que les ofrece la oportunidad de promocionar, así como la posibilidad de conservar el puesto de trabajo en un momento en que las empresas demandan continuamente transformaciones tecnológicas. Las mujeres trabajadoras encuentran generalmente dificultades para acceder a la formación, al tener que compatibilizarla con las responsabilidades familiares, que recaen mayoritariamente en ellas, de ahí que dicha situación deba tenerse en cuenta en los planes de formación y en la política de acceso a la misma<sup>54</sup>.

En la negociación colectiva pueden encontrarse cláusulas que prevén el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o la promoción a aquellas personas o colectivos que lo requieran, así como para fomentar la política de igualdad de oportunidades en la empresa, a través de la inclusión de acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos, entre otros, jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, trabajadores y trabajadoras con contrato temporal o víctimas de violencia de género. Sin embargo, estas referencias contenidas

---

<sup>53</sup> Convenio colectivo del campo para la provincia de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 94, de 20 de mayo de 2021).

<sup>54</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva...ob. cit. p. 153.

en los convenios sobre la igualdad en la formación y promoción profesional son escasas, pues no expresan las medidas oportunas para lograr dicha promoción, limitándose a establecer cláusulas genéricas que se refieren a la inclusión de programas específicos de formación profesional de la mujer trabajadora y de reciclaje profesional<sup>55</sup>.

Un ejemplo de buenas prácticas que se contiene en algunos convenios es que, en la preferencia en el acceso a cursos de formación, se tomará en cuenta la concurrencia de infrarrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca la persona solicitante. Otra práctica de interés es permitir la formación y el reciclaje profesional de la mujer, no sólo durante el tiempo de trabajo, sino también durante los períodos de excedencia cuando está próxima su reincorporación al trabajo. No obstante, estas medidas sólo surtirán efecto si se cuenta con los instrumentos adecuados para exigir su cumplimiento y sancionar su incumplimiento<sup>56</sup>.

#### **4. Salario.**

No existen en los convenios cláusulas específicas sobre salario, jornadas, permisos o licencias que hagan referencia expresa a su interés por evitar situaciones de discriminación. No obstante, sí que es posible encontrar fórmulas que, al menos indirectamente, traten de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en las condiciones laborales, evitando cualquier tipo de discriminación. Una de las manifestaciones más frecuentes de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se circunscribe al ámbito salarial. En ocasiones, estas diferencias salariales se derivan de la configuración del sistema de clasificación profesional que suele venir predeterminado, a su vez, por el método de valoración de puestos de trabajo utilizado<sup>57</sup>.

---

<sup>55</sup> RUIZ FRANCO, Aida, CASTELLÀ ORRADRE, Pilar, PUMAR BELTRÁN, Nuria, PONS PARERA, Eva, Igualdad retributiva y garantías contra la discriminación salarial. En: UGT DE CATALUNYA Y FUNDACIÓN MARÍA AURÈLIA CAPMANY, *Guía de negociación colectiva para la igualdad retributiva*, Barcelona, 2015, pp. 17-20.

<sup>56</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva...ob. cit. pp. 153-154.

<sup>57</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva...ob. cit. p. 155.

Algunas cláusulas colectivas relacionadas con el salario siguen refiriéndose al igual salario para trabajos iguales, sin incluir la fórmula “igual salario para trabajos de igual valor” contenida en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores que establece que<sup>58</sup>: “*El empresario está obligado a pagar por la prestación de trabajo de igual valor la misma retribución (...) sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla*”. Esta noción jurídica de igual valor es, por tanto, clave para poder determinar la existencia de discriminación retributiva.

Puede entenderse que exista desigualdad retributiva, puesto que nuestra sociedad se sustenta en una cultura que valora más cualidades de hecho fundamentalmente masculinas, como son la antigüedad, el desempeño de actividades penosas, peligrosas, etc; dando menos importancia, por el contrario, a las peculiaridades del trabajo femenino, como son el elevado grado de rotación en el empleo o la contratación a tiempo parcial, entre otras. Lo que explica que trabajos de igual valor tengan en la práctica distinta retribución. Además, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral no ha venido acompañada de un cambio social y político en la asignación del “trabajo reproductivo”, lo que supone que las mujeres sigan asumiendo este, además del productivo, lo que se traduce en que éstas se desenvuelvan en el mercado de trabajo con limitaciones derivadas de la conciliación familiar y el trabajo doméstico, lo que las penaliza en el mercado laboral, sin que se haya procedido a asignar una retribución por este “trabajo reproductivo”, ni se hayan explorado otras alternativas<sup>59</sup>.

Por este motivo y, dado que la negociación colectiva es el instrumento regulador por excelencia del salario y demás condiciones de trabajo, es de vital importancia que

---

<sup>58</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores de un mismo empresario aunque presten servicios en establecimientos distintos. Efecto directo horizontal del artículo 157 TFUE, *Revista de jurisprudencia laboral (2021)*, núm. 7, 2021. Véase a este respecto: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda), de 3 de junio de 2021 (Asunto C-624/19).

<sup>59</sup> OLARTE ENCABO, Sofía, Discriminación retributiva. En: Fernando, LOUSADA AROCHENA (Coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social – Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2008, pp. 174-175.

asuma el reto de constituir un modelo retributivo no discriminatorio por razón de género suficiente y provisto de medidas efectivas más allá de meras declaraciones de intenciones, en aras a la eliminación de tales discriminaciones retributivas<sup>60</sup>.

A este respecto, en Castilla y León, sólo el Convenio de Salamanca reconoce la no discriminación en materia salarial, al mencionar explícitamente (en su Disposición final 3ª) la obligación del empresario de pagar por un trabajo igual el mismo salario, tanto por el salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género, edad o cualquier otra<sup>61</sup>.

## **5. Conciliación.**

La conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los temas relacionados con la igualdad de trato más abordado en los convenios colectivos. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres diseña y delimita los derechos de conciliación como instrumento de igualdad entre hombres y mujeres, puesto que las labores de cuidado son desempeñadas fundamentalmente por éstas, siendo por tanto quienes más se acogen a las medidas conciliadoras, como son los permisos, la reducción de jornada o las excedencias y que les permiten compatibilizar la vida personal, familiar y laboral<sup>62</sup>.

Las principales medidas negociadas en los convenios colectivos giran en torno a la distribución irregular de la jornada y a la mejora de los permisos por motivos familiares. Pero, además, sería conveniente que en los convenios también aparecieran cláusulas relativas a otras cuestiones, como son la posibilidad de prestar servicios en régimen de teletrabajo, horarios flexibles, bancos de horas, además de mejora de las medidas efectivamente negociadas, es decir, de la posibilidad de acumulación de permisos, concesión de excedencias con reserva de puesto de trabajo o ampliación del período de inactividad a situaciones no directamente vinculadas con la familia tradicional, entre otras. Por tanto, dado que generalmente los convenios reproducen lo

---

<sup>60</sup> Ibidem.

<sup>61</sup> Cfr. Disposición final 3ª Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de Salamanca y su provincia (2015-2017) (BOP de Salamanca, núm.53, de 17 de marzo de 2016).

