

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO

**Directora**

Susana Rodríguez Escanciano

**Coordinadora**

Henar Álvarez Cuesta



**INFORMES  
Y ESTUDIOS  
RELACIONES  
LABORALES**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA  
SEGUNDA DEL GOBIERNO  
MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

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

RET: 23-2.404

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales      Núm. 129

# La negociación colectiva en el sector agrario

## Directora

Susana Rodríguez Escanciano

## Coordinadora

Henar Álvarez Cuesta

## Autores

Beatriz Agra Viforcós

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

Henar Álvarez Cuesta

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

Francisco Javier Castaño Gutiérrez

*Profesor Titular de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad de León*

Javier Fernández-Costales Muñiz

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

Juan José Fernández Domínguez

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

Roberto Fernández Fernández

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

Francisco Xabiere Gómez García

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

Cristina González Vidales

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

David Lantarón Barquín,

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

M<sup>a</sup> de los Reyes Martínez Barroso

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

Diego Megino Fernández

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

Natalia Ordóñez Pascua

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

Patricia Prieto Padín

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

José Gustavo Quirós Hidalgo

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

Susana Rodríguez Escanciano

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

Rodrigo Tascón López

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

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

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



Edita y distribuye:

**Ministerio de Trabajo y Economía Social**

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

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@mit.es](mailto:sgpublic@mit.es)

Internet: [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

NIPO Pdf: 117-23-011-8

NIPO Epub: 117-23-012-3

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

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

Imprime: Artesa, S. L.



## ÍNDICE

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

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

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



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

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

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

### **Parte segunda**

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

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

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

.....	347
1. Jornada máxima .....	348
2. Jornadas especiales .....	350
2.1. Ampliaciones de jornada y su concreción en distribuciones irregulares .....	350
2.1.1. Bolsas de horas .....	351
2.1.2. Jornadas intensivas de verano .....	353
2.1.3. Aumento del tiempo diario en determinadas categorías de trabajadores .....	353
2.1.4. Porcentajes anuales de distribución irregular .....	354
2.2. Jornadas reducidas.....	355
3. Trabajo efectivo .....	355
4. La denominada “pausa para el bocadillo” .....	359
5. Descanso semanal .....	360
6. Festivos .....	362
7. Horas extraordinarias .....	363
8. Trabajo nocturno.....	366
9. Trabajo a turnos .....	367
10. Imposibilidad de la prestación por circunstancias climatológicas adversas: los contornos de la interrupción.....	368
11. Suspensión por razones metereológicas .....	371

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

**Parte tercera**

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

## **Capítulo I**

### **Caracterización general de la negociación colectiva en el sector agrario. Ámbitos de los convenios sectoriales**

Beatriz Agra Viforcós  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*  
*Universidad de León*

#### **1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGROPECUARIO ESPAÑOL. IMAGEN GENERAL**

Un simple vistazo al elenco de convenios correspondientes a actividades incardinadas en el Grupo A de la CNAE («Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca») muestra una prolífica negociación a nivel de empresa, así como en el marco subsectorial. Tampoco resulta escasa la interlocución social en los distintos espacios correspondientes al trabajo agropecuario en su sentido más estricto (agricultura y ganadería), etiquetado bajo los Códigos 011 (Cultivos no perennes), 012 (Cultivos perennes), 013 (Propagación de plantas), 014 (Producción ganadera), 015 (Producción agrícola combinada con la producción ganadera) y 016 (Actividades de apoyo a la agricultura, a la ganadería y de preparación posterior a la cosecha).

De hecho, la mayoría de los territorios cuentan con convenio estatutario aplicable a este sector agropecuario en su integridad, en general aportando una visión amplia en lo que respecta al ámbito funcional, que, en correspondencia con los antecedentes históricos (léase, la Ordenanza laboral del campo), suele abarcar también las explotaciones forestales (Código 02) y, aunque en menor medida, cinegéticas (Código 017). Si bien falta uno nacional, en la esfera autonómica existen (sin perjuicio de las dudas respecto a la vigencia de algunos, más adelante expresadas) en Baleares<sup>509</sup>, Cana-

---

<sup>509</sup> Convenio Colectivo del Sector «Trabajo en el Campo» de la CAIB (BO. Islas Baleares 15 febrero 2003). Convenio del que no hay rastro alguno en la base de datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; sin embargo, otras fuentes afirman su vigencia y aparece identificado en la web del gobierno balear.

rias<sup>510</sup>, Cantabria<sup>511</sup>, Cataluña<sup>512</sup>, Extremadura<sup>513</sup>, Madrid<sup>514</sup>, Murcia<sup>515</sup> y Navarra<sup>516</sup>. Por provincias, hay en más de la mitad, pues se han firmado en Álava (solo para temporeros)<sup>517</sup>, Albacete<sup>518</sup>, Alicante<sup>519</sup>, Almería<sup>520</sup>, Ávila<sup>521</sup>, Burgos<sup>522</sup>, Cádiz<sup>523</sup>, Castellón<sup>524</sup>, Ciudad Real<sup>525</sup>, Córdoba<sup>526</sup>, Cuenca<sup>527</sup>, Granada<sup>528</sup>, Guadalajara<sup>529</sup>, Huelva<sup>530</sup>, Huesca<sup>531</sup>, Jaén<sup>532</sup>, León<sup>533</sup>, Málaga<sup>534</sup>, Palencia<sup>535</sup>, Salamanca<sup>536</sup>, Segovia<sup>537</sup>,

---

<sup>510</sup> Convenio Colectivo Regional del Campo (BO. Canarias 23 octubre 2018).

<sup>511</sup> Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Cantabria (BO. Cantabria 11 octubre 2016).

<sup>512</sup> Convenio Colectivo Agropecuario de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 28 diciembre 2021).

<sup>513</sup> Convenio Colectivo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (BO. Extremadura 30 junio 2020).

<sup>514</sup> Convenio Colectivo del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 1 noviembre 2017).

<sup>515</sup> Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 6 marzo 2018).

<sup>516</sup> Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de Navarra (BO. Navarra 4 mayo 2021).

<sup>517</sup> Convenio Colectivo del sector del temporero para la actividad agropecuaria de Álava (BO. Álava 21 octubre 2015).

<sup>518</sup> Convenio Colectivo del Campo (BO. Albacete 29 enero 2018).

<sup>519</sup> Convenio Colectivo provincial de Actividades Agropecuarias (BO. Alicante 10 agosto 2018).

<sup>520</sup> Convenio Colectivo provincial de trabajo en el campo (BO. Almería 24 abril 2013).

<sup>521</sup> Convenio Colectivo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BO. Ávila 19 enero 2022).

<sup>522</sup> Convenio Colectivo Provincial Agropecuario de Burgos (BO. Burgos 23 agosto 2017).

<sup>523</sup> Convenio Colectivo del sector del Campo para la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 28 septiembre 2020).

<sup>524</sup> Convenio Colectivo para los Trabajadores Agropecuarios Fijos de la provincia de Castellón (BO. Castellón 14 mayo 2015).

<sup>525</sup> Convenio Colectivo del Sector Agrario (BO. Ciudad Real 16 noviembre 2018).

<sup>526</sup> Convenio Colectivo del sector del Campo de la Provincia de Córdoba (BO. Córdoba 27 octubre 2021).

<sup>527</sup> Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Cuenca (BO. Cuenca 21 enero 2022).

<sup>528</sup> Convenio Colectivo del Sector del Campo (BO. Granada 22 noviembre 2017).

<sup>529</sup> Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Guadalajara (BO. Guadalajara 26 febrero 2020).

<sup>530</sup> Convenio Colectivo de los trabajadores del campo de la provincia de Huelva (BO. Huelva 8 noviembre 2018).

<sup>531</sup> Convenio Colectivo Agrícola de la provincia de Huesca (BO. Huesca 21 octubre 2020).

<sup>532</sup> Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén (BO. Jaén 4 enero 2019).

<sup>533</sup> Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León (BO. León 12 agosto 2019).

<sup>534</sup> Convenio Colectivo del Sector Agropecuario (BO. Málaga 17 diciembre 2020).

<sup>535</sup> Convenio Colectivo del sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BO. Palencia 7 mayo 2021).

<sup>536</sup> Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de Salamanca (BO. Salamanca 17 marzo 2016).

<sup>537</sup> Convenio Colectivo Agrario de la provincia de Segovia (BO. Segovia 23 mayo 2016).

Sevilla<sup>538</sup>, Soria<sup>539</sup>, Teruel<sup>540</sup>, Toledo<sup>541</sup>, Valencia<sup>542</sup>, Valladolid<sup>543</sup>, Zamora<sup>544</sup> y Zaragoza<sup>545</sup>.

Según cabe observar, en aquellas autonomías sin norma propia, esa carencia es compensada por la existencia de convenio en todas sus provincias. La excepción viene dada, de un lado, por dos comunidades uniprovinciales (Asturias y La Rioja) y, de otro, por Galicia y País Vasco, donde el único territorio con cobertura convencional, si bien solo para temporeros, es Álava. Carecen de ella, por tanto, Asturias, La Coruña, Lugo, Orense, Pontevedra, Vizcaya, Guipúzcoa y La Rioja. Ya en el lejano 1995 la doctrina hizo notar que esta situación puede explicarse, al menos en parte, por «la composición de la población activa agraria» en territorios como, por ejemplo, Galicia (y en general la cornisa cantábrica), donde «el colectivo de jornaleros agrarios es muy poco representativo, toda vez que las explotaciones cultivadas en régimen autónomo y/o familiar constituyen abrumadora mayoría sobre las que emplean mano de obra asalariada»<sup>546</sup>.

