



universidad
de león



**GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2019 / 2020**

TRABAJO EN EL SECTOR AGRARIO
WORK IN THE AGRICULTURAL SECTOR

Realizado por el Alumno D^a. VEGA GARCÍA ROSUERO .

Tutorizado por el Profesor D^a. SUSANA RODRÍGUEZ-ESCANCIANO.

ÍNDICE

PRIMERA PARTE:

1. RESUMEN.....	4
2. OBJETIVOS.....	5
3. METODOLOGÍA.....	6

SEGUNDA PARTE: TRABAJO EN EL SECTOR AGRARIO.

1. EL DERECHO LABORAL EN LA AGRICULTURA. Características de la actividad agraria.....	7
2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL AGRARIO.....	7
2.1. Aproximación a la normativa reguladora.....	9
2.1.1. La PAC.....	9
2.1.1.1. La evolución de la PAC.....	10
2.1.1.2. Organizaciones.....	11
2.1.2. Real Decreto 1565/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.....	12
2.2. La negociación colectiva en el campo.....	13
2.2.1. Laudo arbitral 6 octubre de 2000.....	14
2.2.2. Estructura convencional.....	16
3. FORMAS CONTRACTUALES MÁS FRECUENTES.....	20
3.1. Régimen jurídico aplicable.....	20
3.2. Acceso al empleo. Modalidades de contratación.....	22
3.2.1. Trabajo fijo-discontinuo.....	22
3.2.2. Contrato de obra y servicio.....	23
3.2.3. Contrato eventual.....	24
4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	25
4.1. Aproximación a la normativa reguladora.....	25
4.1.1. Prevención a nivel internacional.....	26
4.1.2. Prevención a nivel nacional. Notas técnicas de prevención.....	27

4.2. Principales factores de riesgos en el sector agrario.....	33
4.3. Medidas de prevención.	34
4.3.1. Maquinaria agrícola.....	34
4.3.2. Productos químicos.....	36
4.3.3. Productos biológicos.	36
4.3.4. Riesgos meteorológicos.	37
5. SISTEMA ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIA.....	38
6. SITUACIÓN PROVOCADA POR EL COVID-19 EN EL SECTOR AGRÍCOLA. Medidas de apoyo al sector por la Consejería de Agricultura y Ganadería de Castilla y León.....	42
CONCLUSIONES.....	46
BIBLIOGRAFÍA.....	49

1. RESUMEN/ ABSTRACT

A lo largo del presente trabajo se exponen las peculiaridades del trabajo en el sector agrícola, analizando, en primer lugar, sus normas reguladoras como convenios de la OIT, normativa comunitaria, normativa nacional y su negociación colectiva.

A continuación, se profundiza en las formas contractuales más frecuentes para este sector, como son el contrato de obra y servicio o temporeros que es el contrato con diferencia más usado en este sector debido a su estacionalidad y a la hora de necesitar a muchos trabajadores para tareas específicas. El trabajo eventual dado por un aumento de tareas, la jurisprudencia ha admitido este tipo de contrato cuando al trabajador se le requiere año tras año; y por último el trabajo fijo-discontinuo siendo el menos usado en este sector por no poder repetir las fechas año tras año.

También se analizan los factores de riesgo que afectan principalmente a los trabajadores del sector y las principales medidas preventivas a adoptar, sin dejar de analizar el sistema especial en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena, cuya principal característica son los periodos de actividad e inactividad.

Atendiendo a la situación tan excepcional provocada por el COVID-19 se han incorporado medidas de apoyo por el ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación facilitándoles el trabajo en esta crisis y ayudas que ha recibido este sector clasificándole como esencial para superar esta crisis.

Palabras clave: sector agrícola, agricultura, trabajadores, estacionalidad, convenio, prevención de riesgos.

ABSTRACT

Throughout this work, the peculiarities of work in the agricultural sector are exposed, firstly analyzing its regulatory standards such as ILO conventions, community regulations, national regulations and collective bargaining.

Next, the most frequent contractual forms for this sector are explored, such as the work and service or temporary contract, which is the contract by far the most used in this sector due to its seasonality and when it comes to needing many workers for tasks. you specify. The eventual work given by an increase of tasks, the jurisprudence has admitted this type of contract when the worker is required year after year; and lastly, fixed-discontinuous work, being the least used in this sector because it cannot repeat the dates year after year.

The risk factors that mainly affect workers in the sector and the main preventive measures to be adopted are also analyzed, without stopping to analyze the special system in Social Security for employed workers, whose main characteristic are periods of activity and inactivity.

In response to the exceptional situation caused by COVID-19, support measures have been incorporated by the Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, facilitating their work in this crisis and aid that this sector has received, classifying it as essential to overcome this crisis.

2. OBJETIVOS

PRIMERO: Este primer objetivo es general, es decir, el análisis de las peculiaridades que presenta el trabajo en el sector agrario y su atención por el ordenamiento jurídico.

SEGUNDO: Reflexión sobre el poco atractivo que tiene este sector sobre todo en los jóvenes, en contraposición a su importancia en la vida diaria.

TERCERO: Se analiza la importancia de las políticas agrarias para poder llevar a cabo este trabajo, debido a su inestabilidad, aleatoriedad de la producción, malas cosechas..., a las que está sujeto el agricultor.

CUARTO: Se va desgranando los tipos de contratos más usuales en el sector, y se analiza si sería conveniente su regulación por el art. 2º del Estatuto de Trabajadores.

QUINTO: Reflexiones sobre la necesidad de una formación especial para el trabajo en el campo, para evitar los abundantes accidentes de trabajo en el sector.

SEXTO: Se analiza la situación creada en el sector debido al COVID-19, y soluciones dadas al sector.

3. METODOLOGÍA

El primer paso para la realización de este Trabajo Fin de Grado fue la selección del tema a tratar.

Tras hablar con la tutora decidimos realizarle sobre el trabajo en el sector agrícola que podría considerarse clásico, pero se encuentra en permanente actualidad y más hoy en día después de la crisis del COVID-19.

Con el tema escogido y una visión a gran escala de cuales serían los aspectos más concretos a tratar, el siguiente paso fue plantear un índice que sirviera de base en todo el trabajo.

Una vez concretados los temas básicos a tratar, nos encaramos a este trabajo con la ayuda de búsqueda en manuales, guías, revistas, convenios, notas prácticas y sentencias pudimos ir completando el contenido.

Se ha adoptado una metodología crítica, es decir, el trabajo no tiene un mero enfoque descriptivo, sino que incorpora una reflexión crítica al objeto de detectar las virtudes y defectos o lagunas de la regulación con el fin de realizar propuestas de mejora.

SEGUNDA PARTE: TRABAJO EN EL SECTOR AGRICOLA.

1. EL DERECHO LABORAL EN LA AGRICULTURA.

Nuestra normativa en materia laboral está orientada principalmente a las relaciones que ofrecen el sector servicios y la industria, por lo que no se tiene mucha consideración al trabajo primario, principalmente a la agricultura.

LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD AGRARIA:

“La especialidad jurídica esta vigente en diferentes planos de la relación laboral: en el cualitativo y social económico”¹.

El plano cualitativo se caracteriza por tener salarios bajos, jornadas laborales más grandes y menor cotización de la Seguridad Social.

Desde el punto de vista socio-económico el empleo agrícola está determinado por la mayor utilización de maquinaria, lo que determina la mano de obra utilizada, la escasa movilidad de oferta y demanda, la propiedad de la tierra, irregularidades en el empleo agrícola, jornadas de trabajo a tiempo parcial, gran número de trabajadores por cuenta propia y la utilización de mano de obra de migrantes.

La situación que envuelve el trabajo agrícola presume un menosprecio colectivo del trabajo en la agricultura.

2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL AGRARIO.

“La coyuntura que marca las especialidades de la actividad agrícola supone que parte de la doctrina exponga la necesidad de una regulación propia dentro del Derecho del Trabajo, no como una rama independiente, pero si se afirma la importancia de unas normas que regulen todas las particularidades propias del sector”².

Las singularidades del sector agrícola conllevan la necesidad de unas normas que tengan en cuenta dichas peculiaridades.

Para determinar las fuentes de este derecho hay que estar a las reglas generales, que como establece el Código Civil, son “la ley, la costumbre y los principios generales del derecho”³. El Estatuto de los Trabajadores (a partir de ahora ET) como norma superior

¹ MORENO VIDA, M.N.; MONEREO PÉREZ, J.L.; GARCÍA VALVERDE, M.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (2005): *El trabajo*.

² VICEDO CAÑADA, L. (2004): “*El Derecho Agrario Laboral: su ámbito de aplicación*”. Revista de Derecho Agrario y Alimentario.

³ Art 1.1 CC: “Las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho.”

en derechos de los trabajadores, en su art. 3º insta que las fuentes de la relación laboral son las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, los convenios colectivos, el contrato de trabajo y los usos y costumbres legales”⁴.

Destacar el reglamento comunitario referente a las actividades agrícolas, pese a que repercuten a los trabajadores por cuenta propia.

Resaltar la norma del Consejo de Europa 613/1986⁵ que regularizaba la igualdad de ambos sexos que realicen labores por cuenta propia, y contiene la prestación de la maternidad.

Durante años se ha ido aumentando en su regulación, la directiva sobre la protección del medioambiente, el cuidado de los animales y la salud pública.

En España la normativa que reguló el sector agrario ha sido la Ordenanza General del Trabajo en el Campo. La última ordenanza la tenemos con fecha de 1975 que se extendió hasta 1995, y más aún como derecho supletorio. Esta norma no correspondía a la autenticidad del sector agrícola y las personas estaban en una situación discriminatoria comparada con otras áreas del trabajo. “Esta discriminación se materializa en la mayor dificultad de las personas con el rango eventual agrario para acceder a la categoría de fijo, exigiendo un año ininterrumpido mientras por regla general se exigía seis meses. También observamos la discriminación en la menor protección social de ciertos colectivos como las mujeres y los menores, así como, en la prevención de seguridad, higiene, servicios asistenciales y sociales que carecían de la homologación existente en otros sectores”⁶.