<sup>62</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva...ob. cit. p. 156.

previsto en la legislación o se remiten a ésta, especialmente en el sector agrario, el legislador tiene que seguir explorando nuevas vías para que la ordenación del tiempo de trabajo no suponga una carga para la conciliación, incentivando, aún más, la negociación de convenios colectivos en los que se recojan cláusulas de racionalización del tiempo de trabajo. Esto es así, puesto que el tiempo de trabajo se erige como el factor de mayor influencia en la conciliación de la vida familiar y laboral, de ahí que su previsión en los convenios colectivos sea trascendental en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres<sup>63</sup>.

En materia de conciliación, son dos los convenios colectivos provinciales de Castilla y León que aluden expresamente a la misma. El Convenio de Palencia y el de Salamanca, que simplemente asumen el compromiso de contribuir a la conciliación de la vida familiar y laboral, remitiéndose para ello a lo dispuesto en las leyes<sup>64</sup>.

No obstante, los Convenio de Burgos, Soria y Valladolid, contienen algunas previsiones en materia de permisos, licencias y excedencias. Así, el primero establece en su artículo 19.i) que: *“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes: i) Por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses, los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia que podrá disfrutarse en fracciones de media hora, a la reducción de jornada en media hora o a acumular dicha reducción en jornadas completas. (...) En caso de parto múltiple, esta licencia aumentará proporcionalmente al número de hijos o hijas”*. El segundo y el tercero, reconocen en sus artículos 25 y 14.3, respectivamente, el derecho del padre o la madre a un período de excedencia de tres años para atender al cuidado de cada hijo y de dos y tres años respectivamente, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad

---

<sup>63</sup> CANO GALÁN, Yolanda, Ley de igualdad y ordenación del tiempo de trabajo: presente y futuro de la negociación colectiva, consultado el 5 de noviembre de 2022 de Confederación Sindical de Comisiones Obreras de: <https://www.ccoo.es/cms/cli/000001/o/ce/ce660af9476f435c98a3ee70c2fe2e2e000001.pdf>.

<sup>64</sup> Convenio colectivo de trabajos agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP de Palencia, núm. 54, de 7 de mayo de 2021) y Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de Salamanca y su provincia (2015-2017) (BOP de Salamanca, núm.53, de 17 de marzo de 2016).

retribuida. El Convenio de León simplemente se limita a remitirse, en su artículo 30.f) a lo establecido en la normativa vigente en cada momento<sup>65</sup>.

Así mismo, los Convenios de Soria, Valladolid y Zamora, reconocen en sus artículos 26, 13 y también 13, respectivamente, el derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de nacimiento (que comprende el parto y el cuidado del menor de 12 años) y en el supuesto de adopción, guarda con fines de acogimiento y acogimiento. Además, en este último caso, se reconoce el derecho a ampliar el permiso cuando el hijo o hija tenga discapacidad<sup>66</sup>.

## **6. Acoso sexual o por razón de sexo.**

A efectos de precisar que ha de entenderse por acoso sexual y por acoso por razón de sexo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 7.1 y 2 respectivamente que: *“(…) constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

*“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Y, además, en su apartado 3, dispone que: *“Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”*.

---

<sup>65</sup> Cfr. art. 25 Convenio colectivo del sector agrícola-ganadero de Soria (BOP de Soria, núm. 102, de 4 de septiembre de 2019), cfr. art. 14.3 Convenio colectivo del campo para la provincia de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 94, de 20 de mayo de 2021) y cfr. art. 30.f) Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2022-2023-2024-2025 (BOP de León, núm. 190, de 3 de octubre de 2022).

<sup>66</sup> Cfr. art. 26 Convenio colectivo del sector agrícola-ganadero de Soria (BOP de Soria, núm. 102, de 4 de septiembre de 2019), cfr. art. 13 Convenio colectivo del campo para la provincia de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 94, de 20 de mayo de 2021) y cfr. art. 13 Texto del Convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de actividades agropecuarias de la provincia de Zamora para los años 2021-2022-2023 (BOP de Zamora, núm. 118, de 15 de octubre de 2021).

Si bien es cierto que en los últimos años se ha producido un incremento de la regulación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, la realidad es que la negociación colectiva en esta materia sigue siendo escasa y se limita a la mera reproducción de la normativa comunitaria. Por ello, sería necesario que los convenios colectivos abordasen estas situaciones regulando esta cuestión. Este tipo de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como ocurre con el embarazo, que incide de forma directa y exclusiva sobre las mujeres, o el derecho a la conciliación, utilizado también mayoritariamente por éstas. De ahí que resulte imprescindible garantizar el respeto a la igualdad y no discriminación en esta materia. La gran cantidad de actuaciones que pueden calificarse como acoso hace imprescindible definir con claridad el concepto, las conductas, las causas y los efectos de éste. De ahí que sea necesario incluir medidas tanto preventivas como paliativas de estas situaciones que podrían ser acordadas con la representación legal de los trabajadores. De hecho, para una protección adecuada de los trabajadores y trabajadoras en este ámbito, sería conveniente que el convenio colectivo arbitrara un procedimiento *extra legem* que facilitara la denuncia de los hechos, exigiera la intervención de un tercero, bien los representantes legales de los trabajadores, la Comisión Paritaria del Convenio o la Comisión de igualdad, garantizara la intimidad de la persona en el procedimiento y estableciera las correspondientes sanciones<sup>67</sup>.

En materia de acoso, son cuatro los convenios colectivos provinciales de Castilla y León que aluden al mismo: el Convenio de León, el de Ávila, el de Zamora, y el de Valladolid. Los tres primeros, se limitan a reconocer el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Sin embargo, el Convenio de Valladolid incluye en el apartado 4º de su artículo 30 un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En concreto, reconoce que el acoso por razón de sexo afecta mayoritariamente a las mujeres por cuanto se refiere a la conciliación, pues son estas quienes ejercen mayoritariamente este derecho, de ahí que establezca un protocolo de actuación a fin de

---

<sup>67</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva...ob. cit. p. 164.



salvaguardar estas situaciones. De esta manera, puede apreciarse en este convenio una protección más exhaustiva del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo o género, particularmente porque es el único que contiene un protocolo de actuación aplicable a los supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, ya que, como ya se ha señalado, el resto de convenios se limitan a mencionar de forma sucinta en alguno de sus preceptos la necesidad de prevenir estas situaciones, sin proponer medida alguna en aras a la consecución de tal objetivo<sup>68</sup>.

## **7. Prevención de riesgos laborales**

La temática de la salud y seguridad en el trabajo es probablemente de las que se adapta con mayor dificultad a su regulación por la negociación colectiva. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales atribuye fundamentalmente al reglamento la labor de desarrollar y complementar sus disposiciones remitiendo en muy contadas ocasiones tal función al convenio. Sin embargo, la trascendencia de la materia aconseja su no desconocimiento por la negociación colectiva que, no sólo puede mejorar lo establecido en la norma estatal allí dónde ésta tenga el carácter de mínima, sino que también puede aplicar y dar ejecución a las obligaciones en aquella fijadas, así como desarrollar e integrar las previsiones cuando a ello sea llamada. En este contexto, el tratamiento dado por los convenios del sector agrario a la salud y seguridad en el trabajo, y especialmente en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo o género, no es especialmente rico pues, si bien son poquísimos los que no contienen ninguna alusión a alguna cuestión relativa a la prevención de riesgos laborales en esta materia, las referencias convencionales al tema, se limitan en términos generales a establecer la aplicación global y sin mayores precisiones de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas concordantes o a reproducir casi literalmente la

---

<sup>68</sup> Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2022-2023-2024-2025 (BOP de León, núm. 190, de 3 de octubre de 2022), Convenio colectivo provincial para las faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BOP de Ávila, núm. 12, de 19 de enero de 2022), Texto del Convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de actividades agropecuarias de la provincia de Zamora para los años 2021-2022-2023 (BOP de Zamora, núm. 118, de 15 de octubre de 2021) y Convenio colectivo del campo para la provincia de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 94, de 20 de mayo de 2021).

mencionada normativa estatal, sin que exista propiamente un contenido real de desarrollo<sup>69</sup>.