El nivel estatal, en fin, pese a algunos convenios aplicables a subsectores agropecuarios (en su acepción más amplia), carece de norma autónoma destinada a regular el sector en su conjunto, situación mercedora de un análisis específico, sin perjuicio de avanzar cómo, en opinión de quienes han investigado la cuestión, «las razones de la dificultad del convenio marco y la preponderancia del ámbito provincial se explica con facilidad a causa de la desigual estructura de la propiedad y de la naturaleza de las explotaciones en las diferentes provincias»; a lo cual hay que «sumar la complejidad de la estructura representativa de los empresarios, que se

---

<sup>538</sup> Convenio Colectivo del sector de faenas agrícolas, forestales y ganaderas (BO. Sevilla 17 noviembre 2018).

<sup>539</sup> Convenio Colectivo del Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BO. Soria 4 septiembre 2019).

<sup>540</sup> Convenio Colectivo de actividades agropecuarias de la Provincia de Teruel (BO. Teruel 27 marzo 1998). Se trata de un convenio sumamente antiguo, pues se pactó en 1998; fue denunciado antes de 2010 y consta actividad de la comisión negociadora, al menos, hasta el año 2015.

<sup>541</sup> Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo (BO. Toledo 17 noviembre 2021).

<sup>542</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector Agropecuario de la provincia de Valencia (BO. Valencia 8 agosto 2018).

<sup>543</sup> Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Valladolid (BO. Valladolid 20 mayo 2021).

<sup>544</sup> Convenio Colectivo provincial aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora (BO. Zamora 15 octubre 2021).

<sup>545</sup> Convenio Colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (BO. Zaragoza 23 junio 2018).

<sup>546</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Madrid (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación), 1995, pág. 217. Reitera el argumento de nuevo veinte años después ALARCÓN CARACUEL, M.R.: «Estructura de la negociación colectiva, sistematización y análisis de los ámbitos negociales y de las reglas de articulación de convenios», AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M.R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2005, pág. 93.

manifiesta en las variadas organizaciones empresariales que son parte de los convenios»<sup>547</sup>.

## 2. SUJETOS FIRMANTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS AGROPECUARIOS SECTORIALES

Los pactos alcanzados a nivel autonómico han sido avalados en su totalidad por las dos grandes centrales sindicales de ámbito nacional, Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), con la salvedad dada por el convenio de Baleares, firmado solo por el primero de los indicados; a ellos se añade LAB en el caso de Navarra y organizaciones sindicales no identificadas en el texto aplicable a Canarias. Por la patronal, la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA) es también prácticamente omnipresente, excepción hecha, de nuevo, del texto navarro, suscrito, no obstante, por su representante territorial, Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra (UAGN); ahora bien, tan solo en Madrid aparece como única asociación empresarial, pues al resto de normas han contribuido otras muchas<sup>548</sup>.

También en la negociación provincial el rol principal por la parte sindical corresponde a CC.OO. y UGT, cofirmantes en solitario de todos los convenios, salvo, de un lado, el de temporeros de Álava, refrendado también por Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA) y LAB; de otro, los de Huelva y Sevilla, de los que UGT no formó parte, y el de Teruel, en el que faltó CC.OO. Una vez más, en representación del capital destaca ASAJA, ausente solo en Álava, Castellón, Guadalajara, Palencia, Soria y Valencia; a mucha distancia le siguen Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos -COAG- (firmante en Almería, Córdoba, Guadalajara y Zamora), Unión de Campesinos Castilla y León -UCCL- (en Ávila, Burgos, Segovia y Valladolid), Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos -UPA- (en Ávila, Guadalajara y Jaén) o, en fin, Unió de Llaudadors i Ramaders (en Castellón y Valencia). El resto de los participantes, bastante numerosos, lo son en una única provincia<sup>549</sup>.

<sup>547</sup> CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J.: «Análisis de la evolución normativa en el sector agrario», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M.R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, cit., pág. 68.

<sup>548</sup> Señaladamente la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG), participante en los de Cantabria (bajo las siglas UGAM-COAG, en referencia a la Unión de Ganaderos y Agricultores Montañeses), Extremadura y Murcia, o la Unió de Pagesos, presente en los de Baleares y Cataluña. El resto son patronales vinculadas a las respectivas regiones: Asociación de Agricultores y Ganaderos de Canarias (ASAGA), Asociación de Cosecheros y Exportadores de Flores y Plantas Vivas de Canarias (ASOCAN), Federación Provincial de Organizaciones de Exportadores de Productos Hortofrutícolas de Las Palmas (FEDEX), Associació de Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC), Instituto Agrícola Catalán de San Isidro (IACSI), Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos de Extremadura (UPA-UCE); APAG Extremadura; Unión de Cooperativas Agroalimentarias de Navarra (UCAN) o, para concluir, la ya citada UAGN.

<sup>549</sup> Unión Agroganadera de Álava (UAGA), Unión de Agricultores y Ganaderos de Aragón (UAGA, Zaragoza), Federación de Empresarios de Frutos y Productos Hortícolas (FEXPHAL, Ali-

Dado este escenario, parece conservar validez la descripción del asociacionismo y sindicalismo del campo efectuada hace casi treinta años, cuando la más relevante doctrina constató como, tras el reconocimiento de la libertad sindical (Ley 19/1977, de 1 de abril) y su elevación a rango constitucional en 1978, «tuvo lugar un interesante y lógico fenómeno de disociación en la articulación dentro del colectivo social agrario», pues, mientras los empresarios y agricultores fueron «captados» por una gran variedad de organizaciones profesionales distribuidas a lo largo de la geografía española, los asalariados del campo optaron mayoritariamente por su integración «no ya en específicos sindicatos de obreros agrícolas, que carecen de tradición en nuestra historia sindical, sino en sindicatos de trabajadores de ámbito interprofesional»<sup>550</sup>.

Aun cuando buena parte de las patronales arriba referenciadas se integran a su vez en confederaciones, cuyo número más reducido aumenta la homogeneidad, lo cierto es que la diversidad y el regionalismo (provincialismo, incluso) siguen siendo muy superiores a los existentes del lado sindical, donde el protagonismo absoluto corresponde a las dos grandes centrales estatales, con muy pocas excepciones vinculadas a territorios muy concretos.

### 3. ÁMBITOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS AGROPECUARIOS SECTORIALES

#### 3.1. Ámbito personal

El ámbito personal de los convenios se define, en general y como es habitual, por remisión a la delimitación funcional y territorial de cada norma. No obstante, existen algunas singularidades o puntualizaciones dignas de mención, aparte de la remisión cántabra al Laudo de 2000 dictado en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza laboral del campo<sup>551</sup>, sobre el que se volverá posteriormente.

Así, en primer lugar, en relación con la modalidad contractual, procede citar sendos convenios: de un lado, el de la provincia de Álava, cuya deno-

---

cante), Intercoop (Alicante), Confederación Empresarial de la Provincia de Almería (ASEMPAL), Confederación Abulense de Empresarios (CONFAE), Unión de Ganaderos y Agricultores de León (UGAL), Federación de Cooperativas Agroalimentarias de la Comunitat Valenciana (Castellón), Asociación Provincial de Agricultores y Ganaderos (APAG, Guadalajara), Confederación de Empresarios de Jaén (CEJ), Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, Asociación de Viveristas de Planta de Fresa de Segovia, Asociación Provincial de Productores de Ganado Porcino (APORSO, Soria), Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), Asociación Valenciana de Agricultores, Asociación Regional de Agricultores y Ganaderos de Aragón (ARAGA, Zaragoza), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE, Zamora) y Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME, Zamora).

<sup>550</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: *Las relaciones laborales en el sector agrario*, cit., págs. 147-148; por extenso, págs. 235-239.

<sup>551</sup> Art. 3 Cantabria.

minación ya adelanta su aplicabilidad circunscrita a los temporeros, extremo que corrobora en la definición de su «ámbito funcional y personal», al establecer que «el presente convenio de temporerismo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo exclusivamente de los y las temporeros/as que prestan sus servicios a las empresas agropecuarias como peones/as agrarios», especificando que, «sin perjuicio de su aplicación a otros ámbitos, se aplicará a los y las temporeros/as que desarrollan su actividad en la vendimia, en la campaña de recogida de la patata, así como en otros campos del temporerismo (poda, espegura etc.)»<sup>552</sup>. De otro, el de Castellón, que, si bien su enunciado parece ceñir a los trabajadores fijos, en realidad extiende su operatividad también a los eventuales y, en general, a cualesquiera trabajadores con independencia de «la modalidad de su contrato»<sup>553</sup>. Preciso es añadir que la referencia expresa a eventuales y/o temporeros no es exclusiva de los dos convenios destacados, pues se localiza también en otros, como el de Ávila<sup>554</sup> y el de Soria<sup>555</sup>.