Actualmente la fuente principal en la relación laboral es el convenio colectivo del área agrícola, en el que también se integran las actividades de ganado y forestales.

La ley considera que son relaciones laborales, aunque en el ET⁷ no vienen nombradas, pero como hemos hablado antes del art 3 del ET una fuente laboral es la costumbre y qué mejor para ello, el sector agropecuario que lo tenemos desde los albores de la civilización.

Así pues, vemos la desprotección de los trabajadores en el campo con las normativas comunes que no tienen en cuenta las características propias como la estacionalidad en el empleo y sus contratos temporales.

⁴ Art 3 ET: fuentes de la relación laboral.

⁵ Véase: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31986L0613>

⁶ Federación de Trabajadores de la Tierra. (1985): “*El trabajador agrícola por cuenta ajena*”.

⁷ Art 2: relaciones laborales de carácter especial. 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.

2.1. Aproximación a la normativa reguladora.

2.1.1. LA PAC

Un cuerpo normativo sustancial está destinado a la regulación de la Política Agraria Común (a partir de ahora la PAC) que es la política de la Unión Europea (a partir de ahora UE) orientada a la consecución de un mercado interior para los productos de la tierra y de la ganadería y al logro de los objetivos definidos por el Tratado⁸.

La base jurídica de la PAC se recoge en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

La PAC se rige en cuatro bloques:

- Las normas aplicables a los pagos directos a los agricultores Reglamento (UE) nº 1307/2013.
- Organización común de los mercados de productos agrícolas Reglamento (UE) nº 1305/2013.
- Apoyo al desarrollo rural Reglamento (UE) nº 1305/2013.
- Financiación, gestión, y seguimiento de la Política Agrícola Común Reglamento (UE) nº 1306/2013.

La PAC se instauró en Europa en enero de 1962, ha cambiado mucho de cómo la conocemos ahora sometiéndose a numerosas reformas, debido a que la sociedad agraria tradicional se ha transformado a una ganadería y agricultura moderna.

Esta agricultura moderna se caracteriza por pasar de una producción de autosuficiencia a la producción proveedora del mercado que tenemos hoy en día, aunque haya habido numerosas reformas en la PAC ésta siempre ha seguido con los objetivos principales.

Estos objetivos son “incrementar la productividad agrícola, fomentando el progreso técnico, asegurando el desarrollo racional de la producción agrícola, así como el empleo óptimo de los factores de producción, en particular la mano de obra; garantizar un nivel de vida equitativo a la población agrícola, en especial, mediante el aumento de la renta

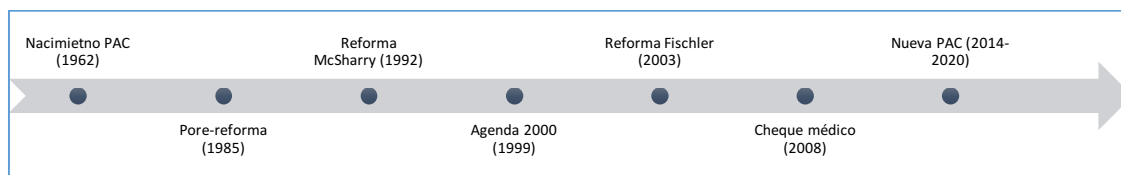
⁸ Definición Política Agraria Común RAE

individual de los que trabajan en la agricultura; estabilizar mercados; garantizar la seguridad de los abastecimientos y asegurar al consumidor precios razonables”⁹.

La primera meta está dirigida al aseguramiento de un desarrollo racional de la producción agrícola con su optimización de los factores de producción, la segunda meta está dirigida a la población agrícola y las tres últimas inciden en aspectos económicos y mercadológicos.

La PAC es un dispositivo del mercado interno y de la unión aduanera, pero también es un facilitador de la conexión inter-territorial y sirve como anclaje de salvaguarda del medio ambiente y la protección ecológica de Europa como continente.

2.1.1.1. Evolución de la PAC.



(Elaboración propia)

Tras numerosas reformas de la PAC, en el año en el que nos encontramos, estamos con la: reforma 2014-2020, hacia la PAC.

Se originó en el Tratado de Lisboa¹⁰ y se estableció el nombre de “política agro rural integrada común”, de donde se deduce la conexión entre la parte agraria y la parte rural.

Se contemplan los siguientes requisitos:

- Proteger la producción alimentaria en toda UE para garantizar la alimentación a todos sus ciudadanos y contribuir a las exigencias de la alimentación mundial.
- Favorecer a las comunidades agrícolas para que su producción sea sostenible medioambientalmente, por ejemplo, con la calidad del agua y el bienestar animal.
- Sustentar comunidades rurales donde la agricultura es un pilar fundamental.

Estos objetivos se conseguirán mediante los pagos directos, medidas de mercado y el desarrollo rural.

⁹ Art.39 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

¹⁰ Tratado C 83/477ce del 30 de marzo de 2010 sobre la versión consolidada del tratado de funcionamiento de la Unión Europea)

Durante la reforma del 2014-2020 se va a destinar 45.000 millones de euros para la agricultura y para las zonas rústicas.

Para poder recibir esta ayuda se imponen unas normas desde la UE como la sostenibilidad, innovación, empleo, modernización y calidad. Al mismo tiempo se da tolerancia a España para que se ajuste a los programas de desarrollo rural.

España da prioridad a la gestión razonable de los recursos rurales, incentivar la capacidad de la agricultura y lograr el desarrollo compensado de las economías rurales.

- Hacia una política agrícola común posterior a 2020.

Nos retoma a un cambio, su reto más ambicioso será la seguridad alimentaria. “El aumento brusco y escalonado de la población mundial aumenta la adquisición de alimentos y esto complica la conservación del medio ambiente y dificulta la lucha contra el cambio climático”¹¹. Para la solución de este problema se potenciarán políticas que conllevarán que resuelvan el empeoramiento de los suelos y especializarán la tierra a un único producto.

Trata del principal problema de la agricultura: mayor población que intensifica los desequilibrios, con el despoblamiento y el envejecimiento de la zona rural debido a la falta de oportunidades de vida.

La Comisión Europea propone una serie de normas agrícolas orientadas a la ayuda de los agricultores y las zonas rurales con una agricultura sostenible para proteger el medioambiente y la lucha contra el cambio climático. Estas normas las podemos dividir en cuatro, la primera dar una mayor tolerancia a los estados miembros para emplear las asignaciones financieras; la segunda busca un método más razonable en el sistema de ayudas; la tercera se basaría en la protección del medioambiente; y por último propone la modernización del sector agrario mediante su conocimiento e innovación.

2.1.1.2 Organizaciones.

- Las Organizaciones Comunes de Mercados (OCM) que regula la producción, los precios, la comercialización de los productos agrícolas y la política común de precios de los Estados miembros¹²

¹¹ MONEREO PÉREZ JL, ARIAS DOMÍNGUEZ A, GORELLI HERNÁNDEZ J Y VILA TIERNO F (2019) *Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autonómico*. Aspectos laborales de seguridad social. Ediciones Laborum.

¹² Reglamento (UE) n°1308/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se crea la organización común de mercados de los productos agrarios.

Esta organización asegura la compra de los excedentes de producción y protección exterior frente a las importaciones de coste inferior, establecen regímenes que apoyan los precios y prestan ayudas directas¹³.

- Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER): es un instrumento financiero, su finalidad es la de restablecer la cohesión económica y social, corrigiendo los desequilibrios entre sus regiones¹⁴.
- Fondo Social Europeo (FSE): para fomentar la movilidad profesional y las oportunidades de empleo en los trabajadores de la UE¹⁵.
- Fondo de Cohesión: desarrollado para los países miembros cuya renta nacional bruta per cápita es inferior al 90% de las diferencias socioeconómicas y promueven el desarrollo sostenible¹⁶.

Con un aspecto más general de todas ellas nos encontramos con el Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo del 11 de julio de 2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión.

Todas estas organizaciones vienen reguladas en los “art 158 a 162 del Tratado Constitutivo de las Comunidades Europeas, que establecen que la Unión Europea debe promover el desarrollo global armonioso y reforzar la cohesión económica y social reduciendo las diferencias entre los niveles de desarrollo de las diversas regiones”¹⁷.

2.1.2. RD 1561/1995 SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO

Debido al carácter estacional del trabajo en el campo es necesario intensificar jornadas de trabajo, pudiéndose ampliar hasta un máximo de 20 horas semanales y sin poder

¹³ Regulado en el Reglamento (UE) n 1308/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se crea la organización común de mercados de los productos agrarios.

¹⁴ Regulado en el Reglamento (CE) no 1080/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 5 de julio de 2006 relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

¹⁵ Regulado en el Reglamento (CE) 1082/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio 2006 relativo al Fondo Social Europeo

¹⁶ Regulado en el Reglamento (CE) 1082/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio 2006 sobre la Agrupación Europea de cooperación territorial. Véase:

[https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2007/gect/ce_1082\(2006\)_es.pdf](https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2007/gect/ce_1082(2006)_es.pdf)

¹⁷ https://ec.europa.eu/regional_policy/es/information/legislation/regulations/2007-2013/#erdfregulation

exceder las 12 horas diarias. Estas ampliaciones de jornada se pueden acordar en convenio colectivo o por costumbre cuando se determine la necesidad de intensificar el trabajo¹⁸.

Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada según el art 34 del ET se compensarán o abonarán según lo establecido en el apartado 1 del artículo 35 de dicha Ley.

Estos trabajadores deberán disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana¹⁹.

Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada se compensarán o abonarán según lo establecido en el apartado 1 del artículo 35 de dicha Ley.

En aquellas tareas que exijan para su correcta realización un extraordinario esfuerzo físico o concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo. Al mismo tiempo las faenas que el trabajador tenga que tener los pies en fango o agua, la jornada no podrá ser superior a seis horas diarias y treinta y seis semanales²⁰.

2.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL CAMPO.

La Ordenanza de Trabajo en el Campo de 1 de julio de 1975 (legislación del anterior régimen), en virtud de la Disposición Transitoria 6º del ya extinguido Real Decreto 1/1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, fue prorrogada hasta el 31 de diciembre de 1995. Y aún después de ser derogada, al no haber normativa específica aplicable actuaba como derecho supletorio. Esto nos tiene que dar idea de la complejidad de la regulación del trabajo en el campo.

¹⁸ Art 5 RD 1561/1995: tiempo de trabajo y descanso en las labores agrícolas, forestales y pecuarias.

¹⁹ Art 2.1 RD 1561/1995: regímenes de descanso alternativos.

²⁰ Art 24 RD 1561/1995: limitaciones de jornada en el trabajo en el campo.

2.2.1 El laudo arbitral de 6 de octubre de 2000

Después de varios intentos infructuosos de aprobar un convenio para el sector, fue el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000²¹, al que se sometieron las partes quién reguló la materia con eficacia jurídica de convenio colectivo.

Fue, como su naturaleza establece, una decisión de equidad que trata de alcanzar un equilibrio entre las partes en conflicto. Su ámbito funcional se extiende a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias, y a sus trabajadores, así como a las industrias complementarias de las actividades agrarias y a sus trabajadores.

Por su parte, en el ámbito personal y funcional se aplicará a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a sus trabajadores, y a 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. Se regirán por las disposiciones del Laudo todas las empresas agrarias y sus trabajadores cuyo centro o centros de trabajo estén situados en provincias sin Convenio Colectivo de aplicación a las mismas.

La denuncia de un Convenio Colectivo, salvo pacto en contrario, no podrá entenderse como producción de un vacío normativo. La entrada en vigor de un Acuerdo o Convenio Colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el Laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo en el sector, subsector, empresa o centro de trabajo en el que aquél se haya pactado. El referido Acuerdo o Convenio Colectivo será siempre de aplicación preferente desplazando a este Laudo con el que, por consiguiente, en ningún caso entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. También será 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 Laudo²².

²¹ Resolución de 17 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la 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. Véase:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2000-21537

²² Art.2: ámbito funcional y personal. 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.

Además, el laudo establece una garantía “ad personam”²³, ya que las empresas deben respetar las condiciones más beneficiosas que se hubiesen pactado tanto individual como colectivamente. En cuanto al ámbito territorial, abarca todo el territorio español, y su vigencia indefinida, sin perjuicio que, si algún convenio colectivo entra en vigor regulando alguna materia del laudo, se inaplicará este total o parcialmente.

En cuanto a su contenido no regula exhaustivamente las materias, sino que pretende que exista una regulación que haga frente al vacío normativo que deja la derogada “Ordenanza de Trabajo en el Campo”, y que sea la negociación colectiva la que regule el sector agrario de forma detallada.

Realiza también una clasificación profesional, si bien, mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representantes de trabajadores se establecerá el sistema de clasificación profesional de acuerdo a los criterios generales que fija dicho Laudo, y además serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación. Establece cinco Grupos Profesionales, cambiando el criterio de la Ordenanza del Campo.

Por su importancia en la regulación en los Convenios Sectoriales futuros, el Laudo regula el salario, formado por salario base y complementos salariales.

Entre estos complementos, cabe mencionar los siguientes: Complemento salarial por antigüedad, gratificación extraordinaria (pagas extras), complemento por trabajo nocturno, complemento de salario en especie, indemnización por desplazamiento cuando se empleen medios de los propios trabajadores, e indemnizaciones por movilidad geográfica²⁴.

En el salario de los trabajadores eventuales se deberá incluir además del salario base la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

En cuanto a las incidencias climatológicas establece que las horas perdidas por los trabajadores fijos, por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50 por ciento, por ampliación de la jornada legal en días sucesivos. A los trabajadores eventuales se les abonará el 50 por ciento del salario, si habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o

²³ MURCIA, J. G. (2018). *Condición más beneficiosa y negociación colectiva*. Documentación laboral.

²⁴ MONEREO PEREZ, JL., ARIAS DOMÍNGUEZ, A., GORELLI HERNÁNDEZ, J., VILA TIERNO, F.; *Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autónomico*. Aspectos laborales y de seguridad social.

transcurrido hasta dos horas de trabajo. Si es superior a dos horas percibirán íntegro el salario, sin que proceda la recuperación del tiempo perdido.

Respecto a las horas extraordinarias tendrán dicha consideración las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y serán compensadas con descanso en los cuatro meses posteriores. Si no fuera así serán retribuidas con un incremento del 50 por ciento al salario hora ordinario.

2.2.2. Estructura convencional

En la actualidad, nos encontramos con una estructura convencional sectorial, integrada por convenios provinciales y de comunidad autónoma que regulan al detalle las materias y sus peculiaridades en los distintos territorios²⁵.

Si nos centramos en Castilla y León nos encontramos con un territorio con unas especiales condiciones de clima, abundando los cultivos de cereales. La mayoría de la superficie cultivada está clasificada como área desfavorecida. Las explotaciones agrícolas son, generalmente, de trabajadores autónomos del Sistema Especial de Autónomos Agrarios, al contrario que a nivel nacional donde abundan los asalariados. En cuanto a la ganadería destacan las explotaciones del sector del vacuno y del sector de ovino.

Todas las provincias de la Comunidad tienen un Convenio de nivel provincial para el sector agropecuario. Sin embargo, falta un convenio a nivel autonómico que armonice el sector.

Las partes negociadoras son los sindicatos más representativos a nivel estatal (UGT, CCOO) por el lado social, y los denominados sindicatos agrarios (Unión de Campesinos de Castilla y León -UCCL-, Unión de Pequeños Agricultores -UPA-, y Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores -ASAJA-, además de otros de ámbito provincial) por la parte empresarial. La representatividad de estas organizaciones profesionales agrarias se recoge en los art. 175 y siguientes de la Ley 1/2014 del 19 de marzo, Agraria de Castilla y León²⁶.

El ámbito de aplicación de todos ellos es la provincia. Las partes han pactado que la vigencia temporal de los convenios oscila entre 2 y 5 años, si bien en su totalidad apuestan por el mantenimiento de lo pactado una vez denunciado el convenio. Salvo

²⁵ ÁLVAREZ CUESTA H, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ ,J. (2019): *Convenio Colectivo Castilla y León*. Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autonómico. Ediciones Laborum. Murcia.

²⁶ Véase: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-3562&p=20151231&tn=2>

alguna excepción, en cuanto al sistema de contratación, tras remitirse a las normas legales o reglamentarias de aplicación, determinan el ámbito de los contratos temporales, por ejemplo, labores de temporada, de recolección, de vendimia, etc.

En todos ellos un núcleo fundamental es la regulación de la jornada, vacaciones, licencias y las particularidades a que obliga la meteorología, y por ello realizan una pormenorizada regulación del tiempo de trabajo, insistiendo en las especialidades que impone el trabajo que depende de las condiciones climáticas, para realizar un mayor esfuerzo en determinadas épocas que requieren más actividad, y por la imposibilidad de trabajo en otras ocasiones. Así las horas de trabajo que se pierden por causa de lluvias u otros elementos atmosféricos, en el caso de trabajadores fijos, sólo serán recuperadas al 50 por ciento, y en el plazo de las dos semanas siguientes. A los temporales se les satisfará el 50 por ciento del salario si tuvieran que interrumpir el trabajo sin haber transcurrido dos horas, y a partir de ahí recibirán el salario íntegro, sin que en ninguno de los dos casos se tenga que recuperar las horas perdidas²⁷. Además, regulan los descansos, días festivos, horas extraordinarias, vacaciones, calendarios, permisos y licencias, salarios, dietas, etc, y todas las materias que caracterizan los convenios colectivos.

Todos los convenios de la Comunidad, excepto el de Zamora, establecen una clasificación profesional.

Particularmente el Convenio de León, viene regulado por el Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018/2019/2020/2021²⁸.

Las partes firmantes del presente convenio, en representación de los trabajadores, son los sindicatos de ámbito provincial, como CCOO Industria León y UGT-Fica León; por otro lado, la otra parte firmante son las asociaciones profesionales agrarias como ASAJA y UGAL-UPA por ser las más representativas en el ámbito provincial. Reconociéndose mutuamente legitimación y representación para la negociación del Convenio Colectivo²⁹.

²⁷Art 15 de la Resolución de fecha 4 de agosto de 2017 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo Provincial Agropecuario de Burgos. Véase: http://www.cyl.ugt-fica.org/images/Convenios/Castilla_y_Leon/Sectoriales/Burgos/BOP_CONVENIO_AGROPECUARIO_BURGOS_2015-2019.pdf

²⁸Resolución de 7 de agosto de 2019 de la oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo y la publicación del convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (nº convenio 24000375012003).