Además, al margen de los temas de embarazo, maternidad y acoso, apenas incorporan la perspectiva de sexo/género en los capítulos dedicados a la salud, seguridad y prevención de riesgos laborales. De ahí que no se aluda en los convenios colectivos del sector agrario, a diferencia de otros convenios de diferente sector, a riesgos que afectan mayoritariamente al colectivo femenino como son los psicosociales y los derivados de la división sexual del trabajo, como los riesgos musculoesqueléticos<sup>70</sup>. Por tanto, la dimensión transversal del principio de igualdad por razón de sexo o género, exige tener en cuenta las diferencias entre las condiciones y necesidades de los hombres y mujeres en el ámbito de la salud y seguridad laboral. Prescindir de tales diferencias o considerar idénticos los factores que inciden en la salud laboral de las trabajadoras y los trabajadores, redundaría en perjuicio del principio de igualdad y de ahí la necesidad de integrar la dimensión sexo/género en la normativa preventiva a fin de evitar disposiciones discriminatorias<sup>71</sup>.

A este respecto, en Castilla y León son cinco los convenios colectivos del sector agrario que aluden sucintamente a la perspectiva de sexo/género en sus capítulos dedicados a la prevención de riesgos laborales y a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Sin embargo, las disposiciones normativas relativas a la prevención de riesgos laborales contenidas en estos convenios son insuficientes en materia de igualdad y no discriminación por cuanto únicamente hacen alusión a la protección de la maternidad, embarazo y lactancia y no tienen en cuenta, como ya se ha señalado, otros riesgos que afectan principalmente al colectivo femenino y son igualmente merecedores de protección. No obstante, si bien los convenios colectivos del sector agrario de Castilla y León, integran de alguna manera la perspectiva de sexo/género en sus capítulos destinados a la salud y seguridad laboral, al reconocer en

---

<sup>69</sup> RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, Patrocinio, Contenido de la negociación colectiva...ob. cit. pp. 232-234.

<sup>70</sup> FERNÁNDEZ DOCAMPO, Belén, Acoso moral. En: Fernando, LOUSADA AROCHENA (Coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008, pp. 412-414.

<sup>71</sup> FERNÁNDEZ DOCAMPO, Belén, Acoso sexual y acoso sexista...ob. cit. p. 382.

ellos la necesidad de dispensar protección a las situaciones de maternidad, paternidad, embarazo y lactancia, la realidad es que, simplemente se limitan, en su mayoría, a reproducir en su práctica literalidad la normativa preventiva estatal.

En este sentido, los Convenios de Ávila y León, se limitan simplemente a remitirse al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo atinente a la protección de la salud y seguridad laboral, y más concretamente, en lo relativo a la protección de la maternidad, el embarazo y la lactancia<sup>72</sup>. Por su parte, los Convenios de Soria y Valladolid, aunque no se limitan únicamente a remitirse a la normativa estatal, en realidad, la referencia a la protección de la maternidad que en ellos se hace no es sino una reproducción literal del artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores (en relación con el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), que reconoce el derecho de las mujeres trabajadoras a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo *“en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural”*<sup>73</sup>. Por último, respecto del Convenio de Palencia cabe decir que, si bien es cierto que desarrolla en mayor medida en qué ha de consistir esa protección de la maternidad, en realidad no es más que una reproducción de lo ya previsto en los artículos 25.2 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En concreto, este convenio establece en su artículo 35 que: *“La empresa garantizará una adecuada protección de la maternidad de la mujer trabajadora: cambio de puesto de trabajo cuando se detecten riesgos que puedan afectar al feto o a la madre, prohibición de realizar trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, prohibición de trabajar en horarios nocturnos, etc., etc. Podrán disponer además del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban ser realizados dentro de la jornada de trabajo así como los reconocimientos ginecológicos voluntarios que fueran necesarios. Las trabajadoras embarazadas que disfruten el permiso de maternidad, tendrán derecho una vez*

---

<sup>72</sup> Cfr. Cláusula adicional 2ª Convenio colectivo provincial para las faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BOP de Ávila, núm. 12, de 19 de enero de 2022) y cfr. art. 30.a) Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2022-2023-2024-2025 (BOP de León, núm. 190, de 3 de octubre de 2022).

<sup>73</sup> Cfr. art. 26 Convenio colectivo del sector agrícola-ganadero de Soria (BOP de Soria, núm. 102, de 4 de septiembre de 2019) y cfr. art. 13.4 Convenio colectivo del campo para la provincia de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 94, de 20 de mayo de 2021).

*finalizado el mismo, a la reincorporación automática a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que viniesen disfrutando antes del inicio del mismo”.*

## **8. Faltas y sanciones.**

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación establece en su artículo 10.2 que: “(...) *mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley*”.

En consonancia con lo dispuesto en esta Ley, el propio artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, prevé la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras sean sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable. De entre las faltas cometidas por las personas trabajadoras y que pueden ser susceptibles de sanción por la empresa, destaca, atendiendo a la materia objeto de este trabajo, el acoso discriminatorio y el acoso sexual al empresario o trabajadores. Así mismo, también se prevé en el artículo 54 de esta misma disposición legal, la potestad de las empresas de imponer a sus empleados, frente a incumplimientos contractuales que puedan calificarse como graves o muy graves, sanción constitutiva de un despido disciplinario. En este caso, uno de los incumplimientos contractuales que puede dar origen a un despido disciplinario es el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo, al empresario o a las personas que trabajen en la empresa<sup>74</sup>. No obstante, si bien estas son las conductas sancionables que prevé el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 58 y 54, a ellas hay que sumar las establecidas en el convenio colectivo propias de cada actividad.

En general, los convenios colectivos establecen tres grados o categorías de faltas, que se dividen en: leves, graves y muy graves. Así mismo, a tales faltas le serán de aplicación, en función de su gravedad, distintas sanciones, que serán estipuladas también en el propio convenio. No obstante, en el caso del sector agrario de Castilla y

---

<sup>74</sup> Cfr. arts. 58 y 54 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

León, no todos los convenios colectivos del sector contemplan un listado de faltas y sanciones y quiénes sí lo hacen, no incluyen nuevas conductas que constituyan un comportamiento discriminatorio y sean, en consecuencia, susceptibles de sanción, sino que se limitan a remitirse a la normativa estatal o a reproducir las ya previstas en ella.