En segundo término, en relación con la edad y la nacionalidad, procede efectuar una mención a la norma madrileña, en tanto especifica que «se consideran trabajadores a las personas de ambos sexos mayores de dieciocho años o mayores de dieciséis con el debido complemento de capacidad» y que las condiciones establecidas amparan a todos los «comprendidos en su ámbito de aplicación, incluidos los/as trabajadores/as pertenecientes a países no miembros de la Unión Europea, que no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación por razón de su nacionalidad, etnia, religión, etc.»<sup>556</sup>. Lo cierto es que estas previsiones nada aportan, más allá de su valor didáctico, a cuanto al respecto ya establece la legislación vigente.

En tercer lugar, es preciso destacar las precisiones introducidas en el texto catalán, en el que, tras afirmar su aplicación a los trabajadores «que realicen su labor en Cataluña al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional», matiza (en alusión más propia de este que del personal) que «también estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, desarrollen actividades en el sector, aunque ninguna de estas actividades sea principal o prevalente»<sup>557</sup>.

Asimismo, procede destacar la *vis expansiva* de varios convenios que, junto a trabajadores agrícolas *stricto sensu*, incluyen a personal de oficios clásicos al servicio de empresas agrarias, tales como mecánicos, conductores de vehículos, guarnicioneros, albañiles, cocineros, panaderos, etc.; en lista ejemplifi-

---

<sup>552</sup> Art. 3 Álava.

<sup>553</sup> Arts. 3 y 4 Castellón.

<sup>554</sup> Aunque dentro del ámbito funcional, al incluir «también a aquellas empresas que empleen trabajadores de temporada para realizar actividades comprendidas dentro del ámbito personal de este convenio», art. 2 Ávila.

<sup>555</sup> Art. 1 Segovia.

<sup>556</sup> Art. 3 Madrid.

<sup>557</sup> Art. 3 Cataluña.

cativa más o menos extensa según la norma<sup>558</sup> y que alcanza en algún caso a los trabajadores del riego<sup>559</sup>, así como a «pastores y guardas en general que tengan a su cargo la custodia o vigilancia de la explotación agraria, y/o cinegética»<sup>560</sup>.

Agrupando estas previsiones para refrendar la máxima expansión, procede citar el convenio de Málaga, el cual, con especial detalle, señala que operará «en las relaciones laborales de los empleadores y trabajadores agrarios», para especificar acto seguido que «se regirán asimismo por las normas de este convenio el personal técnico, administrativo, pastores, guardas rurales, guardas forestales y de cotos de caza, que tengan a su cargo la custodia o vigilancia de explotaciones agrarias y cinegéticas. Y de oficios clásicos entendiéndose por [tal] el personal agrícola que ocasionalmente realiza funciones para el mantenimiento de la explotación (mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, guarnicioneros, albañiles, etc.). Igualmente, estarán afectados por las normas de este convenio los trabajadores ocupados en faenas de riego, limpieza, desbroce de acequias, que estén al servicio de comunidades o asociaciones de regantes, cuyo fin sea el aprovechamiento de las aguas caudales y pozos para el riego de las explotaciones agrarias»<sup>561</sup>. Tenor que figura, casi miméticamente, en el convenio de Sevilla<sup>562</sup>.

Este enfoque aglutinante y descriptivo se detecta también en el de Ávila, el cual, tras dejar fuera a «los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales», declara la inclusión expresa de «los trabajadores que perteneciendo a los oficios clásicos del campo, presten sus servicios en las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional de este Convenio», y de los «de explotaciones ganaderas de estabulación y similares, cuya finalidad sea la de obtención de productos pecuarios, siempre que tales actividades se realicen en instalaciones situadas en espacios territoriales sujetos a contribución rústica y pecuaria»; asimismo, de «todo el personal dedicado a las labores de almacenamiento, transporte y simple transformación de los productos del campo, siempre que el tiempo dedicado a tales actividades sea inferior en un tercio al dedicado a las labores específicas agropecuarias»<sup>563</sup>.

Por último, en cuanto hace a las exclusiones, sin mayor valor que precisar cuestiones cuya omisión en nada afectaría al alcance de la norma, algunos textos se limitan a excluir las relaciones que según 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 (en adelante, ET), no son laborales<sup>564</sup>. Mayores

---

<sup>558</sup> Art. 3 Extremadura, art. 1 Murcia, art. 4 Alicante, art. 2 Teruel, art. 5 León, art. 2 Burgos, art. 3 Salamanca y art. 3 Segovia.

<sup>559</sup> Art. 3 Jaén.

<sup>560</sup> Art. 3 Cádiz, art. 3 Córdoba, art. 2 Granada y art. 3 Huelva.

<sup>561</sup> Art. 3 Málaga.

<sup>562</sup> Art. 3 Sevilla.

<sup>563</sup> Art. 3 Ávila.

<sup>564</sup> Art. 4 Albacete o art. 3 Guadalajara.



matices merecería, en cambio, la exclusión «de los cargos de dirección»<sup>565</sup>, pues únicamente aportará un deslinde relevante de apartar del régimen convencional a cuantos no lo están ya por decisión legal<sup>566</sup>.

En fin, resulta significativo que en Alicante «no se consideran trabajadores agrícolas quienes de modo habitual o como principal medio de vida se dediquen al cuidado de jardines de chalets, fincas de recreo o empresas, aunque estas sean de jardinería»; de igual modo, «no afectará este convenio a los guardas de las hermandades»<sup>567</sup>. En Zamora, por su parte, se excluye al personal incluido en el convenio regional de actividades de conservación del medio ambiente natural<sup>568</sup>.

### 3.2. **Ámbito funcional y geográfico**

La totalidad de convenios analizados incluye tanto la actividad agrícola como la ganadera de la comunidad autónoma o provincia respectiva, pero en algunos casos la delimitación funcional se amplía o se reduce (vía exclusiones); en otros, se introducen especificaciones o matices destinados a clarificar el marco de operatividad (incluido el elemento espacial) de la norma. A grandes rasgos, el análisis de los textos ofrece la siguiente imagen:

Primero, y según acaba de ser indicado, todos resultan aplicables tanto a agricultura (también, en buena parte de ellos, a «jardinería»<sup>569</sup>, viverismo<sup>570</sup> y «cultivos bajo abrigo»<sup>571</sup>), como a ganadería (sea sin matiz, sea recordando la inclusión también de la avícola y la apícola<sup>572</sup> o sea, por el contrario, excluyendo la actividad ganadera independiente)<sup>573</sup>; asimismo, la mayor parte –pero lejos de la unanimidad<sup>574</sup>– también efectúan una mención expresa a las labores forestales<sup>575</sup>, recogiendo así la definición de «campo» incorporada a la ya citada Ordenanza del campo y al Laudo que en el año 2000 vino a ocupar su espacio.

<sup>565</sup> Art. 5 Islas Baleares o art. 5 Almería

<sup>566</sup> De ahí que nada aporte la exclusión del personal de alta dirección no laboral establecida por el art. 3 Toledo.

<sup>567</sup> Art. 4 Alicante.

<sup>568</sup> Art. 1 Zamora.

<sup>569</sup> Art. 2 Córdoba y art. 2 Jaén.

<sup>570</sup> Art. 2 Extremadura, art. 2 Guadalajara y art. 4 León.

<sup>571</sup> Art. 2 Córdoba y art. 2 Jaén.

<sup>572</sup> Art. 2 Córdoba.

<sup>573</sup> Anexo 2 Segovia: «En la actividad ganadera independiente se deberá aplicar, en tanto no exista otro convenio específico para la misma, el de ámbito nacional que regula las Granjas Avícolas y de otros Animales».

<sup>574</sup> Al margen quedan art. 3 Álava, art. 2 Ávila, art. 2 Burgos, art. 2 Cuenca, art. 4 León, art. 1 Palencia, art. 2 Salamanca, art. 1 Segovia, art. 1 Soria, art. 1 Teruel, art. 1 Valladolid y art. 1 Zamora.

<sup>575</sup> Art. 4 Islas Baleares, art. 1 Canarias, art. 2 Cataluña, art. 2 Extremadura, art. 2 Madrid, art. 1 Murcia, art. 2 Navarra, art. 3 Albacete, art. 1 Alicante, art. 2 Almería, art. 2 Cádiz, art. 3 Castellón, art. 2 Ciudad Real, art. 2 Córdoba, art. 1 Granada, art. 2 Guadalajara, art. 2 Huelva, art. 2 Huesca, art. 2 Jaén, arts. 1 y 2 Málaga, arts. 1 y 2 Sevilla, art. 1 Toledo, art. 2 Valencia y art. 1 Zaragoza.

A esta tríada se añade ocasionalmente la alusión a «explotaciones similares»<sup>576</sup>, «de similares características»<sup>577</sup> o «análogas»<sup>578</sup>, en crítica expresión que pretende ser fiel a los contornos reales de lo agropecuario, pero que resulta sumamente imprecisa. Mucha más claridad ofrece la referencia, para su inclusión, a las «usuarias de riesgo agrícola»<sup>579</sup> o a actividades cinegéticas y agroturismo<sup>580</sup>, entendiéndose por tal «aquella actividad turística realizada en una explotación agrícol, ganadera o forestal, complementaria de la misma, y basada principalmente en el conocimiento de las labores, productos y vida en el campo»<sup>581</sup>.