²⁹Art 87 ET: la legitimación y 88 ET: la comisión negociadora

Este será de aplicación a toda la provincia de León y obligará a cumplir la normativa a todas las empresas y todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales que se encuentren dentro de este ámbito. Lo que no se encuentre previsto en el presente Convenio se regirá por lo que manifieste el ET, LPRL, el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 y las normas de carácter laboral vigentes. El contrato de trabajo seguirá las pautas establecidas en la normativa. El Convenio Colectivo está facultado para ampliar la normativa aplicable a los periodos de prueba³⁰ establecidos en el ET; este periodo de prueba en el Convenio Colectivo de León no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni dos meses para el resto de trabajadores, exceptuando a los no cualificados que no podrá ser superior a quince días naturales, durante este periodo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional.

Las categorías profesionales, se pueden clasificar en tres ramas:

- Personal técnico: grado superior, medio y especialista
- Personal administrativo: jefe administrativo, auxiliar administrativo, oficial de primera y segunda.
- Personal de producción y mantenimiento: capataz, encargado y oficios clásicos.

Se consideran actividades cualificadas los tractoristas, maquinistas, pastores, vaqueros, agricultores, podadores, injertadores, sulfatadores, motocultores... para ello deben tener un año de experiencia. Las demás actividades que no han sido nombradas anteriormente tendrán consideración de no cualificadas, a no ser que trabajador y empresario pacten lo contrario.

Los contratos pueden ser de duración determinada y eventuales y las modalidades de clasificación en el sector agrario son:

- Personal fijo: trabajador que se contrata de forma indefinida.
- Parcial celebrado por tiempo indefinido: personal contratado para trabajos que se repiten periódicamente. Si se trata de trabajos fijos pero que no se repiten en fechas se trata de personal fijo discontinuo.

³⁰ Art 11.1.d) del ET: contratos formativos.

- Personal de temporada: trabajadores contratados por el tiempo que dure la campaña por la que han sido contratados.
- Personal interino: los trabajadores contratados para realizar una sustitución de un trabajador durante su ausencia.
- Personal eventual: los trabajadores contratados para realizar faenas que no son permanentes en la empresa, se le compensará al trabajador con una indemnización de doce días por año trabajado.

La jornada laboral será de 1792 horas anuales, realizando la jornada de cuarenta horas semanales, con un día y medio de descanso ininterrumpido a la semana como regla general que establece el ET, las horas que excedan a la jornada serán determinadas como horas extraordinarias. Las vacaciones que disfrutarán los trabajadores serán de 22 días laborales si la jornada es de lunes a viernes en cambio si esta es de lunes a sábado tendrán derecho a 26 días laborales.

El día de San Isidro Labrador (15 de mayo) se considera a todos los efectos como día festivo.

Las empresas tendrán concertada una póliza de seguro para accidentes, cubriendo los riesgos de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte a favor de los empleados.

La incapacidad temporal a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional estará compensada hasta el 100% del salario real desde el hecho causante hasta el alta médica con un máximo de un año. En las otras incapacidades temporales también se abonará hasta el 100% del salario desde los 30 días del hecho causante hasta un máximo de dos meses desde el momento de la baja.

La ropa de trabajo tendrá que ser adecuada para desempeñar las funciones y será entregado por el empresario. El alojamiento también puede proporcionarle el empresario y tiene que reunir las condiciones adecuadas de habitabilidad y en ningún momento esto puede provocar un descuento en su nómina.

Una de las cláusulas más importantes es el art 31 de dicho convenio que nos habla de las retribuciones, incrementándose para el año 2020 un 2'10% sobre las Tablas definitivas de 2019. Para los trabajadores no cualificados el incremento es superior por la subida del Salario Mínimo Interprofesional, estos incrementos vienen de la mano de Asaja León explicando la importancia cuantitativa del empleo agrario ocupando todo el territorio y siendo el único trabajo en muchos pueblos de la provincia.

3. FORMAS CONTRACTUALES MÁS FRECUENTES.

3.1. Régimen jurídico aplicable

Se entiende por contrato de trabajo el “acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.”³¹.

Tenemos que tener en cuenta que no cualquier prestación de servicios establece una relación laboral, para conseguir ésta hay que tomar en consideración lo previsto en el art 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (a partir de ahora ET) que nos explica que será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena³².

El contrato de trabajo agrario no dispone de una definición diferente al contrato común disponible en la legislación laboral general, la cual se debe respetar, y los que sean contrarios a ella serán reconocidos como nulos. Volviendo la vista atrás, cabe recordar que en la Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975³³ no se entendía el contrato agrario como una modalidad especial, sino que se regulaba únicamente atendiendo a las características propias de la agricultura. La Ordenanza categorizaba los contratos por su duración de la prestación y diferenciaba entre temporal y fijo, sin embargo, la Ley de Relaciones Laborales de 1976³⁴ introdujo la concordancia entre la naturaleza de la prestación y el tipo de contrato.

En la actualidad el contrato de trabajo agrario sigue sin constar en las relaciones laborales de carácter especial que se regulan en el art 2.1 del ET, por lo que se regula por la legislación común. Integrada por el propio ET y los convenios colectivos de aplicación³⁵.

En el convenio colectivo de actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 nos habla en su art 12 del contrato de trabajo sin especificar nada y llevándolo a lo establecido en la ley³⁶. Como vemos el Convenio

³¹Véase: <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/Paginas/ContratoTrabajo.aspx>

³²CAVAS MARTÍNEZ, F, (2009) : *El contrato de trabajo en la agricultura y su relación con otros sistemas de explotación agraria*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

³³ Véase: <https://www.boe.es/boe/dias/1975/07/05/pdfs/A14607-14614.pdf>

³⁴ Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

³⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F, (1995): *Las relaciones laborales en el sector agrario*. Ministerio de agricultura, pesca y alimentación. Madrid.

³⁶ Art 12 Contrato de Trabajo en el Convenio Colectivo Actividades Agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021: las empresas deberán cumplimentar los trámites en materia de

Colectivo no ha entrado a la regulación del contrato de trabajo regulándolo por la legislación común del ET.

No obstante, el contrato de trabajo agrario tiene un régimen jurídico característico debido a las “peculiaridades derivadas del sector agrario, donde prima la estacionalidad, imprevisibilidad de los cultivos, el procedimiento de explotación y la climatología”³⁷.

- La primera peculiaridad del contrato agrícola es la estacionalidad, solicitando mucha mano de obra en los periodos de mayor actividad y siendo ésta casi nula en los periodos de baja actividad.
- La segunda singularidad es la variación de la producción y de los cultivos ya que cada año se pueden cultivar cosas distintas y no se necesita la misma mano de obra.
- La tercera peculiaridad nos lleva a las técnicas de cultivo y a las variaciones en las formas de explotación; podemos comprobar numerosas diferencias respecto a la mano de obra de una explotación que siga utilizando técnicas más rudimentarias frente a explotaciones que trabajen con técnicas más novedosas y mecanizadas en las que también hace falta mano de obra, pero esta tendrá que ser más cualificada para el uso de la maquinaria.
- La cuarta trata sobre los imprevistos y la indecisión sobre la mano de obra por circunstancias climatológicas y sobre la estacionalidad, ya que aproximadamente se sabe la temporada en la que se requerirá recursos humanos, pero no es una fecha exacta, por lo que se produce una demanda de trabajo agrícola discontinuo marcada por la época donde es necesario esta mano de obra, al contrario que el mercado urbano de otros sectores de producción de ciclo continuo³⁸.

Todos estos factores motivan una acusada la temporalidad y conllevan interrupciones de las relaciones entre trabajadores y empresarios, solicitando estos la peculiaridad en la jornada.

3.2. Acceso al empleo. Modalidades de contratación.

contratación que en cada momento resulten establecidas por ley o por normas administrativas al respecto. Deberán constar por escritos todos los contratos establecidos por la ley.

³⁷ MONEREO PEREZ, JL., ARIAS DOMÍNGUEZ, A., GORELLI HERNÁNDEZ, J., VILA TIERNO, F.,: *Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autonómico. Aspectos laborales y de seguridad social.*

³⁸ MARTÍN VALVERDE, A, (1985): *Mercado de trabajo agrícola y la legislación social en el medio rural.*

Dadas las características de estacionalidad e incidencia de los factores meteorológicos en la prestación de servicios en la agricultura, la mayor dificultad es elegir el tipo de contrato dependiendo de su finalidad, pudiendo hacer mención a los tres siguientes como más frecuentes: fijo-discontinuo, eventual o de obra y servicio.

Como consecuencia del RD 463/2020 por el que se declara el Estado de Alarma, el gobierno también aprobó a principios de abril otro RD con medidas para flexibilizar la incorporación de inmigrantes y desempleados a las tareas de recogida de fruta de hueso compatibilizando su prestación con la opción de trabajo en el campo, mientras dure el Estado de Alarma, ante la falta de mano de obra que ocasionaron las restricciones de movilidad y al cierre de fronteras.

3.2.1. MODALIDAD FIJA-DISCONTINUA

Esta modalidad está cada día más flexibilizada, sin embargo, la manera más común de denominarlo es como un trabajo regular alternándolo con periodos de desempleo.

El ET nos define los contratos fijos discontinuos como “la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en las mismas fechas”³⁹ Si en cambio se repiten las mismas fechas, el propio artículo nos expone que será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido.⁴⁰ Fernando López explica esta diferencia como “posiciones jurídicas distintas”⁴¹.

La parte de diferenciación está sobre las fechas, si son repetitivas o no, esto da lugar a saber si se trata de una actividad estacional o cíclica que se vaya a repetir de forma regular.

Al haber terminado las actividades necesarias el vínculo laboral sigue vigente hasta que el empresario vuelva a necesitar de sus servicios, cuando así sea el empresario está obligado a contratar a la persona trabajadora. El haber recibido el finiquito al acabar la temporada no exonera al empresario de esta obligación de contratación.