A este respecto, los Convenios de Palencia, Burgos y Soria, establecen en sus artículos 42, 39 y 32 respectivamente que, se considerarán faltas muy graves “*Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente*”. Puede así advertirse una remisión clara a lo previsto en la legislación estatal, en este caso el Estatuto de los Trabajadores, que es quien, como ya se ha señalado, recoge en su artículo 54 las conductas susceptibles de despido disciplinario, entre ellas, las diferentes formas de acoso ya señaladas. En los tres casos, como consecuencia de la comisión de una falta muy grave, la sanción a imponer es, bien la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, o bien el despido disciplinario<sup>75</sup>. Por su parte, el Convenio de Ávila, si bien no se limita a remitirse a la normativa estatal, sí reproduce lo previsto en ella, por cuanto contempla (en su artículo 36.j) el acoso sexual como falta muy grave, susceptible de imposición de una sanción consistente en la suspensión de empleo y sueldo de 15 días a un mes, en el traslado de centro de trabajo a una localidad distinta durante un período de un año, o en el despido disciplinario (artículo 37.3)<sup>76</sup>. Los Convenios de León y de Valladolid, no contemplan, sin embargo, una lista de faltas y sanciones aplicables a las conductas discriminatorias de los trabajadores. Sin embargo, el Convenio de León, al igual que el ya mencionado Convenio de Soria, reconoce algunos derechos a las víctimas de violencia de género, como es el de considerar justificadas y retribuidas las ausencias o las faltas de puntualidad al trabajo cuando éstas estén motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, siendo nulo su despido en estos casos. Hecho que no tendría lugar si no concurriera tal circunstancia, en cuyo caso, la ausencia o falta de puntualidad al trabajo sería

---

<sup>75</sup> Cfr. art. 43 Convenio colectivo de trabajos agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP de Palencia, núm. 54, de 7 de mayo de 2021), cfr. art. 40 Convenio colectivo provincial agropecuario de Burgos (BOPBUR, núm. 157, de 23 de agosto de 2017) y cfr. art. 32 Convenio colectivo del sector agrícola-ganadero de Soria (BOP de Soria, núm. 102, de 4 de septiembre de 2019).

<sup>76</sup> Cfr. arts. 36.j) y 37.3 Convenio colectivo provincial para las faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BOP de Ávila, núm. 12, de 19 de enero de 2022).

susceptible de constituir falta leve o grave y de ser, en consecuencia, sancionable<sup>77</sup>. No obstante, este derecho de las mujeres víctimas de violencia de género, no es una novedad introducida por los Convenios de León y de Soria, sino que reproduce lo ya establecido por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en su artículo 21.4<sup>78</sup>. Finalmente, por cuanto respecta al ya mencionado Convenio de Valladolid, este contempla una enumeración de faltas en su Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Así, establece que ha de considerarse como falta grave el acoso de carácter ambiental y, como falta muy grave, el acoso sexual explícito, el chantaje sexual, el acoso por razón de sexo, la reincidencia en la comisión de una falta grave y cualquier conducta que sea calificada como falta muy grave en sentencia firme. Además, señala que la situación de contratación temporal o en período de prueba al tiempo de la comisión de la falta, siempre será un agravante<sup>79</sup>.

## **9. Extinción.**

El principio de igualdad y no discriminación, también ha de respetarse en el momento de la extinción de la relación laboral y al margen, incluso, de que la contratación fuese o no de carácter temporal. De lo contrario, se incurrirá en una discriminación por razón de sexo o de género. No obstante, esta discriminación por sexo o género, no se basa únicamente en el sexo o género de la persona discriminada, sino también en la concurrencia de cualquier otra circunstancia que tenga una conexión directa y evidente con este estado. Es indudable que el embarazo y la maternidad conforman una de estas circunstancias, pudiendo ocasionar discriminaciones directas, pues el ejercicio de los derechos de conciliación, pese a que pretenden la corresponsabilidad entre los sexos en las cargas y responsabilidades familiares, sigue siendo causa de discriminaciones indirectas, pues son mayoritariamente ejercidos por las mujeres. Si bien es cierto que en la ley ya está prevista la nulidad de las decisiones

---

<sup>77</sup> Cfr. Disposición final 3ª Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2022-2023-2024-2025 (BOP de León, núm. 190, de 3 de octubre de 2022).

<sup>78</sup> Cfr. art. 21.4 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

<sup>79</sup> Convenio colectivo del campo para la provincia de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 94, de 20 de mayo de 2021).

extintivas del contrato a que se refiere el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, son sin embargo escasísimos los convenios colectivos que incluyen en su articulado disposiciones protectoras contra despidos discriminatorios por razón de sexo o género<sup>80</sup>.

En Castilla y León, el Convenio de Soria es el único que atiende en su artículo 28 a la igualdad y no discriminación por razón de sexo o género en materia de extinción del contrato de trabajo, al reconocer el derecho de las mujeres víctimas de violencia de género a extinguir voluntariamente su contrato<sup>81</sup>.

#### **IV. EL CAMINO POR AVANZAR. LOS PLANES PARA PROMOCIONAR LA IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO DE CASTILLA Y LEÓN.**

##### **1. Políticas públicas para promocionar la igualdad.**

Las mujeres del medio rural resultan determinantes para la vertebración territorial y social de un plan para la igualdad en el desarrollo sostenible del medio rural y son, con diferencia, el principal vector para la innovación y el emprendimiento rural. Sin embargo, todavía se mantienen en el medio rural escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que ocurre en el medio urbano. Es por ello que resulta pertinente abordar planes de igualdad desde los órganos de gobierno y administración de las comunidades autónomas y desde los distintos departamentos del Gobierno Central. A este respecto, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, consciente de la situación de desventaja de las mujeres residentes en el medio rural, emprende una serie de actuaciones en materia de igualdad. Entre ellas, se encuentra la elaboración de planes para promover y favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en este medio, destacando el Plan para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural (2007-2010), el Plan Estratégico para la Igualdad de género en el Desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014), el Plan Estratégico de Igualdad de

---

<sup>80</sup> FERNÁNDEZ DOCAMPO, Belén, La salud laboral desde una perspectiva de género... ob. cit. p. 335.

<sup>81</sup> Cfr. art. 28 Convenio colectivo del sector agrícola-ganadero de Soria (BOP de Soria, núm. 102, de 4 de septiembre de 2019).

Oportunidades 2014-2016 (PEIO) y el Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural (2015-2018)<sup>82</sup>.

El primero de ellos, es decir, el Plan para el período 2007-2010, tuvo como punto de partida las menores oportunidades de empleo y la falta de servicios de atención a la población, que influyen en las estrategias de permanencia o “huida” de las mujeres del medio rural, y con ello en el mantenimiento y el futuro de las zonas rurales. Las medidas de actuación que recogía se dirigían a las mujeres o eran medidas generales que contaban con una atención preferente hacia ellas en aspectos como el empleo, la formación y la conciliación, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida, es decir<sup>83</sup>, *“las circunstancias materiales en que viven y se desarrollan, que están relacionadas con el nivel de satisfacción sobre sus necesidades prácticas de género; aquellas necesidades asociadas, generalmente, a sus funciones de madre, esposa y responsable del hogar, es decir, de los roles de género socialmente aceptados -roles reproductivos y de cuidado-<sup>84</sup>”*. En definitiva, este plan supuso el primer paso hacia la incorporación del principio de igualdad en la Política de Desarrollo Rural, cuyo planteamiento se centraba fundamentalmente en aumentar la productividad y el empleo de las mujeres. Este planteamiento, no obstante, si bien era adecuado para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, resultaba limitado para superar su posición subordinada en la estructura social del medio rural<sup>85</sup>.