Segundo, a menudo, tras una descripción genérica del ámbito funcional, se efectúa mención expresa a explotaciones concretas. Así, son objeto de cita específica «todo tipo de plantas y hortalizas, tanto en invernadero como en el exterior»<sup>582</sup>; «frutos o productos agrarios»<sup>583</sup>; «productos hortícolas, de invernaderos, frutales y floricultura»<sup>584</sup>; «productos hortofrutícolas»<sup>585</sup>; «frutas y hortalizas»<sup>586</sup>; «arándanos, uvas y manzanas»<sup>587</sup>; «flores, esquejes, plantas vivas y ornamentales»<sup>588</sup>; «patata»<sup>589</sup> e, incluso, como reflejo de las normas históricas, «vinos, aceites y quesos» (respecto a su elaboración)<sup>590</sup> y «resinas» (su extracción)<sup>591</sup>.

El marco de lo agropecuario se amplía también a actividades que van más allá de la plantación<sup>592</sup>, cultivo<sup>593</sup> (también poda, espurgura...)<sup>594</sup> y recogida/recolección/vendimia<sup>595</sup>, para alcanzar a transporte<sup>596</sup>, almacenamiento<sup>597</sup>,

<sup>576</sup> Art. 1 Alicante.

<sup>577</sup> Art. 2 Ávila.

<sup>578</sup> Art. 1 Sevilla.

<sup>579</sup> Art. 2 Jaén.

<sup>580</sup> Art. 2 Cádiz, art. 2 Guadalajara, art. 4 Málaga y art. 1 Sevilla.

<sup>581</sup> «Siempre que no invada las competencias del Convenio de Hostelería de la Provincia de Cádiz», art. 2 Cádiz.

<sup>582</sup> Art. 2 Cantabria.

<sup>583</sup> Art. 1 Málaga, art. 1 Sevilla y art. 1 Zaragoza.

<sup>584</sup> Art. 2 Cádiz.

<sup>585</sup> Art. 2 Jaén y art. 2 Córdoba.

<sup>586</sup> Art. 2 Guadalajara.

<sup>587</sup> Art. 2 Cantabria.

<sup>588</sup> Art. 1 Canarias. Ciñen la mención a plantas vivas, art. 1 Ávila, art. 3 Castellón, art. 2 Guadalajara y art. 4 León.

<sup>589</sup> Art. 3 Álava.

<sup>590</sup> Art. 2 Extremadura, art. 2 Cádiz, art. 2 Cuenca, art. 2 Guadalajara, art. 2 Huelva, art. 1 Palencia, art. 2 Salamanca, art. 1 Sevilla, art. 1 Toledo y art. 1 Zaragoza.

<sup>591</sup> Art. 2 Ávila.

<sup>592</sup> Art. 2 Cantabria.

<sup>593</sup> Art. 2 Cantabria.

<sup>594</sup> Art. 3 Álava.

<sup>595</sup> Art. 2 Cantabria, art. 2 Córdoba, art. 2 Jaén o art. 3 Álava. Como tal debe considerarse también la extracción de resinas, art. 1 Ávila.

<sup>596</sup> Art. 1 Málaga y art. 1 Sevilla.

<sup>597</sup> Art. 1 Alicante, art. 1 Málaga y art. 1 Sevilla.

preparación en almacén<sup>598</sup>, empaquetado/envasado<sup>599</sup>, manipulación<sup>600</sup> o comercialización/venta<sup>601</sup>, así como a la transformación<sup>602</sup> y elaboración de nuevos productos (los ya citados vinos, aceites y quesos<sup>603</sup>); abarcando, incluso, las «empresas o entidades dedicadas a la conducción, captación, elevación y distribución de aguas para riego o drenaje de campos agrícolas»<sup>604</sup>. Sin embargo, y en un sentido bien distinto, puntualmente se impone, como restricción, que las acciones desarrolladas con la mercancía «no supongan alteraciones físico-químicas»<sup>605</sup>.

Resulta muy común, por tanto, que el régimen jurídico pactado para el sector se extienda a explotaciones, trabajos, actividades o industrias «complementarias» a las consideradas como primarias<sup>606</sup>, con la habitual condición de que no constituyan una explotación económica independiente de la producción<sup>607</sup>; eventualmente es exigido que, además de complementaria, sea ocasional<sup>608</sup>. Aun cuando las formas de plantear esta exigencia (nueva reminiscencia de cuando establecía, primero, la Ordenanza, y luego, el Laudo) son, en general, similares, algunos convenios, como el catalán, optan por un superior nivel de detalle para incorporar específicamente a «las industrias o actividades agropecuarias o forestales que tengan productos de cosecha o ganadería propias, independientemente del título jurídico (incluyendo el arrendamiento) contrato civil o mercantil que ampare las explotaciones de estas industrias o actividades y que se dediquen a la transformación y venta directa de los productos de la explotación», eso sí, «siempre que esta actividad complemente la producción y no constituya una actividad económica independiente»<sup>609</sup>. También el conquense, al aludir a «las industrias complementarias de las citadas actividades [agropecuarias], tales como la elaboración de vinos, aceite y otros productos de cultivo intensivo, con productos de la cosecha, plantación o ganadería propia, en el caso de ser explotaciones cuyo titular es una persona física o de sus

<sup>598</sup> Art. 2 Cádiz.

<sup>599</sup> Art. 2 Jaén, art. 2 Córdoba, art. 1 Málaga y art. 1 Sevilla.

<sup>600</sup> Art. 2 Cantabria, art. 2 Jaén, art. 2 Cádiz, art. 2 Córdoba, art. 1 Málaga y art. 1 Sevilla.

<sup>601</sup> Art. 2 Cantabria, art. 1 Ávila, art. 3 Castellón, art. 2 Guadalajara, art. 4 León, art. 2 Córdoba y art. 2 Valencia.

<sup>602</sup> Art. 4 Islas Baleares, art. 2 Cantabria, art. 1 Málaga y art. 1 Sevilla.

<sup>603</sup> Art. 2 Extremadura, art. 2 Cádiz, art. 2 Cuenca, art. 2 Guadalajara, art. 2 Huelva, art. 1 Palencia, art. 2 Salamanca, art. 1 Sevilla, art. 1 Toledo y art. 1 Zaragoza.

<sup>604</sup> Art. 2 Cataluña.

<sup>605</sup> Art. 2 Jaén.

<sup>606</sup> Art. 1 Murcia, art. 2 Cantabria, art. 3 Albacete, art. 1 Alicante, art. 2 Cádiz, art. 2 Cuenca, art. 2 Guadalajara, art. 2 Huelva, art. 4 León, art. 1 Palencia, art. 2 Salamanca, art. 1 Sevilla, art. 1 Toledo y art. 1 Zaragoza.

<sup>607</sup> Con redacciones diversas, pero siempre en el mismo sentido, la previsión se encuentra en el art. 4 Islas Baleares, art. 2 Extremadura, art. 2 Almería, art. 2 Guadalajara, art. 1 Málaga, art. 2 Burgos, art. 2 Huelva, art. 4 León, art. 2 Cádiz, art. 1 Palencia, art. 2 Salamanca, art. 1 Sevilla, art. 1 Toledo y art. 1 Zaragoza.

<sup>608</sup> Art. 1 Málaga.

<sup>609</sup> Art. 2 Cataluña.

asociados cuando la industria complementaria sea una persona jurídica, siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario como una fase más de la producción, es decir, independientemente de que su importancia económica sea igual o superior a la primaria de cultivo»<sup>610</sup>.

Se trata, empero, de un deslinde complejo. Para una correcta demarcación cabe servirse de la orientación proporcionada por el Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social; asimismo, resulta útil el planteamiento que se apoya en el principio de unidad de empresa para delimitar las actividades industriales complementarias de las agrícolas, forestales o pecuarias, de cuantas son independientes de estas. Desde este enfoque, y a salvo previsiones convencionales en otro sentido, se ha reclamado la concurrencia de cuatro requisitos para poder afirmar aquel carácter accesorio: vinculación subjetiva (mismo titular), prevalencia (los productos a transformar deben ser obtenidos, fundamentalmente, de la propia explotación), integración o falta de autonomía (no puede tratarse de una explotación económica independiente) y complementariedad (la relevancia económica de las actividades conexas debe ser subsidiaria en relación con las propiamente agropecuarias)<sup>611</sup>.

Tercero, subsisten remisiones al mentado Laudo de 2000, en ocasiones prácticamente como único elemento a tomar en consideración para la definición del ámbito funcional<sup>612</sup>; en otras como complemento a previsiones más detalladas<sup>613</sup>. Subsiste, incluso, una referencia al artículo 1 de la Ordenanza del campo para la determinación del espacio ocupado por el convenio<sup>614</sup>, algo que debe atribuirse a la lejana fecha de aprobación de la versión original del mismo (1998).

Cuarto, por cuanto hace a las empresas incluidas, se trata de una cuestión recogida, ora en el ámbito funcional, ora en el personal, para declarar la operatividad en cualesquiera al margen de su forma jurídica<sup>615</sup>. Así, existen convenios en los cuales se especifica su aplicación a «las empresas agrarias», así definidas «por la legislación vigente y la jurisprudencia al respecto»<sup>616</sup>; también a las Organizaciones de Productores de Frutas<sup>617</sup>; «a todas las empresas con independencia de su forma jurídica, incluyendo por tanto también a

---

<sup>610</sup> Art. 2 Cuenca.