³⁹ Art 16.1 ET: 1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

⁴⁰ Art. 12.1 ET: 1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

⁴¹FERNÁNDEZ LÓPEZ. Ma F, (2000): *El contrato de los trabajadores fijos discontinuos: la reforma continua*, Francis Lefebvre, Madrid

El llamamiento de los trabajadores deberá hacerse por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad y cuando se produzca una disminución de la actividad, el cese en el trabajo se hará de forma inversa a la antigüedad, por lo que los trabajadores más antiguos serán los últimos en cesar su actividad⁴².

En el Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 208/2019/2020/2021 viene regulado en su art 16 nos habla de las modalidades contractuales, en su punto dos nos le define como: “personal contratado para uno o varios trabajos que se repiten periódica o cíclicamente en fechas ciertas. Si se trata de trabajos fijos pero que no se repiten en fechas ciertas se trata de personal fijo discontinuo.”

3.2.2. CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO

La naturaleza de este tipo de contrato temporal exige la concurrencia de una causa legitimadora de la duración limitada del contrato, como excepción que es a la preferencia del ordenamiento jurídico en favor de los contratos de carácter indefinido⁴³.

Para optar por esta modalidad se tienen que cumplir dos requisitos; el primero determina que la obra y servicio tiene que tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa⁴⁴. Esta obra o servicio por el que se vaya a contratar tiene que encontrarse dentro de los límites de la actividad de la empresa.

El segundo requisito es sobre la duración, esta es limitada pero incierta, no pudiendo ser superior a tres años prorrogables hasta doce meses.

En este tipo de contrato se obliga a detallar con claridad las tareas a realizar en el objeto del contrato.

En el Convenio Colectivo de León este tipo de contrato le denominan de temporada y viene regulado en su artículo 16.3: “Los trabajadores contratados por el tiempo que dure una campaña determinada: remolacha, uva, etc”

⁴² Art 13.2.a: Contratación laboral. Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de la provincia de Burgos.

⁴³ PALACUI, M.A.V, (1995):*El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado* (Doctoral dissertation, Universitat Jaume I)

⁴⁴ Art.15.1.a) ET: Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Esta modalidad es la más utilizada en el sector agrario ya que el campo tiene ciertas características como hemos explicado antes que en temporadas donde se necesitan realizar tareas tienen mucha oferta de trabajo, pero cuando estas tareas acaben su oferta es casi nula.

3.2.3. CONTRATO EVENTUAL

La eventualidad de este tipo de contrato responde a ciertas necesidades del empresario sobre todo en algunos sectores, aunque estemos realizando la actividad básica empresarial dentro de las circunstancias enumeradas por ley, siendo estas un aumento de las tareas o las circunstancias del mercado.

Esta modalidad de contrato se ajusta al art 15 ET, en este mismo artículo observamos que doctrinalmente hay sectores que se benefician del contrato eventual para evitar usar el contrato fijo-discontinuo.

En el Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 208/2019/2020/2021 viene regulado en su art 16.5 como “Los trabajadores contratados para realizar faenas que no tienen carácter permanente en la empresa a la conclusión de estos contratos el trabajador percibirá una indemnización de 12 días por año trabajado.”

La inclinación por esta modalidad es que la Jurisprudencia admite el contrato eventual cuando al trabajador se le requiera año tras año para tareas variadas por lo cambiante que es la agricultura, otorgándose a los convenios colectivos un mayor poder siguiendo el principio de especialidad⁴⁵⁴⁶.

Por tanto, la jurisprudencia contempla el contrato eventual por un periodo mayor a seis meses y prevé que se pueda acceder a la situación de fijo discontinuo por pacto individual.

A continuación, vamos a ver una gráfica sobre los contratos que se celebraron en España en el sector agrario en el mes de mayo de 2019; como podemos apreciar hace referencia a lo anteriormente dicho del contrato de obra y servicio siendo el más utilizado en este aspecto, seguido del eventual y por último el fijo-discontinuo.

⁴⁵ PATO, J. A. T, (2003): *El principio de especialidad* normativa (lex specialis) y sus aplicaciones jurisprudenciales. (Revista de administración pública)

⁴⁶ STSJ MU 852/2020 ECLI: ES:TSJMU:2020:852 nº recurso 125/2020

CONTRATOS MAYO 2019 SECTOR AGRARIO



(Elaboración propia a través del SEPE⁴⁷)

A modo de conclusión, para poder ayudar a que el sector agrícola tenga un futuro más prometedor hace falta cambiar su régimen y entenderse como una actividad especial añadiéndose a las que nos hace referencia el art 2.1.a) del ET. Cuando este cambio en materia legislativa se produzca habrá mayores facilidades a la hora de realizar un contrato apropiado a las condiciones del campo, todo esto pudiendo ser mejorado por los convenios colectivos⁴⁸.

4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4.1 Aproximación a la normativa reguladora.

El riesgo laboral se define como la “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”⁴⁹. Para ello la Prevención de Riesgos Laborales busca eliminar y minimizar estos daños, para lograr una buena salud y seguridad del trabajador.

⁴⁷ Estadística de contratos. Mayo 2019. Subdirección General de Estadística e Información. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

⁴⁸ Art.85.1 ET: Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales,

⁴⁹ La definición de riesgo laboral se encuentra en el art 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

4.1.1 PREVENCIÓN DE RIESGOS A NIVEL INTERNACIONAL.

La Organización Internacional del Trabajo⁵⁰ (a partir de ahora OIT) se encarga de la protección social y de los derechos laborales de los trabajadores.

La OIT clasifica el sector de la agricultura entre los tres más peligrosos a la hora de siniestralidad junto a la minería y la construcción, por lo que necesita más atención en este tipo de normas; para ello esta Organización impulsa campañas mundiales para mejorar la seguridad y salud en los trabajos y por otra parte intenta ayudar a los Estados miembros con programas de apoyo en la agricultura. Aunque estos programas sigan los principios de la OIT y nazcan de ella, luego se ajustan a las peculiaridades de cada Estado.

La OIT siempre ha mostrado una atención especial al sector aquí analizado porque “emplea a más de un tercio de la fuerza de trabajo mundial y es la segunda fuente de empleo más importante del mundo después del sector servicios” (OIT 2011)

Según la OIT, al trabajar en el sector agrícola hay el doble de riesgo de sufrir un accidente de trabajo que, en otro sector, ya que en estos últimos la siniestralidad ha bajado considerablemente gracias a las medidas tomadas en la prevención de riesgos.

En cambio, en la agricultura tomar y llevar a cabo estas medidas es más difícil, ya que mucha parte del trabajo agrícola es físicamente muy exigente (incluso, extenuante) y muchos trabajadores a consecuencia de esto resultan accidentados con la maquinaria, envenenados por pesticidas o heridos por las condiciones climatológicas.

Para una correcta Prevención de Riesgos Laborales en el sector agrícola tenemos que seguir la siguiente normativa:

- Directiva Marco 89/391/CEE (traspuesta en España a la Ley de Prevención de Riesgos) en la que se establecen normas para los trabajadores y empresarios con el objetivo de limitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Convenio 187 y la Recomendación 197⁵¹ en el que se promueven mejoras en la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones o accidentes gracias a las medidas de carácter político y de prevención que sirven de ayuda a cada país para elaborar y examinar el programa nacional.

⁵¹ Convenio 187 y Recomendación 197 en el siguiente enlace:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R197

- Con carácter más específico, Convenio 184 de la OIT⁵² en el que se reconoce el peligro a la hora de trabajar en el campo, creado en 2001 tiene su peculiaridad en ser la primera norma internacional (en España no se ratificó este Convenio por lo que no forma parte de nuestro ordenamiento jurídico) en el ámbito de prevención de riesgos en la agricultura, en el que se incluye la prevención de accidentes en consecuencia del trabajo; intentando eliminar o reducir al mínimo los riesgos que se producen al trabajar en la agricultura.
- Otro convenio específico para la agricultura sobre la inspección de trabajo aplicable a todas las empresas es el Convenio 129 OIT y Recomendación 133⁵³ en el que animan a los inspectores a familiarizarse con las condiciones de vida y el trabajo en la agricultura y ampliar las funciones de inspección con la colaboración de servicios técnicos competentes.
- Directiva 2000/14/CE del Consejo y del Parlamento Europeo del 8 de mayo, relativa a la aproximación de la legislación de los Estados miembros sobre emisiones sonoras en el entorno debidas a las máquinas de uso al aire libre.
- Reglamento (UE) 167/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de febrero de 2013, relativo a la homologación de los vehículos agrícolas o forestales, y a la vigilancia del mercado de dichos vehículos.

4.1.2 PREVENCIÓN DE RIESGO A NIVEL NACIONAL.

Al convertirse España en Estado miembro de la Unión Europea tuvo que asumir nuevas normas en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El art 40.2 de la CE: “encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentran en la presente Ley su pilar fundamental”⁵⁴.

⁵² Convenio 184:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312329

⁵³ Convenio 129 y Recomendación 133:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R133

⁵⁴ Ley de Prevención de Riesgos Laborales, LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE (2010).

En el punto de partida tenemos que hacer mención a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁵⁵ (a partir de ahora LPRL) que es la que nos indica el art 40.2 CE y aunque no sea específica para el sector agrario su regulación hay que llevarla a cabo en todas las actividades económicas siendo un derecho mínimo indisponible y teniendo como principios evitar los riesgos.