A continuación, se elaboró para el período 2011-2014, el Plan Estratégico para la Igualdad de género en el Desarrollo sostenible del medio rural. En este se introdujeron actuaciones para dar respuesta a las discriminaciones sufridas por las

---

<sup>82</sup> MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN, Plan para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural, consultado el día 17 de enero de 2023, de [https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad\\_genero\\_y\\_des\\_sostenible/plan/default.aspx](https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/plan/default.aspx).

<sup>83</sup> Ibidem.

<sup>84</sup> DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL, Condiciones de vida y posición social de las mujeres en el medio rural, Madrid, Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, 2009, p. 35.

<sup>85</sup> MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN, Plan para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural, consultado el día 17 de enero de 2023, de [https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad\\_genero\\_y\\_des\\_sostenible/plan/default.aspx](https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/plan/default.aspx).



mujeres en todas las sociedades y culturas, acentuadas especialmente en el medio rural por su débil situación demográfica y socioeconómica. Este plan marcó un cambio profundo en la Política Nacional de Desarrollo Sostenible del Medio Rural (2007-2010), pues la intención subyacente era superar la ausencia de enfoque de género en las orientaciones europeas relativas al desarrollo rural y la exclusividad de políticas específicas de mujeres implementadas hasta el momento, a fin de consolidar una política más integral y transversal<sup>86</sup>.

Así mismo, el Ministerio participó en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) para el período 2014-2016, que fue elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), buscando alcanzar así la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, contempló expresamente la creación de un Plan para la promoción de las Mujeres en el Medio Rural para el período 2015-2018<sup>87</sup>.

Finalmente, con el objetivo de mejorar la inclusión socio-laboral y la participación económica de las mujeres del medio rural y pesquero, se aprobó definitivamente el mencionado Plan para la promoción de las Mujeres en el Medio Rural para el período 2015-2018. Este plan fue impulsado por varios Ministerios e integró de forma armónica, por primera vez, las acciones que en materia de promoción de las mujeres del medio rural desarrollaron estos departamentos ministeriales. Concretamente, 34 de las 82 acciones previstas en el plan, comprometían al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Actualmente, el plan ya ha sido ejecutado y está siendo evaluado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. No obstante, los objetivos principales del mismo están plenamente vigentes y forman parte de la agenda política del Gobierno de España y del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Con esta visión, el Ministerio está trabajando en un próximo plan de acción a favor de las mujeres rurales que contribuya a la consecución del objetivo principal de la elaboración de un plan de igualdad para el sector agropecuario, esto es, a

---

<sup>86</sup> Ibidem.

<sup>87</sup> Ibidem.

visibilizar el papel de las mujeres y mejorar su situación en el medio rural para que puedan ser partícipes y protagonistas plenas del desarrollo del mismo<sup>88</sup>.

A este respecto, es relevante destacar que tales medidas no existen apenas en el ámbito autonómico y especialmente, en la Comunidad de Castilla y León. Si bien es cierto que desde la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural de la Junta de Castilla y León se aprueba el Plan Agricultura y Ganadería Joven para el período 2021-2023, este se articula en torno a cinco ejes y sólo contempla de manera muy breve en uno de ellos (el denominado asociacionismo e igualdad), la necesidad de contribuir a visibilizar el trabajo de las mujeres y fomentar la igualdad en el medio rural, a través de la necesidad de impulsar la figura de la titularidad compartida. De hecho, esta insuficiencia se refleja en el presupuesto asignado a esta medida (1.810.000 euros), pues es el más bajo con respecto al asignado al resto de medidas del Plan, que alcanza los 298.720.00 euros<sup>89</sup>.

No obstante, y aunque no existe un plan propiamente dicho en materia de igualdad y no discriminación en el sector agropecuario de Castilla y León, sí que se ha elaborado desde la Consejería una Estrategia de emprendimiento de la mujer rural en los ámbitos agrario y agroalimentario, con el objetivo de hacer visible, empoderar a la mujer y promover su formación, emprendimiento, consolidación e impulso al empleo en el medio rural<sup>90</sup>. Así mismo, se ha elaborado una Guía de ayudas y apoyo para mujeres rurales en los ámbitos agrario y agroalimentario para facilitar su incorporación al sector o la mejora de su empresa<sup>91</sup>. Además, desde la Junta de Castilla y León, se aprobaron el

---

<sup>88</sup> MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN, Plan para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural, consultado el día 17 de enero de 2023, de [https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad\\_genero\\_y\\_des\\_sostenible/planes-igualdad/](https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/planes-igualdad/).

<sup>89</sup> CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, *Plan Agricultura y Ganadería Joven 2021-2023*, Valladolid, pp. 64-95.

<sup>90</sup> CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, *Estrategia de emprendimiento de la mujer rural en los ámbitos agrario y agroalimentario*, Valladolid, pp. 4-55.

<sup>91</sup> CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, *Tu futuro en el medio rural. Ayudas y apoyo para mujeres rurales en los ámbitos agrario y agroalimentario*, Valladolid, pp. 1-45.

25 de agosto de 2016 las directrices para la promoción de la mujer en los sectores agrario y agroindustrial. Estas directrices son una guía de pautas de actuación y criterios, dirigida a quienes intervienen en la definición de la política agraria de la Comunidad, con el fin de que en determinados ámbitos de los sectores agrario y agroindustrial se incorpore la perspectiva de género o una discriminación positiva a favor de las mujeres del medio rural<sup>92</sup>.

Sin embargo, y sin perjuicio de estas medidas, sería conveniente trabajar en la elaboración de un plan de igualdad para Castilla y León, que, a través de su implantación por la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, lograrse aumentar la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión, mejorase su situación laboral y profesional e impulsase la transversalidad de las políticas de igualdad que inciden en el mundo rural y ambiental de Castilla y León, sirviendo así de referente para la aplicación de políticas encaminadas a alcanzar la equidad real y, por tanto, avanzar hacia una sociedad más justa, democrática e igualitaria. Para ello, ha de tenerse en cuenta la labor realizada a este respecto por otras comunidades autónomas, como es el caso de Andalucía, pues ésta ya ha aprobado su segundo plan en materia de igualdad, el denominado Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027<sup>93</sup>.

## **2. La negociación de Planes de Igualdad en el seno de la empresa.**

Atendiendo a lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 45.1, *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en*

---

<sup>92</sup> CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, *Directrices para la promoción de la mujer en los sectores agrario y agroindustrial de la Comunidad de Castilla y León*, Valladolid, pp. 1-40.

<sup>93</sup> CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL, *II Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027*, Sevilla, pp. 1-248.

*su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

Una de las medidas a las que alude este precepto como vía para garantizar el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación laboral, es la negociación de planes de igualdad. Estos fueron definidos en la ya señalada Ley Orgánica 3/2007, sin embargo, no han sido obligatorios hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Además, este Real Decreto-Ley, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007 en materia de planes de igualdad, pues alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad, quedando de este modo considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad ya que, con anterioridad, sólo las empresas con más de 250 personas trabajadoras tenían esta obligación<sup>94</sup>. De este modo, el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 ha quedado redactado de la siguiente manera: *“En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, (...) que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*. No obstante, ha de destacarse que, esta obligatoriedad de las empresas públicas y privadas de elaborar un plan de igualdad se ha implantado de forma paulatina estableciéndose una serie de plazos en atención al número de personas trabajadoras en la empresa<sup>95</sup>.