<sup>611</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, F.J.: *Las relaciones laborales y de Seguridad Social Agraria*, Murcia (Laborum), págs. 56 y ss.

<sup>612</sup> Art. 2 Huesca, art. 3 Albacete, art. 2 Ciudad Real, art. 1 Soria, art. 2 Valladolid y art. 1 Zamora.

<sup>613</sup> Art. 2 Cantabria, art. 2 Burgos, art. 2 Córdoba y art. 2 Guadalajara.

<sup>614</sup> Art. 1 Teruel.

<sup>615</sup> Art. 3 Segovia.

<sup>616</sup> Art. 2 Sevilla.

<sup>617</sup> Art. 4 León.

las cooperativas, empresas de trabajo temporal o las empresas de servicios agrarios»<sup>618</sup>; a «las cooperativas de campo, sociedades agrarias de transformación, agrupaciones de explotación en común, comunidades de regantes y asociaciones agropecuarias en cuyas actividades participen trabajadores, sea cualquiera la clase de remuneración que perciban»<sup>619</sup>, o «a los empleadores agrarios, titulares de explotaciones agrarias, que realicen las funciones recogidas dentro del ámbito funcional de este convenio», teniendo en cuenta que, «a tal efecto, serán considerados empleadores agrarios las personas físicas o jurídicas (cooperativas, S.A.T., sociedades anónimas, sociedades limitadas, comunidades de bienes, comunidades de regantes, etc.)»<sup>620</sup>.

Quinto, no son extrañas las referencias a la negociación en otros niveles. Así, la norma canaria, tras describir su ámbito funcional, señala que, «no obstante lo anterior, en el supuesto que existan capítulos que total o parcialmente no estuvieran regulados en los convenios de ámbito inferior al que en este convenio colectivo se define como propio del sector del campo, las partes legitimadas para su firma podrán, previo acuerdo, regular dichos capítulos tomando como referencia lo expuesto en este convenio colectivo»<sup>621</sup>. La toledana, por su parte, se limita a efectuar una remisión a la regulación legal para establecer que «cualquier otro convenio colectivo de ámbito inferior, solo tendrá prioridad aplicativa conforme en lo dispuesto en el art. 84.2 ET», añadiendo que, «en todo caso, sobre esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento»<sup>622</sup>. En fin, las partes negociadoras del convenio navarro acuerdan su «prioridad sobre cualquier convenio de ámbito estatal»<sup>623</sup>.

La referencia a otros espacios negociales se aprecia también cuando se excluye alguna actividad cubierta por su propio convenio subsectorial, como es el caso del que deja fuera los trabajos en viñas, integrados en el convenio de viticultura de Cádiz<sup>624</sup>. En idéntico sentido debe interpretarse la exclusión de la actividad forestal prevista en Zamora, al remitir la cuestión al convenio regional del sector de actividades de conservación del medio ambiente natural<sup>625</sup>; previsión que en este texto es expresa, pero que debe considerarse implícita en el resto de las normas provinciales de Castilla y León, circunscritas a agricultura y ganadería, conforme ya se indicó. Asimismo, en Segovia la actividad ganadera independiente es excluida y derivada, «en tanto no exista otro convenio específico», al convenio nacional de granjas avícolas y de otros animales<sup>626</sup>.

---

<sup>618</sup> Art. 1 Alicante.

<sup>619</sup> Arts. 2 y 3 Madrid.

<sup>620</sup> Art. 3 Málaga o art. 3 Sevilla.

<sup>621</sup> Art. 1 Canarias.

<sup>622</sup> Art. 1 Toledo.

<sup>623</sup> Art. 1 Navarra.

<sup>624</sup> Art. 2 Cádiz.

<sup>625</sup> Art. 1 Zamora.

<sup>626</sup> Anexo 2 Segovia.

Y sexto, el marco geográfico no suele describirse con mayor detalle, pero sí se identifican algunas afirmaciones relevantes. Es el caso del convenio catalán, aplicable en todos los centros de trabajo ubicados en la comunidad autónoma, «aunque el domicilio social de la empresa radique fuera» de esta; es decir, con independencia del domicilio social de las empresas o sus titulares<sup>627</sup>. Esta regla de orden se reitera a nivel provincial en Almería<sup>628</sup> o León<sup>629</sup>.

Por su parte, el convenio aplicable en Extremadura especifica que «las fincas en las que parte de ellas están en [esta] Comunidad Autónoma... y parte en otra..., se regirán por las normas vigentes en aquella comunidad o provincia donde radique el elemento técnico de explotación»<sup>630</sup>. Una previsión semejante se localiza en Navarra<sup>631</sup>, Ávila<sup>632</sup>, Huelva<sup>633</sup>, León<sup>634</sup>, Málaga<sup>635</sup>, Salamanca<sup>636</sup>, Sevilla<sup>637</sup> o Teruel<sup>638</sup>. En cambio, el de Segovia (en términos similares el de Valladolid<sup>639</sup>) proporciona una solución alternativa cuando señala que «las explotaciones agrícolas que parte estén dentro de esta provincia y parte en otra, se regirán por la siguiente norma: en caso de existir convenio colectivo aplicable en ambas, se regirán por las normas vigentes en aquella en la que se encuentre el domicilio social de la empresa»<sup>640</sup>.

### 3.3. Ámbito temporal

En la descripción de los ámbitos temporales se detecta una considerable diversidad entre territorios, así como alguna práctica compartida por numerosos convenios, de lo que constituye ejemplo paradigmático el pacto de períodos de vigencia diferentes para las cláusulas económicas<sup>641</sup>.

---

<sup>627</sup> Arts. 1 y 2 Cataluña.

<sup>628</sup> Art. 1 Almería.

<sup>629</sup> Art. 4 León.

<sup>630</sup> Art. 1 Extremadura.

<sup>631</sup> Art. 1 Navarra.

<sup>632</sup> Art. 1 Ávila.

<sup>633</sup> Art. 1 Huelva.

<sup>634</sup> Art. 3 León.

<sup>635</sup> Art. 1 Málaga.

<sup>636</sup> Art. 1 Salamanca.

<sup>637</sup> Art. 1 Sevilla.

<sup>638</sup> Art. 1 Teruel.

<sup>639</sup> Con la salvedad más destacada de citar como referente el domicilio fiscal, art. 1 Valladolid.

<sup>640</sup> Art. 2 Segovia.

<sup>641</sup> En cambio, la previsión de diferentes vigencias según la actividad es meramente anecdótica. Sirva de muestra el caso del convenio de Málaga, con una vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2020, excepto en lo referente a la aceituna, vigente hasta la finalización de la campaña 2020-2021 (art. 4 Málaga). Prorrogado el convenio hasta diciembre de 2021 por acuerdo de la comisión negociadora (publicado el 8 de agosto de 2021), para el caso de la aceituna se extiende, de nuevo, hasta la campaña 2021-2022.

Salvo contadas excepciones en las que la vigencia inicial no excede de la anualidad<sup>642</sup>, la mayoría son pactados para prolongarse dos<sup>643</sup>, tres<sup>644</sup>, cuatro<sup>645</sup> y hasta cinco años<sup>646</sup>; lo que no obsta en ninguno de ellos para consensuar las oportunas variaciones o revisiones salariales.

Llegada esta fecha de finalización, mientras algunos textos contemplan la prórroga por períodos anuales en tanto no se proceda a la denuncia del convenio<sup>647</sup> (reafirmando la regla legal que también se aplicará a cuantos nada digan sobre este extremo<sup>648</sup>), otros establecen que esta denuncia tendrá lugar de forma automática<sup>649</sup>, bien al vencimiento de aquella vigencia<sup>650</sup>, bien con cierta antelación respecto a la misma<sup>651</sup>; uno, de hecho, ofrece la doble alternativa<sup>652</sup>.

Los convenios no suelen brindar mayores detalles respecto al trámite de denuncia, más allá de fijar un plazo (dentro del último mes de vigencia<sup>653</sup> o con una anticipación mínima de treinta días o un mes a la fecha de vencimiento<sup>654</sup>; antelación elevada en algún texto a dos<sup>655</sup> o tres meses<sup>656</sup>) o exigir alguna formalidad, limitada, normalmente, a reclamar que se plantee por escrito<sup>657</sup> (o

<sup>642</sup> Extremadura, Álava, Ávila y Teruel.

<sup>643</sup> Cataluña, Cuenca, Málaga, Toledo y Zaragoza.

<sup>644</sup> Islas Baleares, Canarias, Murcia, Albacete, Alicante, Almería, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Granada, Guadalajara, Huelva, León, Salamanca, Segovia, Valencia y Valladolid.

<sup>645</sup> Navarra, Cádiz, Huesca, Jaén y Soria.

<sup>646</sup> Cantabria, Madrid, Burgos, Palencia, Sevilla y Valladolid.