Centrándonos en el sector agrario, podemos destacar las siguientes normativas:

- Ley 14/1994, del 1 de junio y el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo por el que se regulan las empresas de trabajo temporal temporales y se regulan sus disposiciones mínimas sobre seguridad y salud en el trabajo en dichas empresas.
- Real Decreto 39/1997 del 17 de enero donde se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, partiendo de la evaluación inicial de los riesgos del trabajo y la adopción de sus medidas para la prevención.
- Real Decreto 171/2004 del 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre sobre la prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, con el objetivo de establecer unas disposiciones mínimas para que los empresarios que coinciden en un mismo centro de trabajo deberán poner en funcionamiento para prevenir los riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre en el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, con la especialidad del Real Decreto 1561/1995 del 21 de septiembre sobre la regulación de las jornadas especiales de trabajo, cuyo artículo 5 se dedica al tiempo de trabajo y descanso en las labores agrícolas, forestales y pecuarias.
- Real Decreto 108/2010 del 5 de febrero por el que se modifican diversos reales decretos en materia de agricultura e industrias agrarias, para su adaptación a la Ley 17/2009 de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

También tienen incidencia las normas sobre los equipos de trabajo:

- Real Decreto 1215/1997 del 18 de julio por el se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los trabajadores los equipos de trabajo.

⁵⁵ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

- Real Decreto 1644/2008 del 10 de octubre por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.
- Real Decreto 1702/2011 del 18 de noviembre, por el que se regulan las inspecciones periódicas de los equipos de aplicación de productos fitosanitarios.

Igualmente es de interés la normativa sobre las condiciones de trabajo:

- Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición de agentes biológicos durante el trabajo, por medio de este decreto se imponen unas disposiciones mínimas a las actividades en las que los trabajadores estén expuestos a los agentes biológicos debido a la naturaleza de la actividad laboral.
- Real Decreto 3349/1983 del 30 de noviembre, por el que se aprueba la Reglamentación Técnico-Sanitaria para la fabricación, comercialización y utilización de plaguicidas, definiendo que se entiende por estos y establecer unas normas de fabricación, almacenamiento, comercialización y utilización para los productos nacionales como los importados, estableciendo las bases para los límites máximos de residuos admitidos o los destinados a alimentación.
- Real Decreto 1416/2001 del 14 de diciembre, sobre envases de productos fitosanitarios, debiendo estos ser puestos en el mercado a través de un sistema de depósito, devolución y retorno o alternativamente a través de un sistema integrado de gestión de residuos de envases y envases usados.
- Real Decreto 212/2002 del 22 de febrero, por el que se regulan las emisiones sonoras en el entorno debidas a determinadas máquinas de uso al aire libre, estableciendo normas para las emisiones y siguiendo la Directiva 2000/14/CE del Consejo y del Parlamento del 8 de mayo para facilitar el mercado interior en la Unión Europea y proteger la salud de las personas.
- Real Decreto 1311/2012 del 14 de septiembre, por el que se establece el marco de actuación para conseguir un uso sostenible de los productos fitosanitarios, reduciendo los riesgos y los efectos de estos productos en la salud y el medio ambiente y la gestión de plagas con técnicas no químicas.
- Real Decreto 750/2010 del 4 de junio, por el que se regulan los procedimientos de homologación de vehículos de motor y sus remolques, máquinas autopropulsadas o remolcadas, vehículos agrícolas, así como de sistemas, partes y piezas de dichos vehículos.

También cabe hacer mención a la normativa sobre equipos de protección individual para cualquier equipo destinado a ser llevado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puede amenazar a su salud en el trabajo⁵⁶:

- Real Decreto 773/1997 del 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Mención destacada merece la Resolución de 4 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector agrario. En dicha resolución se llega a un acuerdo entre las organizaciones profesionales agrarias como ASAJA, COAG, UPA y las federaciones agroalimentarias de CC.OO y UGT, para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector agrario, incluyendo a todas las empresas y trabajadores del sector agrario y añadiendo a las empresas que lleven a cabo tareas de carácter complementario.

Estas Organizaciones llevan desde hace años innovando planes de prevención de riesgos para lograr alcanzar la programación de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En niveles inferiores de negociación colectiva no destacan los Convenios por una mejora de la legislación, sino que la mayoría de ellos reitera lo dicho en la ley. Sería una buena fórmula, siempre que se respeten los mínimos indisponibles, que dichos convenios trataran de regular las especialidades de este sector tan peculiar; ya que la normativa general no suele tratar temas agrícolas.

NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN.

En fin, procede hacer referencia igualmente a las Notas Técnicas de Prevención (a continuación, NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (a continuación, INSST) “siendo unas buenas prácticas a la hora de la salud y seguridad en el trabajo no obligatorias, aunque estén recogidas en la normativa vigente”⁵⁷, donde encontramos alguna específica para el sector agrario:

⁵⁶ Art. 4.8 LPRL: “Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.”

⁵⁷ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). *Notas técnicas de prevención*. <https://www.insst.es/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion>

- Nº 1086; Tractor agrícola: estabilidad frente al vuelco⁵⁸. En la que se encuentran medidas preventivas y normas en la conducción del tractor.
- Nº 1094 y 1095; Agricultura y ganadería: cuestionarios para la identificación de peligros durante las tareas de mantenimiento⁵⁹. En el que se establecen unos cuestionarios destinados a identificar peligros durante el trabajo de mantenimiento.
- Nº 1001 y 1002; Invernaderos artesanales: riesgos de seguridad en su construcción y mantenimiento⁶⁰. Se identifican los riesgos para la salud de los trabajadores que requieran de esta construcción.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (a continuación, CNSST) lanzó en 2019 un Plan Nacional de Sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario⁶¹ llevándose a cabo entre los años 2019 y 2020. Esta campaña se realizó ya que según el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo en los últimos años el sector agrario ha sido calificado como prioritario a la hora de un estudio de políticas de prevención de riesgos realmente eficaces. Esta prioridad se la da la siniestralidad en accidentes graves y mortales que sufren los trabajadores de esta actividad, siendo en 2019 un total de accidentes de trabajo en jornada causando baja de 29.385 (4'4% más que el año anterior) y resultando 39 trabajadores fallecidos (8 personas menos que en el 2018)⁶².

Este Plan de Sensibilización nace de la complejidad de abarcar a todos los trabajadores con diferentes capacidades de las herramientas, medios e instalaciones a la hora de realizar su trabajo y que se encuentran distribuidos por el todo el territorio geográfico.

⁵⁸ CANO GORDO, R., (2017). *Tractor agrícola: estabilidad frente al vuelco*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

⁵⁹ ÁGUILA MARTÍNEZ-CASARIEGO, M., (2017). *Agricultura y ganadería: cuestionarios para la identificación de peligros durante las tareas de mantenimiento*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

⁶⁰ GARCÍA VICO, M C., (2014) *Invernaderos artesanales: riesgos de seguridad en su construcción y mantenimiento*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

⁶¹ *Plan Nacional de Sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario*. Véase: <https://www.insst.es/documents/94886/619666/Plan+Nacional+de+Sensibilización+en+PRL+en+el+sector+agrario/7a4be877-2644-4add-a9da-d9dae8f0568>

⁶² *Estadística de accidentes de trabajo*. Avance enero-noviembre 2019. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subsecretaría Secretaría General Técnica. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

Para ello tiene como objetivo fundamental concienciar al mayor número de trabajadores asociados con la actividad del sector agrario en la importancia de la prevención de riesgos.

Teniendo este objetivo como principal, se reconocen otros específicos:

- Sensibilizar a los empresarios y trabajadores sobre la importancia de la siniestralidad en el sector.
- Promover la correcta gestión preventiva en el sector, tanto en las grandes empresas como en pymes y autónomos.
- Fomentar el intercambio de la información y buenas prácticas.”⁶³

En la actualidad está vigente la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 donde promueven la mejora de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo y su refuerzo en las Comunidades Autónomas sobre todo en las PYMES (siendo el mayor número de empresas en España⁶⁴).

Al igual que en otras estrategias previas⁶⁵ el Gobierno aspira a realizar un proyecto de marco común, compartiendo las acciones en materia de prevención de riesgos desarrollándolas conjuntamente por los trabajadores y empresarios, Comunidades Autónomas y el Estado.

Pese a la claridad de la legislación, en muchas ocasiones se ha pretendido la restricción de los trabajadores de la cooperativa del sector de la aplicación de la LPRL, apoyándose en la ausencia de vinculación a la aplicabilidad de la norma preventiva de la protección social; “lo que ha sido denegado por los tribunales que han determinado la plena aplicabilidad de la normativa preventiva a las cooperativas de trabajo.”⁶⁶

⁶³ *Plan Nacional de Sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario*. Véase: <https://www.insst.es/documents/94886/619666/Plan+Nacional+de+Sensibilización+en+PRL+en+el+sector+agrario/7a4be877-2644-4add-a9da-d9daee8f0568>

⁶⁴ Cifras PYME. Datos enero 2019 . Gobierno de España. Ministerio de industria, comercia y turismo. Secretaría general de industria y de la pequeña y mediana empresa. Dirección general de industria y de la pequeña y mediana empresa. Véase: <http://www.ipyme.org/es-ES/ApWeb/EstadisticasPYME/Documents/CifrasPYME-enero2019.pdf>

⁶⁵ Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007/2012.

⁶⁶ MONERO PÉREZ, J L., ARIAS DOMÍNGUEZ, A., GORELLI HERNÁNDEZ, J., VILA TIerno, F., (2019) *Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autonómico. Aspectos laborales y de seguridad social*. Ediciones Laborum.

Podemos ver un ejemplo de esta negativa en la STSJ Castilla y León, Burgos de 4 de septiembre de 2015, (nº recurso 501/2015 nº resolución:595/2015⁶⁷).

4.2. Principales factores de riesgo en el sector agrario.

“La diversidad de subsectores implican que se realicen tareas directas o indirectas con el cultivo, ocasionando múltiples riesgos a los que están expuestos los trabajadores del sector, lo que provoca accidentes de muy diversas índoles”⁶⁸.