Y ello sin perjuicio del deber de las empresas de elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo, tal y como establece el artículo 45.3 de esta Ley Orgánica 3/2007. Así mismo, este precepto establece en su apartado 4, que: *“Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o*

---

<sup>94</sup> 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 (BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

<sup>95</sup> MINISTERIO DE IGUALDAD, Empresas obligadas a elaborar planes de igualdad, consultado el día 15 de enero de 2023, de <https://www.igualdadenaempresa.es/faq/respuestas.htm>.

*consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo”* Para las demás empresas, sin embargo, según se señala en su apartado 5, *“La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”*.

En este sentido puede proclamarse que, según lo dispuesto en el artículo 7.1 del 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, la necesidad de elaborar un plan de igualdad, radica en la importancia de *“identificar y (...) estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De este modo, este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento (...)”*. Además, el apartado 2 de esta norma señala que este diagnóstico *“deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta (...)”*. Así mismo, *“El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos”*. A este respecto, entiende además la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 46.2, que ese *“diagnóstico negociado (...) con la representación legal de las personas trabajadoras, (...) contendrá, al menos, las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y*

*laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo”.*

Además, la aprobación de un plan de igualdad en una empresa, tanto si está obligada como si cuenta con menos de 50 empleados, no sólo puede aportar importantes beneficios a la misma como pueden ser acceder a subvenciones, participar en licitaciones públicas o mejorar el clima laboral, sino que también tiene otros beneficios especialmente importantes con arreglo a la finalidad que pretende conseguirse con su aprobación como son: favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar a través, por ejemplo, de la flexibilidad horaria (entre otras medidas) y en consecuencia reducir el absentismo, o prevenir la discriminación y el acoso sexual, ya que los trabajadores y trabajadoras estarán más concienciados y sensibilizados ante malas conductas, entre otros<sup>96</sup>.

En este sentido, los propios Convenios del sector agrario de Castilla y León, ya contemplan algunas de estas previsiones o medidas que necesariamente habrán de contenerse en los planes de igualdad elaborados por las empresas, circunstancia que sienta las bases y sirve de guía para desarrollar más en profundidad en esos planes las previsiones de igualdad y no discriminación por razón de sexo o género. En concreto, el Convenio de Burgos (en su artículo 47) y el Convenio de Valladolid (en su artículo 30.3), aluden a la formación y la promoción entre las materias a tener en cuenta en los planes de igualdad. Además, este último va más allá de un mero compromiso de igualdad y no discriminación al abordar nuevas medidas en aras a la consecución efectiva de este derecho, como es el caso del protocolo contra el acoso que ha elaborado y que supone una novedad frente al resto de convenios, pudiendo servirse de este las empresas a la hora de abordar tal acoso en sus planes de igualdad. A este respecto, el Convenio de Valladolid ha señalado como medida preventiva, que dicha materia deberá ser incluida en los programas de formación existentes en las empresas afectadas por dicho convenio y que, además, todas aquellas personas que tengan dentro de la empresa alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica. Así mismo, es importante destacar también

---

<sup>96</sup> GESTORÍA CASTILLA Y LEÓN, Plan de Igualdad: guía completa de todo lo que debes hacer para evitar las multas, consultado el día 16 de enero de 2023, de <https://www.gestoriacastillayleon.es/blog/plan-de-igualdad-guia-completa-para-evitar-multas/>.

otra previsión contenida en ambos convenios, pues ya contemplaban en su articulado la obligación de las empresas con más de 250 personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que contemplase las materias que deben incluirse ahora obligatoriamente en dichos planes según lo dispuesto por la ya referida Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por el ya mencionado 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<sup>97</sup>. Además, merece hacer especial mención a otros aspectos positivos que contemplan los convenios del sector agrario, como es el caso de la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades prevista por el Convenio de Soria, a fin de vigilar el cumplimiento y función de las medidas concretas en igualdad de oportunidades negociadas en dicho convenio<sup>98</sup>.

En definitiva, puede afirmarse que, el camino por avanzar en la negociación de planes de igualdad en el sector agrario en Castilla y León es largo pero necesario, pues es la única vía para lograr poner en marcha medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de derechos y deberes de toda la sociedad y, especialmente, de la población residente en zonas rurales. Esto es así puesto que tales planes de igualdad desarrollan en profundidad las medidas contempladas en la normativa estatal y en los convenios colectivos y comprometen a las empresas a su fiel cumplimiento.

Por todo ello, puede concluirse a la luz de lo expuesto que, la negociación de estos planes de igualdad en el seno de las empresas ayuda al Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, y a los órganos de gobierno y administración de Castilla y León, y viceversa, es decir, su efecto es bidireccional. Esto es así puesto que el Ministerio y la Administración Autonómica de Castilla y León, ayudan a promocionar la igualdad entre hombres y mujeres gracias a la elaboración de políticas tendentes a alcanzar una equidad real y efectiva y ayudan a visibilizar el papel de la

---

<sup>97</sup> Convenio colectivo provincial agropecuario de Burgos (BOPBUR, núm. 157, de 23 de agosto de 2017) y Convenio colectivo del campo para la provincia de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 94, de 20 de mayo de 2021).

<sup>98</sup> Cfr. art. 20 Convenio colectivo del sector agrícola-ganadero de Soria (BOP de Soria, núm. 102, de 4 de septiembre de 2019).

mujer en el medio rural, haciendo especial hincapié en la necesidad de adoptar medidas que contribuyan a garantizar la igualdad de las mismas en este sector; mientras que los planes de igualdad negociados en el seno de las empresas, contribuyen, dado su carácter obligatorio, a dotar de efectividad a estas políticas de igualdad y a que, en consecuencia, se puede lograr definitivamente una igualdad real y efectiva.

## CONCLUSIONES

**Primera.-** El sector agrícola es de vital importancia para todos los países del mundo, pues ha supuesto una extraordinaria transformación en el modo de vida y la supervivencia humana. En España, este sector tiene un importante valor estratégico, pues, además de su papel como proveedor de productos básicos de alimentación al conjunto de la población, contribuye a generar grandes beneficios económicos, sociales, territoriales y medioambientales a través de su aportación al Producto Interior Bruto (PIB) y de su proyección internacional. Esto supone inevitablemente un impacto positivo en otros sectores de actividad, pues contribuye a generar empleo gracias a la demanda que existe en este sector, de bienes y servicios provenientes de otras actividades económicas. Además, la relevancia de este sector en la actualidad se debe a las dos transformaciones de transición simultánea, la digital y la ecológica, que afectan tanto al sector agroalimentario como al conjunto de la economía, complementándose entre sí. La implementación tecnológica en la agricultura no sólo ha contribuido a impulsar una gestión más inteligente y eficiente en los procesos de producción y a conseguir la eficacia y sostenibilidad económica, social y medioambiental en el sistema agroalimentario, sino que, además, ha sido un factor clave para frenar el éxodo rural en aquellas regiones afectadas por la creciente despoblación, como es el caso de Castilla y León.

**Segunda.-** El derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo o género previsto en el artículo 14 de la Constitución Española se ha desarrollado en profundidad por la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger de manera efectiva a las víctimas en todos los ámbitos de la sociedad, incluido entre ellos el ámbito laboral. A este respecto, resulta especialmente interesante analizar cómo se contempla y se garantiza en el sector agropecuario de Castilla y León el cumplimiento efectivo de este derecho, tanto desde el



punto de vista del trabajo por cuenta propia o autónomo, a través del análisis de la titularidad compartida como figura jurídica de la explotación agraria, como desde la perspectiva del trabajo por cuenta ajena, mediante el estudio pormenorizado de los convenios colectivos provinciales del sector en Castilla y León.