<sup>647</sup> Art. 6 Islas Baleares, art. 5 Cataluña, art. 5 Extremadura, art. 4 Navarra, art. 5 Albacete, art. 3 Alicante, art. 6 Almería, art. 4 Ávila, art. 4 Cádiz, art. 6 Castellón, art. 4 Ciudad Real, art. 5 Córdoba, art. 4 Huelva (afirmando, empero, que, «si fuera denunciado, el nuevo Convenio se comenzará a negociar en la primera quincena del mes de octubre anterior a su vencimiento»), art. 4 Málaga, art. 4 Sevilla y art. 4 Valencia.

<sup>648</sup> Madrid, Granada, Segovia, (según se deduce de su confuso art. 4) y Teruel (también a partir de la interpretación de cuanto dispone su art. 4).

<sup>649</sup> O de forma contradictoria contemplan, al tiempo, la denuncia automática y la referencia a posibles prórrogas, permitiendo colegir, a partir de una interpretación lógica, que la voluntad de las partes se corresponde con la automaticidad, art. 4 Canarias.

<sup>650</sup> Art. 3 Murcia, art. 5 Burgos, art. 4 Guadalajara («comprometiéndose ambas partes a iniciar las próximas negociaciones con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento»); art. 5 Huesca, art. 4 Jaén («comprometiéndose las partes firmantes a comenzar la próxima negociación antes del mes de septiembre de 2022», es decir, antes de su vencimiento el 30 de dicho mes), art. 7 León, art. 3 Palencia, art. 4 Salamanca, art. 2 Soria, art. 4 Toledo y art. 3 Valladolid.

<sup>651</sup> Un mes en el art. 4 Cantabria o el art. 3 Zamora; tres meses en el art. 4 Zaragoza; el día antes en el art. 4 Álava.

<sup>652</sup> Art. 4 Cuenca: «Queda así denunciado automáticamente al término de su duración. Al mismo tiempo cualquiera de los firmantes del presente convenio podrán denunciarlo mediante escrito dirigido a las otras partes negociadoras un mes antes de finalizar su vigencia».

<sup>653</sup> Art. 5 Extremadura o art. 5 Albacete.

<sup>654</sup> Art. 6 Islas Baleares, art. 4 Madrid, art. 3 Alicante, art. 6 Almería, art. 4 Ávila, art. 4 Cádiz, art. 6 Castellón, art. 4 Ciudad Real, art. 4 Cuenca, art. 3 Granada y art. 4 Valencia.

<sup>655</sup> Art. 5 Cataluña, art. 4 Navarra, art. 5 Córdoba y art. 4 Huelva.

<sup>656</sup> Art. 4 Málaga, art. 4 Sevilla y art. 4 Teruel.

<sup>657</sup> Art. 5 Cataluña, art. 5 Córdoba y art. 4 Cuenca.

«en forma»<sup>658</sup>) o, en un número menor, a imponer algún requisito de contenido que, sin embargo, no hace sino recoger, con mayor o menor exactitud, cuanto establece el art. 89 ET en relación con la comunicación del deseo de negociar<sup>659</sup> o respecto al plazo de un mes para constituir la comisión negociadora<sup>660</sup> (reducido en Granada a quince días<sup>661</sup>).

Por cuanto hace a los efectos de la denuncia, es preciso tener presente que, salvo los convenios de las provincias de Cuenca y Ávila, todos son anteriores a la reforma del art. 86 ET efectuada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, a partir de cuya entrada en vigor se recupera la ultraactividad indefinida *ex lege* del convenio (salvo otra decisión de los negociadores), lo que beneficiará no solo a los pactados a partir del 31 de diciembre, sino también a los anteriores denunciados y vigentes (DT 7ª).

Dada la ultraactividad limitada que contemplaba la regulación legal existente en la fecha de suscripción de la mayoría de los textos, resulta relevante analizar sus previsiones al respecto, toda vez que la limitación de la vigencia a un año tras la denuncia —establecida por el ET en su versión anterior— podía ser eliminada por los negociadores, habilitados para pactar su prolongación por un período superior o de forma indefinida. Así las cosas, la lectura de los convenios (coincidentes todos ellos en no contemplar el arbitraje obligatorio tras el período de ultraactividad) ofrece tres variables claras:

Primero, cuantos expresamente recogen la ultraactividad, ya sea de forma indefinida<sup>662</sup>, ya meramente temporal, sin aportar mejora a cuanto contemplaba la legislación entonces vigente<sup>663</sup> o introduciendo una ampliación al período de un año contemplado en esta<sup>664</sup>. En algunas ocasiones aquella se ciñe al contenido normativo<sup>665</sup> y en unas pocas se incluye también de forma expresa el obligacional<sup>666</sup>; en la mayor parte, sin embargo, o no se especifica

---

<sup>658</sup> Art. 5 Extremadura, art. 4 Navarra, art. 6 Almería, art. 4 Ávila (BO. Ávila 19 enero 2022), art. 4 Málaga ya art. 4 Sevilla.

<sup>659</sup> Art. 4 Ávila, art. 6 Castellón, art. 5 Córdoba, art. 3 Granada y art. 4 Sevilla.

<sup>660</sup> Art. 4 Madrid, art. 4 Ávila, art. 4 Cádiz, art. 6 Castellón, art. 4 Cuenca, art. 5.a) Sevilla y art. 4 Zaragoza.

<sup>661</sup> Art. 3 Granada.

<sup>662</sup> Art. 4 Canarias, art. 4 Cantabria, art. 5 Cataluña, art. 3 Murcia, art. 4 Álava, art. 5 Albacete, art. 3 Alicante, art. 4 Ávila, art. 5 Burgos, art. 6 Castellón, art. 4 Cuenca, art. 4 Guadalajara, art. 7 León, art. 3 Palencia, art. 4 Salamanca, art. 2 Soria, art. 4 Toledo, art. 3 Valladolid, art. 3 Zamora y art. 4 Zaragoza.

<sup>663</sup> «Un año desde su denuncia, conforme a la legislación vigente», art. 5 Huesca.

<sup>664</sup> Dieciocho meses desde la denuncia, en el art. 4 Ciudad Real; «dos años después de transcurrido el plazo legal que marca la legislación vigente en materia de ultraactividad», en el art. 5.b) Sevilla.

<sup>665</sup> Art. 4 Cantabria, art. 5 Cataluña, art. 4 Navarra, art. 5 Albacete, art. 3 Alicante y art. 5 Burgos.

<sup>666</sup> Art. 4 Canarias y art. 4 Ávila.



su alcance<sup>667</sup> o únicamente se hace patente que la norma seguirá aplicándose en sus términos<sup>668</sup>.

Segundo, aquellos otros que nada dicen y, por lo tanto, quedan bajo el régimen jurídico legalmente establecido. Tal sería el caso de Baleares, Extremadura, Madrid, Almería, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga o Valencia.

Y tercero, los que incorporan cláusulas confusas o entremezclan prórroga y ultraactividad planteando dudas respecto al alcance real de sus previsiones. A este bloque pertenecería, por ejemplo, el convenio de Cádiz, cuyo art. 4 determina que, en cuanto a la ultraactividad, «las partes acuerdan estar a lo que establezca la legislación vigente en cada año», pero «sin perjuicio de lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias», la primera de las cuales, titulada «ultraactividad» establece: «el presente Convenio se aplicará en todo su contenido, incluida las ayudas reguladas en los art 38 y 40, mientras las partes firmantes del mismo no acuerden uno nuevo. Esta cláusula no es prorrogable»<sup>669</sup>.

También se ubica en la zona de confusión el convenio de Segovia, el cual se limita a disponer que, «una vez concluida su vigencia», su «contenido normativo... se prorrogará *sine die*»; no obstante, «dicha prórroga terminará cuando se firme el acuerdo definitivo sobre el convenio colectivo de trabajo que lo sustituya» (art. 4)<sup>670</sup>. En un texto que no efectúa alusión alguna a su denuncia, cabe interpretar que la disposición bien podría hacer referencia tanto a la prórroga si no denunciado, como a la ultraactividad si denunciado. Una lectura en clave teleológica parece indicar que la cláusula lo es de ultraactividad indefinida.

Otro tanto ocurre con el de Teruel, que prevé la denuncia con al menos tres meses de antelación a la fecha de vencimiento, añadiendo luego: «en el supuesto de no ser denunciado o de prolongarse su vigencia, el 1º de enero de 1998 [los acuerdos adoptados hasta 2015 van posponiendo la fecha] se incrementará automáticamente en el Índice de Precios al Consumo que, para el Estado español, señale el Instituto Nacional de Estadística» (art. 4)<sup>671</sup>. En este caso, la disyuntiva planteada entre la ausencia de denuncia y la prolongación de vigencia permite concluir que el texto contempla tanto una posible prórroga («en el supuesto de no ser denunciado») como una eventual ultraactividad (de serlo y «prolongarse su vigencia»).

<sup>667</sup> Art. 4 Álava, art. 6 Castellón, art. 5 Ciudad Real, art. 3 Palencia y art. 4 Salamanca.