Los principales factores de riesgo que causan la mayoría de las enfermedades y accidentes profesionales en el sector agrícola pueden reconducirse a los siguientes fundamentales:

- Accidentes en vehículos y maquinaria, ya sea por el vuelco de tractor (siendo la principal causa de los accidentes y de mayor peligrosidad.) o accidentes de vehículo⁶⁹.
- Irregularidad de las jornadas.
- La indebida manipulación de cargas pesadas⁷⁰ con su esfuerzo físico constante necesario.
- El trabajo con sustancias químicas peligrosas, indispensables para la eliminación de plagas y fertilizantes para tener un campo productivo.
- Trabajo al aire libre sujeto a variaciones climáticas, como golpes de calor, inclemencias climatológicas.⁷¹
- Falta de formación preventiva de riesgos laborales a los trabajadores.⁷²
- Pensamiento de que para realizar una labor agrícola se puede desempeñar sin ningún conocimiento⁷³.
- Riesgos psicosociales, como por ejemplo el estrés por la variación constante de la climatología, pudiendo darse un desastre de las cosechas.

⁶⁷ Una cooperativa contrato a un trabajador como peón agrícola, éste sin que la empresa le mandará se puso a realizar una obra en un almacén en el que resultó aplastado, la familia pide una reclamación a la SS por el art 123 LGSS pero el juzgado desestima esta reclamación

⁶⁸ Comisión Nacional de Seguridad y Salud. (2007). *Análisis de la siniestralidad en el sector agrario*.

⁶⁹ STSJ Aragón de 29 de junio de 2015, rec. 422/2016.

⁷⁰ Art. 2 del Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

⁷¹ STSJ Extremadura de 4 de julio de 2017 rec. 248/2017.

⁷² SSTSJ Andalucía, Granada, de 8 de abril de 2015 rec 130/2015

⁷³ STSJ Cataluña de 15 de julio 2016, rec. 3041/2016.

Estos riesgos son un ejemplo de los muchos que hay en el sector agrícola (siendo riesgos muy diferentes entre sí por la multitud de tareas que abarca) por lo que los trabajadores y empresarios no deben descuidar las medidas preventivas, estudiando estos riesgos, siendo capaces de identificarlos para poder realizar un plan de acción preventiva.

4.3. Medidas de prevención

A la luz de los factores de riesgo anteriormente esbozados, procede diseñar las siguientes medidas preventivas:

4.3.1. MAQUINARIA AGRÍCOLA.

El accidente más común y más peligroso en el sector agrario es por la utilización de maquinaria agrícola⁷⁴ y más específicamente con el vuelco del tractor, según el Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo. También encontramos otros accidentes de tractor como el atropello, atrapamiento y los originados por una exposición continua de ruido y vibraciones⁷⁵.

En el Real Decreto 1215/1997 del 18 de julio sobre las obligaciones mínimas de seguridad y salud encontramos la NTP 259: Tractor agrícola, prevención del vuelco, en la que nos da a conocer las principales causas de accidente por vuelco y con sus medidas preventivas, teniendo en cuenta que el fallo humano puede estar presente y que por muy adiestrado que sea el tractorista nunca podrá eliminar el riesgo de vuelco de forma absoluta, por lo que se debe incidir sobre el tractor, dotándolo de equipos de protección, que si bien no evitan el vuelco, si eviten o disminuyan las lesiones al impedir que el tractorista quede atrapado por el tractor en caso de vuelco⁷⁶.

Los factores más comunes de inestabilidad del tractor⁷⁷:

- Circulación sobre una superficie inclinada cambiando el centro de gravedad del tractor.

⁷⁴ *Primera Campaña del Plan Nacional de Sensibilización en Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agrario*. Comisión nacional de seguridad y salud en el trabajo. Grupo de Trabajo Sector Agrario. <https://www.insst.es/documents/94886/619666/Propuesta++primera+campaña+del+Plan+Nacional+de+Sensibilización+en+PRL+en+el+sector+agrario/6bc7408d-380d-48fb-9e59-42856924fa7c>

⁷⁵ Generalitat de Catalunya (2008): *Guía de ayuda para la autoevaluación de los riesgos del tractor*. Barcelona

⁷⁶ NTP 259: Tractor agrícola: prevención del vuelco. Véase: https://www.insst.es/documents/94886/327166/ntp_259.pdf/b044a90e-251f-486d-b4e3-946dc3c392de

⁷⁷ NTP:1086: Tractor agrícola: estabilidad frente al vuelco. Véase: <https://www.insst.es/documents/94886/333553/ntp-1086M.pdf/1787e205-f58b-4756-9ce8-cbe115c2018a>

- Irregularidades del terreno conduciendo a una velocidad excesiva puede provocar el vuelco por el rebote.
- Acoplamiento de equipos intercambiables tanto en la parte frontal, trasera o lateral cambiando el centro de gravedad y aumentando el riesgo de vuelco.
- Aceleración brusca del tractor.

El tractor puede causar dos clases de vuelco:

- Hacia atrás: en una pendiente muy inclinada cuando se acelera bruscamente o por transportar una carga muy pesada.
- Lateral (son los más comunes): conducir sobre taludes, maniobras en pendientes, remolcar una carga demasiado pesada, curvas bruscas en caminos irregulares y actos inseguros.

Medidas preventivas generales para evitar el vuelco del tractor:

- Acciones sobre la estabilidad del tractor desarrollando dispositivos anti-vuelco como INCLISAFE siendo el primer y único avisador de riesgo de vuelco⁷⁸ por los factores como el movimiento, ángulo de vuelco que es cambiante por la velocidad, irregularidad del terreno, falta de preparación de los conductores, fallos técnicos o maniobras inseguras. Aunque los factores más importantes son las distracciones y confianza con el tractor.
- Acciones sobre el terreno, mejorando el estado de los caminos y accesos a parcelas.
- Formación y adiestramiento del tractorista, con la contratación de trabajadores preparados y profesionalizados, ya que muchos accidentes de vuelco del tractor son por negligencias.
- Mantenimiento y conservación del tractor: una conducción prudente y un adecuado mantenimiento es la mejor medida de precaución contra el accidente.

Como medida específica de prevención del vuelco se dictó el Reglamento (UE) nº167/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de febrero de 2013, en el que se exige a los tractores agrícolas la homologación de una estructura. Este reglamento

⁷⁸ CHACÓN GIMÉNEZ, F., *INCLISAFE. Desarrollo Tecnológico Agroindustrial EBT*. Resultados de la investigación sobre soluciones preventivas, ante riesgo de vuelco de maquinaria. http://www.fraternidad-prevencion.com/AccionPreventiva/201412/Presentacion_INCLISAFE_CAZORLA.pdf

establece requisitos administrativos y técnicos para la homologación de todos los nuevos vehículos, estableciendo para ello vigilancia en el mercado y aplicándose la legislación sobre seguridad vial.

4.3.2. PRODUCTOS QUÍMICOS

Otro gran riesgo que corren los trabajadores del sector agrario es el empleo de productos químicos. Una medida de prevención para este tipo de productos es reducir al mínimo el número de trabajadores expuestos a estos tipos de peligros.

- Abonos: la manipulación de Estos se tiene que efectuar adecuadamente para evitar riesgos, ya que pueden ser abrasivos y tóxicos.⁷⁹
- Plaguicidas⁸⁰: el riesgo específico asociado a su utilización depende de las características específicas del producto utilizado. “La aplicación de plaguicidas en los cultivos es necesaria para evitar pérdidas inaceptables de la producción agrícola. Sin embargo, puede llegar a plantear riesgos para la salud de los agricultores y las personas que trabajan con esos productos, a menudo de resultados de una manipulación incorrecta o descuidada”⁸¹. Este tipo de químicos puede ocasionar efectos graves tras una exposición continuada por eso una medida es pasar el menor tiempo de exposición de los trabajadores a estos productos, utilizar productos autorizados para el uso, emplear equipos de protección personal y leer con atención las instrucciones a seguir.

4.3.3. PRODUCTOS BIOLÓGICOS

- Riesgos biológicos⁸²: el sector agrario sufre muchos riesgos biológicos lo que conlleva un gran número de enfermedades infecciosas causando el aumento de las bajas. La guía de buenas prácticas NTP376 nos muestra cómo dividen los agentes biológicos en cuatro grupos, siendo el primero de estos poco probable que cause una enfermedad y llegando al cuarto siendo un serio peligro para los trabajadores

⁷⁹ NTP 771. Agricultura: prevención de riesgos biológicos.

<https://www.insst.es/documents/94886/327740/771.pdf/d7ddb859-efb5-4252-9b14-7bfd847b935c>

⁸⁰ NTP 595: Plaguicidas: riesgos en las aplicaciones en interior de locales.

https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_595.pdf/54d86a4f-5530-4085-8184-5f77cc41561e

NTP 660: Control biológico de trabajadores expuestos a plaguicidas: aspectos generales.

https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_660.pdf/09137d31-427f-4dbb-b6e2-e5430aabc300

⁸¹ FAIT, A., IVERSEN, B., TIRAMANI, M., VISENTIN, S., MARONI, M., HE, F., & WESSELING, I. (2004). *Prevención de los riesgos para la salud derivados del uso de plaguicidas en la agricultura*. Serie protección de la salud de los trabajadores.

⁸² NTP 376: Exposición a agentes biológicos: seguridad y buenas prácticas de laboratorio.

https://www.ehu.eus/documents/2458096/2577739/ntp_376.pdf

al poder causar una enfermedad grave. Podemos reducir los riesgos⁸³ estableciendo alguna de las siguientes medidas, cómo el establecimiento adecuado de los procedimientos del trabajo, adoptar medidas para la manipulación, transporte y de protección colectiva, utilización de señales y medidas de higiene y el establecimiento de un plan para hacer frente a los accidentes que puedan ocasionarse.