**Tercera.-** El reconocimiento jurídico de la figura de la titularidad compartida tiene lugar por primera vez en 2007, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. Sin embargo, su desarrollo definitivo no tiene lugar sino hasta el año 2011 con la entrada en vigor de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Con la aprobación de esta Ley se regula definitivamente esta figura con el fin de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria, donde la evolución de este derecho es mucho más lenta. De este modo, la titularidad compartida no puede verse sólo como una figura jurídica, ya que se considera una acción positiva dirigida a dar visibilidad a las mujeres a fin de que estas puedan ejercer y disfrutar de todos los derechos.

El Tribunal Constitucional reconoce su carácter bidireccional, pues su redacción es neutral, ya que permite acceder a la titularidad de las explotaciones agrarias al cónyuge trabajador sea este hombre o mujer, circunstancia que garantiza la legitimidad de esta medida de acción positiva ya que, en caso contrario, se causaría un perjuicio y no se daría cumplimiento al fin perseguido por la norma, consistente en alcanzar una equidad o equiparación de sexos real y efectiva.

La implantación de esta figura ha sido lenta debido a diversos factores, sin embargo, las previsiones de evolución del número de explotaciones agrarias en régimen de titularidad compartida son favorables, ya que cada vez hay más explotaciones en España con este régimen. A esto ha contribuido fundamentalmente la concesión de ayudas y se prevé que en el futuro haya un mayor aumento de explotaciones agrarias en régimen de titularidad compartida gracias a otras medidas de fomento y visibilización de esta figura.

**Cuarta.-** En los convenios colectivos provinciales del sector agropecuario, el tratamiento de los aspectos relativos al ejercicio y disfrute de los derechos

fundamentales, entre ellos el mencionado derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo o género, no goza de un dilatado desarrollo, característica común de la negociación colectiva en España. De hecho, en los convenios del sector agrario de Castilla y León, las previsiones existentes en materia de igualdad son escasas e insuficientes pues se limitan en su mayoría a reproducir lo previsto en la normativa estatal que, a su vez, se dedica simplemente a reconocer la necesidad de proteger este derecho, pero no contiene propuestas imperativas ni herramientas suficientes para garantizar su efectividad en este ámbito.

No obstante, los Convenios de Valladolid, Soria y Burgos introducen algunas novedades en esta materia, diferenciándose de otros convenios donde las alusiones al derecho a la igualdad son mucho más escasas. Estas novedades son: la elaboración de un Protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la constitución de una Comisión para la igualdad de oportunidades, así como la obligatoriedad de adoptar un plan de igualdad en las empresas con más de 250 personas trabajadoras. Además, algunos convenios colectivos del sector agrario de Castilla y León ya contemplan algunas previsiones o medidas que necesariamente habrán de contener los planes de igualdad elaborados por las empresas, circunstancia que contribuirá a facilitar el camino y servirá de guía a dichas empresas en su confección.

**Quinta.-** Esta insuficiencia normativa existente en materia de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres en el sector agropecuario aconseja introducir nuevas medidas dirigidas a dotar de efectividad a este derecho ya que, hasta el momento, no se ha logrado alcanzar definitivamente este objetivo.

A este respecto, desde el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y desde los órganos de gobierno y administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se han llevado a cabo recientemente actuaciones dirigidas a adoptar estas medidas. En concreto, se han elaborado por el Ministerio varios planes para promocionar la igualdad entre hombres y mujeres en el medio rural y se ha desarrollado por la Junta de Castilla y León una estrategia de emprendimiento y una guía de ayudas y apoyo a la mujer rural. Sin embargo, lo que es especialmente relevante, es el papel que juega la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que establece por primera vez el deber de las empresas de más de 50 personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad, circunstancia que

permite dotar de carácter obligatorio a las políticas de igualdad impulsadas por los citados órganos de gobierno estatal y autonómico.

No obstante, también podrían sugerirse como buenas prácticas convencionales destinadas a introducir con éxito la perspectiva sexo/género en las políticas de recursos humanos y en las políticas públicas, todas aquellas relativas a: el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y la formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Entre algunas de las que podrían considerarse más importantes, se encuentran, entre otras: garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de reclutamiento y selección; realizar un estudio de las posibilidades de promoción de las mujeres en los puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa; elaborar una guía que oriente a las personas que diseñan los módulos formativos sobre la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos; realizar un estudio específico del componente variable de la retribución en el colectivo fuera de tablas y determinación de un plan de acción si se identificara discriminación; adoptar medidas de flexibilidad laboral para evitar reducciones de jornadas; elaborar una bolsa de conciliación para acompañamiento a familiares, visitas médicas, escolarización, tutorías, etc.; elaborar un protocolo para que la Comisión de Igualdad conozca y valore posibles discriminaciones salariales por razón de sexo o género; elaborar protocolos de prevención contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo tras la aprobación de los planes de igualdad en las empresas; incorporar los compromisos derivados de las políticas de igualdad como cláusula contractual a los acuerdos y contratos con las empresas colaboradoras; o elaborar una política igualitaria en la extinción de los contratos.

En definitiva, todas estas medidas son especialmente relevantes pues suponen un paso más en el camino hacia la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el sector agropecuario.

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS UTILIZADOS

**AGROINFORMACIÓN**, España alcanza el millar de explotaciones agrarias en régimen de titularidad compartida, la mitad de ellas en Castilla y León, consultado el 15 de octubre de 2022, de <https://agroinformacion.com/espana-alcanza-el-millar-de-explotaciones-agrarias-en-regimen-de-titularidad-compartida-la-mita-de-ellas-en-castilla-y-leon/>.

**AGROINFORMACIÓN**, CyL aprueba las líneas de promoción de la mujer en el sector agrario e implicarla en la dinamización del medio rural, consultado el 16 de enero de 2023, de <https://agroinformacion.com/cyl-aprueba-las-lineas-promocion-la-mujer-sector-agrario-e-implicarla-la-dinamizacion-del-medio-rural/>.

**AGRONEWS CASTILLA Y LEÓN**, ¿Qué es y cómo funciona la titularidad compartida en la actividad agraria?, consultado el 14 de octubre de 2022, de <https://www.agronewscastillayleon.com/blog/emilio-miguel-gomez/que-es-y-como-funciona-la-titularidad-compartida-en-la-actividad-agraria>.

**ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA**, *El sector agrario en Castilla y León 2021*, Málaga, 2021.

**ARTIGUES BRINES, S.**, *Estudio práctico de un plan de igualdad en el sector agrario citrícola*, Trabajo de Fin de Grado, Universidad Miguel Hernández, Elche, España, 2020.

**CABELLO FERNÁNDEZ, M. D.**, La Titularidad Compartida De Las Explotaciones Agrarias Como Medida “bidireccional”, *Estudios de Deusto*, Vol. 66, núm. 1, 2018.

**CANO GALÁN, Y.**, Ley de igualdad y ordenación del tiempo de trabajo: presente y futuro de la negociación colectiva, consultado el 5 de noviembre de 2022 de Confederación Sindical de Comisiones Obreras de: <https://www.ccoo.es/cms/cli/000001/o/ce/ce660af9476f435c98a3ee70c2fe2e2e000001.pdf>.