<sup>668</sup> «En todos sus términos y artículos» (art. 3 Murcia), «en todas sus condiciones estipuladas» (art. 4 Cuenca), «todo su contenido» (art. 4 Guadalajara), «en sus propios términos» (art. 5 Huesca), «en su totalidad» (art. 7 León), «todo el contenido del presente convenio» (art. 5 Sevilla), «en todos sus contenidos» (art. 2 Soria), «en todo su contenido» (art. 4 Toledo), «en todos sus términos tanto económicos como normativos» (art. 3 Valladolid), «en su totalidad» (art. 3 Zamora) o «todo el articulado» (art. 5 Zaragoza).

<sup>669</sup> Art. 4 Cádiz.

<sup>670</sup> Art. 4 Segovia.

<sup>671</sup> Art. 4 Teruel.

Para concluir esta somera descripción, procede dejar nota de cómo, a mediados de mayo de 2022, la mayoría de los convenios autonómicos ya habían sido denunciados: los de Canarias y Murcia desde 2018, los de Cantabria y Extremadura desde 2020, el de Madrid desde de 2021; todos ellos en el mes de diciembre. Las excepciones vienen dadas por el catalán, que se encuentra en situación de prórroga, y el de Navarra, todavía en período de vigencia inicial (que finaliza el 31 de diciembre de 2022). El balear se alza como incógnita, pues no figura en la base de datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos -CCNCC- (sí, en cambio en otras sedes), quedando en una zona de total incertidumbre.

La situación es semejante entre los provinciales, pues deben considerarse denunciados el de Teruel (en fecha indeterminada anterior a octubre de 2010), Álava (diciembre de 2015), Almería (febrero de 2017), Salamanca (diciembre de 2017), Granada y Segovia (noviembre de 2018), Zaragoza (diciembre de 2018), Burgos (diciembre de 2019), Albacete (enero de 2020), Huelva y Huesca (octubre de 2020), Ciudad Real y Guadalajara (diciembre de 2020), Málaga (prorrogado por la comisión negociadora hasta diciembre de 2021, fue denunciado el 15 de octubre de dicho año), Sevilla (noviembre de 2021), Cuenca, León y Toledo (diciembre de 2021). Se encuentran, en cambio, prorrogados, Alicante (suscrito inicialmente para concluir en diciembre de 2020) y Valencia (prorrogado desde diciembre de 2018). Aún no ha concluido el período de vigencia originario en Jaén (finaliza el 30 de septiembre de 2022); Ávila, Cádiz o Soria (los tres hasta el 31 de diciembre de 2022); Córdoba, Valladolid y Zamora (cuyo fin se prevé, en principio, para el 31 de diciembre de 2023) y Palencia (31 de diciembre de 2024).

Una cita aparte merece el convenio de Castellón, denunciado el 24 de octubre de 2017, pero prorrogado por acuerdo de la comisión negociadora de julio de 2018 hasta el 31 de diciembre de dicho año. Este acuerdo incorporaba en su cláusula tercera el «compromiso de las partes de favorecer, para el año 2019 y siguientes, un convenio agropecuario de nivel comunitario o, en su defecto, de las provincias de Valencia y Castellón, para lo cual realizarán, dentro de cada organización, los trámites oportunos a tales efectos antes de finalizar el presente año 2018». Lo cierto es que, como consta, no existe en este ámbito convenio autonómico alguno a fecha de hoy; por su parte, el existente en Valencia, procedente de 2016, fue prorrogado apenas medio año después del mentado acuerdo castellanense.

#### 4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL CAMPO A NIVEL ESTATAL. DIFICULTADES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

La DF 3ª ET de 1980 (aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo) derogó la Ley de 16 de octubre de 1942, poniendo así fin a la vigencia de la norma que habilitaba al Ministerio de Trabajo para dictar Reglamentaciones y

Ordenanzas laborales. Al tiempo, su DT 2ª determinó que las existentes a su fecha pervivirían «como derecho dispositivo», en tanto no fueran sustituidas por convenio, sin perjuicio de la potestad de aquel Ministerio para derogarlas total o parcialmente<sup>672</sup>. Así pues, como regla de orden, la «sustitución» total de cada Ordenanza pasaba por la firma de un convenio con un ámbito funcional, personal y territorial coincidente y que abarcase su contenido, es decir, todas las materias en ella reguladas<sup>673</sup>.

Comienza así lo que se ha calificado de «lenta agonía de las Ordenanzas»<sup>674</sup>, cuya desaparición no culminará hasta mayo de 2005, cuando sea sustituida la del sector de limpieza de edificios y locales, última superviviente del prolongado proceso de derogación.

Menos de una decena habían desaparecido del ordenamiento cuando esta DT 2ª fue modificada por Ley 11/1994, de 19 de mayo, que reiteró la pervivencia de las subsistentes (muy numerosas) hasta el 31 de diciembre de dicho año, salvo acuerdo marco o sobre materias concretas (art. 83.2 y 3 ET) y solo en tanto no fueran sustituidas por convenio. Conservaba el Ministerio la posibilidad de derogación, pero también la de prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 las correspondientes a sectores con problemas de cobertura. Completaba este régimen jurídico el reconocimiento a la CCNCC de sendas facultades destinadas a evitar vacíos: la potestad de convocar a los legitimados para iniciar la negociación «sustitutiva» y la habilitación para someter la controversia a un proceso arbitral en caso de fracaso de la vía negocial.

A tenor de la nueva disposición (que se incorporará a la DT 6ª ET 1995, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) se abrió un proceso bifásico<sup>675</sup>, pues el grueso de las Ordenanzas estaba llamado a quedar fuera del ordenamiento con la finalización de 1994, mientras que aquellas beneficiadas por la prórroga lo harían un año después.

---

<sup>672</sup> Esta DT 2ª fue configurada como «norma puente» para facilitar «el tránsito de un sistema intervencionista» a otro con mayor protagonismo de la autonomía colectiva, más acorde con el espíritu y tenor constitucional [VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J.: «La sustitución de las ordenanzas laborales: fases, instrumentos y balance de un proceso casi acabado», en AA.VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F., Dir.): *Balance material del proceso de sustitución de las ordenanzas laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 1999, pág. 15]. Sin embargo, el proceso de sustitución de las Ordenanzas laborales acabará convirtiéndose en ejemplo señero de la resistencia que tradicionalmente ha mostrado la negociación colectiva para asumir las funciones que la CE y la ley le reconocen, CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J.: «Análisis de la evolución normativa en el sector agrario», cit., pág. 66.

<sup>673</sup> SALA FRANCO, T.: «Las Ordenanzas laborales y el Derecho del Trabajo postconstitucional», *Relaciones Laborales*, núm. 0, 1984, pág. 14 o «Las Ordenanzas laborales en el Derecho del Trabajo», *Revista de Trabajo*, núm. 72, pág. 28.

<sup>674</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «Derogación de Ordenanzas Laborales y negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, T. II, 1995, pág. 145.

<sup>675</sup> Analizando con detalle las divergencias entre ambas fases, LAHERA FORTEZA, J.: «El largo proceso de derogación de las ordenanzas laborales», en AA.VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F., Dir.): *Las reformas pactadas de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Madrid (Lex Nova), 1997, pág. 256.

Durante 1994 los sujetos colectivos se esmeraron por alcanzar convenios. Aun así, subsistentes muchos sectores respecto a los cuales aparentemente sería precisa la prórroga, patronal y sindicatos suscribieron el 7 de octubre de 1994 el Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo (AIORT), cuya Comisión de seguimiento elaboró un informe identificador de los ámbitos con y sin cobertura convencional. Dicho documento fue asumido en su esencia por el Pleno de la CCNCC en diciembre, cuando afirmó la necesidad de prorrogar 52 totalmente y 7 de forma parcial; no se logró acuerdo en relación con otras 23.

Finalmente, por Orden de 28 de diciembre se procedió a la prórroga total de 61 Ordenanzas (entre ellas, como no, la de Trabajo en el campo, aprobada -en sustitución de su precedente de 1969- por Orden Ministerial de 1 de julio de 1975) y parcial de otras 9. A lo largo de 1995 muchas de ellas serán sustituidas por la propia negociación colectiva con o sin el auxilio de la CCNCC; para los espacios carentes de sujetos legitimados se plantearon varias soluciones teóricas: extensión convencional (art. 92 ET), reglamento de necesidad (DT 7ª ET 1995) o firma de un acuerdo interprofesional estatal. Aun cuando la Comisión de seguimiento del AIORT había abogado inicialmente por las dos primeras, finalmente fueron descartadas<sup>676</sup>.

Pese a los esfuerzos, lo cierto es que, una vez superada la fecha tope prorrogada, todavía existían ámbitos donde las Ordenanzas no habían sido sustituidas ni por convenio, ni por laudo arbitral. Ni tan siquiera el Acuerdo Interprofesional de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 (AICV) fue suficiente para zanjar la cuestión, en tanto ofreció una regulación de mínimos llamada a sustituir las correspondientes a sectores en los que todavía estaban vigentes por falta de sujetos negociadores, pero dejó sin solución la problemática de cuantos sí contaban con sujetos legitimados para negociar.

Tal era la situación de la Ordenanza del campo. Ni se había logrado convenio sustitutivo en plazo (tampoco después), ni el sector encontró respuesta en el AICV, dada la existencia de negociadores, por lo que el proceso de sustitución permaneció abierto<sup>677</sup> hasta el ya citado Laudo de 2000, dictado por

---

<sup>676</sup> La doctrina también consideró que no se trataba de vehículos adecuados en este proceso; en este sentido, entre otros, CRUZ VILLALÓN, J.: «Derogación de ordenanzas laborales y negociación colectiva», en AA.VV.: *Estructura de la negociación colectiva. VIII Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo), págs. 134-137.