**CCOO INDUSTRIA CYL**, II Reunión del Convenio Agrario de la provincia de Segovia, consultado el 26 de octubre de 2022, de CCOO de Industria de:

<https://industria.ccoo.es/noticia:626049-->

[Il Reunion del Convenio Agrario de la provincia de Segovia .](#)

**CHARRO BAENA, P.**, El acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional. En: Fernando, LOUSADA AROCHENA (Coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social – Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2008.

**CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**, *Plan Agricultura y Ganadería Joven 2021-2023*, Valladolid.

**CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**, *Estrategia de emprendimiento de la mujer rural en los ámbitos agrario y agroalimentario*, Valladolid.

**CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**, *Tu futuro en el medio rural. Ayudas y apoyo para mujeres rurales en los ámbitos agrario y agroalimentario*, Valladolid.

**CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL**, *II Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027*, Sevilla.

**DEL VALLE, S., GÓMEZ, E. M.**, La Titularidad Compartida cumple 10 años con 924 altas, consultado el día 15 de octubre de 2022 de “Agronews Castilla y León” de: <https://www.agronewscastillayleon.com/la-titularidad-compartida-cumple-10-anos-con-924-altas>.

**DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL**, Condiciones de vida y posición social de las mujeres en el medio rural, Madrid, Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, 2009.

**ESPÍN ALBA, I.**, Titularidad y uso de los bienes desde una perspectiva de género. En: María Paz, GARCÍA RUBIO, Rosario, VALPUESTA FERNÁNDEZ (Dirs.), Laura, LÓPEZ DE LA CRUZ, Marta, OTERO CRESPO (Coords.), *El*

*levantamiento del velo: las mujeres en el derecho privado*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010.

**FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.**, Acoso moral. En: Fernando, LOUSADA AROCHENA (Coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008.

**GESTORÍA CASTILLA Y LEÓN**, Plan de Igualdad: guía completa de todo lo que debes hacer para evitar las multas, consultado el día 16 de enero de 2023, de <https://www.gestoriacastillayleon.es/blog/plan-de-igualdad-guia-completa-para-evitar-multas/>.

**INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)**, Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 2022, consultado el 10 de febrero de 2022, de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0322.pdf>.

**INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)**, Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad, consultado el 10 de febrero de 2022, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4229&L=0>.

**INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)**, Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos, consultado el 10 de febrero de 2022, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4228>.

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**, Explotaciones de titularidad compartida, ¿Qué es la titularidad compartida?, consultado el 22 de septiembre de 2022, de <https://agriculturaganaderia.jcyl.es/web/es/desarrollo-rural/explotaciones-titularidad-compartida.html>.

**MARTÍN MELÉNDEZ, M. T.**, Estudio jurídico civil de la explotación agraria de titularidad compartida y de la compensación por colaboración efectiva en la explotación agraria desde la perspectiva del régimen económico matrimonial, *Anuario de Derecho Civil*, Vol. 67, núm. 2, 2014.

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**, Plan para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural, consultado el día

17 de enero de 2023, de [https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad\\_genero\\_y\\_des\\_sostenible/plan/default.aspx](https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/plan/default.aspx).

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**, Titularidad compartida en las explotaciones agrarias, consultado el día 3 de noviembre de 2022, de [https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad\\_genero\\_y\\_des\\_sostenible/titularidad\\_compartida/#prettyPhoto](https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/titularidad_compartida/#prettyPhoto).

**MINISTERIO DE IGUALDAD**, Empresas obligadas a elaborar planes de igualdad, consultado el día 15 de enero de 2023, de <https://www.igualdadempresa.es/faq/respuestas.htm>.

**MORALES, N.**, *Manual sobre la titularidad compartida de las explotaciones agrarias*, Cabildo de Tenerife – Servicio Técnico de Agricultura y Desarrollo Rural, Tenerife, 27 de junio de 2019, consultado el 19 de septiembre de 2022, de “Agrocabildo”: [https://www.agrocabildo.org/publica/Publicaciones/empl\\_677\\_manual.pdf](https://www.agrocabildo.org/publica/Publicaciones/empl_677_manual.pdf).

**MORÁN BREÑA, C.**, El nuevo éxodo rural es de mujeres, consultado el 19 de septiembre de 2022, de “El País”: [https://elpais.com/diario/2009/09/24/sociedad/1253743201\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2009/09/24/sociedad/1253743201_850215.html).

**NOGUEIRA GUASTAVINO, M.**, Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores de un mismo empresario aunque presten servicios en establecimientos distintos. Efecto directo horizontal del artículo 157 TFUE, *Revista de jurisprudencia laboral* (2021), núm. 7, 2021

**OFICINA VIRTUAL AGRARIA**, Aprobado un nuevo Plan de Igualdad en el sector agrario, pesquero y medioambiental, consultado el 14 de enero de 2023, de <https://ws229.juntadeandalucia.es/agenciaagrariaypesquera/ova/actualidad/noticia/aprobado-un-nuevo-plan-igualdad-el-sector-agrario-pesquero-y-medioambiental>.

**OLARTE ENCABO, S.**, Discriminación retributiva. En: Fernando, LOUSADA AROCHENA (Coord.), *Análisis crítico del estado de la cuestión y esbozo explicativo de la misma*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social – Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2008.

**PÉREZ CAMPOS, A. I.**, Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, núm. 43, 2010.

**PÉREZ DEL RÍO, T.**, *Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009.

**PWC**, Un sector estratégico para la economía, la sociedad y el territorio. En: PwC, *El futuro del sector agrícola español: claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente*, 2019.

**RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P.**, Contenido de la negociación colectiva. En: Manuel Ramón, ALARCÓN CARACUEL (Coord.), *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

**RUIZ FRANCO, A., CASTELLÀ ORRADRE, P., PUMAR BELTRÁN, N., PONS PARERA, E.**, Igualdad retributiva y garantías contra la discriminación salarial. En: UGT DE CATALUNYA Y FUNDACIÓN MARÍA AURÈLIA CAPMANY, *Guía de negociación colectiva para la igualdad retributiva*, Barcelona, 2015

**SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.**, *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social – Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2008

**SENENT VIDAL, M. J.**, La Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias y sus potenciales efectos jurídicos en las entidades de economía social, *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 23, 2012.

**UGT**, *La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva*, Madrid, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2008.



## **ANEXO**

### **CONVENIOS COLECTIVOS**

- Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de Salamanca y su provincia (2015-2017) (BOP de Salamanca, núm.53, de 17 de marzo de 2016).

- Convenio colectivo provincial agropecuario de Burgos (BOPBUR, núm. 157, de 23 de agosto de 2017).

- Convenio colectivo del sector agrícola-ganadero de Soria (BOP de Soria, núm. 102, de 4 de septiembre de 2019).

- Convenio colectivo de trabajos agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP de Palencia, núm. 54, de 7 de mayo de 2021).

- Convenio colectivo del campo para la provincia de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 94, de 20 de mayo de 2021).

- Convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de actividades agropecuarias de la provincia de Zamora para los años 2021-2022-2023 (BOP de Zamora, núm. 118, de 15 de octubre de 2021).

- Convenio colectivo provincial para las faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BOP de Ávila, núm. 12, de 19 de enero de 2022).

- Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2022-2023-2024-2025 (BOP de León, núm. 190, de 3 de octubre de 2022).