<sup>677</sup> De hecho, entre 1995 (plazo para la sustitución) y 2000 (laudo sustitutivo), la Ordenanza vivió un renacer provisional gracias al Acuerdo sobre aplicación de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, alcanzado el 7 de abril de 1997 (BOE de 27 de mayo) en el seno de la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo Estatal de las Actividades Agrarias, Pecuarias y Forestales, formada por ASAJA, UPA, UGT y CC.OO., que decidieron por unanimidad acordar como derecho supletorio para el sector el contenido de aquella «hasta el próximo día 7 de junio de 1997, con el objeto de retomar las negociaciones que sustituyan a la citada Ordenanza».

D. José Rodríguez de la Borbolla Camoyán el 6 de octubre<sup>678</sup>, una vez seguido sin éxito ante la CCNCC el procedimiento habilitado por la DT 6ª ET.

Este Laudo, estructurado en cinco capítulos (normas de identificación, organización del trabajo, estructura profesional y movilidad funcional, estructura salarial y régimen disciplinario) optó por ofrecer un contenido limitado, en decisión coherente con la seguida por el AICV de 1997. Por cuanto hace a las cuestiones aquí analizadas, procede destacar los arts. 2-4, donde, además de contemplar su aplicación a nivel nacional (como no podía ser de otro modo), se concretan sus ámbitos funcional, personal y temporal. Su lectura permitirá comprobar la poderosa influencia que sigue ejerciendo en la negociación colectiva posterior:

En primer lugar, señala que «se aplicará a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a sus trabajadores. Asimismo, se regirán por las disposiciones del presente Laudo las industrias complementarias de las actividades agrarias y sus trabajadores, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, así como las de primera transformación de los frutos o productos agrarios con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa» (art. 2.1). Se trata de una delimitación clásica, heredera de la Ordenanza; incorpora una definición amplia (recogida en los convenios ulteriores en los términos expuestos) que aglutina tanto el trabajo en el campo en sentido estricto, como las actividades complementarias que sean accesorias y no independientes<sup>679</sup>. Con todo, adolece de cierta indeterminación (como ocurre en general en la negociación colectiva posterior), al dejar sin resolver «qué se entiende por actividades agrícolas, forestales y pecuarias»<sup>680</sup>.

En segundo término, «se regirán por las disposiciones del presente Laudo todas las empresas agrarias y sus trabajadores cuyo centro o centros de

---

<sup>678</sup> Resolución de 17 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, dictado por don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo (BOE núm. 286, de 29 de noviembre de 2000); conflicto en el que eran parte UGT y CC.OO., en el banco social, y ASAJA. COAG y UPA, en el empresarial.

<sup>679</sup> La definición «pivota sobre dos elementos positivos (o incluyentes) y uno negativo (o excluyente): a) El primero de ellos corresponde a la tríada del 'núcleo duro' del trabajo en el campo: actividades agrícolas, forestales y pecuarias o ganaderas. b) El segundo elemento positivo abarca las llamadas industrias agroalimentarias: elaboración de vino, aceite y queso, así como –en una atinada fórmula que añade el Laudo– 'primera transformación de frutos o productos agrarios con productos de la cosecha o ganadería propia'. c) El elemento excluyente sirve para circunscribir la inclusión del elemento anterior a aquellos supuestos en que esas industrias tengan un carácter estrictamente complementario –léase secundario– respecto al primer elemento, lo que, desde luego, exigirá que esas actividades 'no constituyan una explotación independiente'». ALARCÓN CARACUEL, M.R.: «Estructura de la negociación colectiva, sistematización y análisis de los ámbitos negociales y de las reglas de articulación de convenios», cit., pág. 85-86.

<sup>680</sup> CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J.: «Análisis de la evolución normativa en el sector agrario», cit., pág. 70.

trabajo estén situados en provincias sin convenio colectivo de aplicación a las mismas» (art. 2.2). Asimismo, resultará aplicable «en aquellas empresas en las que, estando reguladas por un convenio colectivo, dicho convenio no contemple todas o algunas de las materias reguladas en el presente laudo» (art. 2.4). Se contempla, pues, como regulación meramente supletoria o subsidiaria, aplicable solo en defecto de norma convencional o en caso de ser esta insuficiente<sup>681</sup>.

Por último, el Laudo tendrá una vigencia indefinida (art. 4), sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 2.3, en cuya virtud, en lógica con cuanto establecen sus apartados segundo y cuarto, «la entrada en vigor de un acuerdo o convenio colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo en el sector, subsector, empresa o centro de trabajo en el que aquel se haya pactado». Es decir, los productos de la autonomía colectiva serán preferentes y desplazarán al Laudo, de forma que, cuantos espacios vayan siendo cubiertos por convenio quedarán al margen de aquel, llamado a operar solo en los espacios carentes de cobertura. No obstante, pervive incorporado al articulado de los pactos que remiten a él o lo califican como derecho supletorio<sup>682</sup>.

La solución arbitral no ha impedido, como es lógico, nuevos intentos por alcanzar un convenio agropecuario de ámbito estatal; empeño, que, sin embargo, hasta la fecha se ha visto condenado al fracaso. Las dificultades son patentes, habiéndose planteado, incluso, severos conflictos en relación con los legitimados para tal negociación.

En efecto, habiéndose logrado el 23 de enero de 2014 un acuerdo entre FEAGRA-CC.OO. y Cooperativas Agroalimentarias y Unión de Uniones de Agricultores y Ganaderos respecto al texto que pretendían se convirtiera en I Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector, dicho acuerdo fue objeto de impugnación de oficio por la Dirección General de Empleo, que presentó demanda el 16 de abril ante la Audiencia Nacional, fundamentada en la falta de legitimación. Suspendidas las actuaciones procesales el 8 de julio como consecuencia de la opción por la vía arbitral acordada por las patronales y sindicatos en conflicto (las organizaciones firmantes del acuerdo como demandadas y, como demandantes FITAG-UGT, ASAJA, UPAG, COAG y Comité de gestión de cítricos), en noviembre fue designado como árbitro D. Tomas Sala Franco, llamado a resolver sobre «la capacidad y legitimación de

---

<sup>681</sup> En el primer caso se trataría de una relación de subsidiariedad, en el segundo de supletoriedad, ALARCÓN CARACUEL, M.R.: «Estructura de la negociación colectiva, sistematización y análisis de los ámbitos negociales y de las reglas de articulación de convenios», cit., págs. 83-84.

<sup>682</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, A.; GUTIÉRREZ PÉREZ, M. y RUIZ GONZÁLEZ, C.: «Los convenios colectivos del campo», en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., et alii, DIRS.): *Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autonómico. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2019, pág. 237.

las partes para negociar un convenio colectivo estatal del sector agrario y la composición de la comisión negociadora que tenga que constituirse, determinando los porcentajes de representación de cada una de las partes».

El Laudo de 23 de marzo de 2015 resuelve que, «ante la imposibilidad de acreditación por parte de las asociaciones empresariales concurrentes de su representatividad de cara a la participación y composición del ‘banco empresarial’ de la comisión negociadora del Primer Convenio Colectivo Estatal del Sector Agrario», no queda otra alternativa que aplicar el art. 87.3 ET» y concluir que las únicas patronales «existentes para constituir la comisión negociadora» son CEOE y CEPYME, pues solo ellas cuentan «con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal». Como era de esperar, la decisión es objeto de impugnación judicial, que tendrá lugar por demanda de 7 de mayo de UPAG y COAG frente a FITA-UGT, FEAGRA-CC.OO., ASAJA, Cooperativas Agroalimentarias, Comité de Gestión de Cítricos y Federación Española de Asociaciones de Productores de Frutas y Hortalizas.

Resuelve la Audiencia Nacional rechazando tanto que el Laudo haya incurrido en *ultra vires* o que se dictara siguiendo «un mero criterio equitativo» y no jurídico, como las alegaciones de indefensión o de falta de imparcialidad del árbitro por su pertenencia al SIMA. Por último, recuerda que las reglas legitimación establecidas en el ET son «preceptos imperativos de derecho necesario», así como que «a efectos de representatividad como organización patronal carece de toda relevancia la representatividad que se tenga como organización profesional, pues el hecho de ser profesional de la agricultura no otorga la condición de empleador de trabajadores por cuenta ajena». En definitiva, «ante la ausencia de prueba de la necesaria representatividad para ostentar la necesaria legitimación», la aplicación del art. 87 ET efectuada por el Laudo resulta «ajustada a derecho y el fallo debe ser desestimatorio»<sup>683</sup>.

No se trata este, ni mucho menos, del último paso en un azaroso camino. En enero de 2016 se constituye la comisión negociadora del convenio estatal del sector (con CEOE y CEPYME en la parte patronal y CC.OO. y UGT en la sindical), pero lo cierto es que, en el mes de abril de 2022, esta llevaba sin reunirse desde noviembre de 2018.

---

<sup>683</sup> SAN de 29 de junio de 2015 (procedimiento núm. 125/2015).