4.3.4. RIESGOS METEOROLÓGICOS.

- Riesgos meteorológicos: “La mayor parte de los trabajos agrícolas se realizan al aire libre y, por consiguiente, los trabajadores agrícolas dependen de los cambios meteorológicos para realizar tareas.”⁸⁴ Por lo que tienen el deber de asumir medidas preventivas como disponer de agua potable, formación adecuada, intentar reducir la carga física del trabajo y aumentar los periodos de descanso.

Todas las empresas están obligadas a constituir un método de prevención de la empresa incluyendo la planificación preventiva, evaluación de riesgos y el seguimiento de la acción preventiva⁸⁵.

El mayor problema del sector agrario es que la mayoría de las empresas y trabajadores no adquieren conciencia de lo importante que es llevar a cabo una buena acción protectora para evitar enfermedades y accidentes profesionales.

El INSSST crea planes de sensibilización de seguridad y salud en el sector agrario, acompañados de diversas campañas para ayudar a concienciar al sector. Con los objetivos de:

- Sensibilizar a los empresarios y trabajadores, y a la sociedad en su conjunto, sobre la importancia de la siniestralidad en el sector.
- Promover la correcta gestión preventiva en el sector, como en las empresas pequeñas o PYMES o las grandes.
- Fomentar el intercambio de información y buenas prácticas en el sector.

⁸³ Art 6 . Reducción de riesgos. Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

⁸⁴ Oficina Internacional del Trabajo. (2000) *Seguridad y salud en la agricultura*.

⁸⁵ GARCÍA, R. F. (2004). *Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva*. Ingeniería química.

Estas campañas van destinadas a los empresarios, trabajadores por cuenta ajena, autónomos y técnicos de prevención.

Los aspectos preventivos sobre los que es necesario incidir para reducir la siniestralidad son:

- Seguridad en el uso del tractor y maquinaria agrícola.
- Seguridad en el uso de productos fitosanitarios.
- Formación e información.
- Vigilancia de la salud.
- Envejecimiento de la población trabajadora.
- La mujer en el sector agrario y ayuda familiar.
- Accidentalidad en actividades forestales.
- Prevención de golpes de calor.

Según la LPRL se debe realizar evaluaciones iniciales y periódicas en el trabajo, teniéndolo más en cuenta a la hora de que este sector es muy cambiante y evoluciona continuamente, por lo que el seguimiento de la acción preventiva tiene que estar actualizado.

5. SISTEMA ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS.

El art 41 de la Constitución Española de 1978 establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

El art. 149 de la misma dispone que el Estado tiene competencia exclusiva sobre la Legislación Básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

La Seguridad Social se define como aquella concreta modalidad de actuación administrativa orientada a compensar la pérdida de rentas de trabajo mediante prestaciones, sobre todo dinerarias, que el Estado financia⁸⁶.

Según el art. 9 de la Ley General de Seguridad Social el Sistema de Seguridad Social está formado por dos regímenes:

⁸⁶ MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., & CARRIL VÁZQUEZ, X. M. (2008). *Derecho de la seguridad social*. Netbiblo

-Régimen General, en el que están integrados los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a ellos, es decir, los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena⁸⁷.

-Regímenes Especiales, en el que se engloba a las personas que realizan actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social⁸⁸.

Uno de estos Regímenes Especiales era el Agrario, que se creó a mediados del siglo XX, en un momento en el que la población que vivía de la agricultura era abundante, con el objetivo de incorporar a trabajadores agrarios por cuenta propia y ajena a la protección de la Seguridad Social. Estaban incluidos los trabajadores dedicados a las actividades agrícolas, forestales y pecuarias, así como los titulares de pequeñas explotaciones que las cultiven directa y personalmente⁸⁹.

Como vemos una de las características de los trabajadores agrarios es que podemos diferenciarlos en trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena, con singularidades propios en cuanto a cotización y prestaciones.

La Ley General de La Seguridad Social hace una mención especial a los Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios en su capítulo XVIII, sección segunda: Sistema especial para los trabajadores por cuenta ajena agrarios, en dónde se regula su ámbito de aplicación, reglas de inclusión, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, cotización y acción protectora que veremos más adelante.

En la Ley 18/2007 del 4 de julio⁹⁰, con efectos de 1 de enero de 2008, se creó un Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia agrarios, dentro del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, dándose la circunstancia que era la primera vez que se creaba un Sistema Especial dentro de un Régimen Especial. Y así nos encontrábamos con el Régimen Especial Agrario en el que se incluían los

⁸⁷ Regulado en el Título II del Real Decreto Legislativo 8/2015 del 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁸⁸ Art 10: regímenes especiales. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁸⁹ MARTÍNEZ, F. C., & ROMERO, B. G. (2008). *La reforma del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social.

⁹⁰ Ley 18/2007 del 4 de julio por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

trabajadores por cuenta ajena, y un Sistema Especial del Régimen Especial Trabajadores Autónomos para trabajadores agrarios por cuenta propia⁹¹.

Un estudio de ambos mecanismos excedería la extensión recomendada para este trabajo, de manera que se va a centrar la atención en ciertas características.

Se integran en este Sistema Especial los trabajadores, mayores de 18 años, que reúnan las siguientes condiciones:

- 1.- Ser poseedor de una explotación agraria y recibir como mínimo el 50 por ciento de la renta final por el trabajo agrícola.
- 2.- Los rendimientos netos anuales del propietario de la explotación no pueden ser superiores al 75 por ciento de la base máxima de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.
- 3.- La realización del trabajo agrícola se tiene que llevar de forma personal y directa, aunque se ocupen trabajadores por cuenta ajena, que no pueden ser superiores a dos trabajadores fijos.

Afectará también al cónyuge y parientes hasta el tercer grado inclusive, que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena, mayores de 18 años, y que realicen los trabajos agrarios de forma personal y directa en la explotación familiar.

La cotización para la protección de una incapacidad temporal será voluntaria, tanto en contingencias comunes como en contingencias profesionales.

Con la Ley 28/2011 del 22 de septiembre⁹², en su art 2, se crea el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, pero dentro del Régimen General de la Seguridad Social, en el que incluirá a los trabajadores que en lo sucesivo realicen tareas agrarias, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios. Dichos trabajadores podrán quedar incluidos tanto durante los periodos en los que efectúen labores agrarias como los periodos de inactividad en tales labores, para lo que se exigirá, con carácter general, la realización de un mínimo de 30 jornadas reales en un periodo continuado de 365 días. También se contemplan los supuestos que determina la exclusión de los trabajadores agrarios del citado Sistema Especial durante los periodos de inactividad (tal y como se desarrolla más adelante).

⁹¹ Véase: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10724/267>

⁹² Ley 28/2011 del 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.

En este Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios también quedan incluidos los trabajadores por cuenta ajena que figuren incluidos en el Régimen Especial Agrario el último día del año 2011, según la disposición adicional primera de dicha ley 28/2011.

La cotización correspondiente a los trabajadores agrarios por cuenta ajena y a los empresarios a los que presten sus servicios se regirá por la normativa vigente en el Régimen General de la Seguridad Social, con la singularidad de diferenciar periodos de actividad y de inactividad⁹³:

- Durante los periodos de actividad para la cotización se faculta al empresario para realizarla por bases diarias en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales en los contratos de duración determinada, si bien por bases mensuales será obligatoria para los trabajadores agrarios que tienen contrato indefinido. Para los trabajadores de carácter fijo-discontinuo tendrá carácter opcional. Se impone al empresario la obligación de cotizar, debiendo ingresar en su totalidad las aportaciones propias y las de sus trabajadores (que se descontará al momento de efectuar las retribuciones).
- Durante los periodos de inactividad la cotización tendrá carácter mensual y será a cargo del trabajador. Será necesario haber realizado 30 jornadas como mínimo en los 365 días anteriores y realizar la solicitud dentro de los tres meses naturales siguientes a la realización del servicio.

Otra particularidad de este Sistema es que, durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como la maternidad y paternidad que se produzcan durante los periodos de actividad, el empresario deberá ingresar únicamente las aportaciones a su cargo. Las aportaciones a cargo del trabajador las ingresará la entidad que haga el pago directo de las prestaciones correspondientes⁹⁴.

Los trabajadores englobados en este Sistema Especial tendrán las mismas prestaciones de la Seguridad Social del Régimen General durante los periodos de actividad, pero en los periodos de inactividad únicamente comprenderán las prestaciones

⁹³ Art 255: Cotización. Real Decreto Legislativo 8/2015 del 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁹⁴ Véase: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537/36561#36561>

por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivada de las contingencias comunes, y jubilación.

6. SITUACIÓN COVID-19 EN EL SECTOR AGRÍCOLA

El Real Decreto 463/2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación ocasionada por el COVID-19, establece que las autoridades competentes delegadas adoptarán las medidas necesarias para garantizar el abastecimiento alimentario durante el confinamiento de la población al objeto de evitar la propagación de la pandemia⁹⁵.

En el propio Real Decreto 463/2020, consideró esencial el sector agropecuario para garantizar el abastecimiento alimentario⁹⁶. Por ello los agricultores, ganaderos y todas las empresas relacionadas con la producción, procesado y distribución alimentaria pudieron seguir trabajando, teniendo en cuenta las normas para prevenir y contener la expansión del virus.

Así el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación dictó resoluciones para aclarar las dudas suscitadas en el Real Decreto citado, relativas a:

- Apertura del comercio detallista de venta de insumos para la agricultura y ganadería: La actividad agrícola y ganadera precisa del empleo de insumos para su correcto desempeño, como son la utilización de fertilizantes, productos fitosanitarios, semillas y plantones, productos veterinarios, piensos, etc. Para ello, la actividad del comercio detallista que suministra este tipo de productos tiene continuidad, ya que son actividades imprescindibles para asegurar la producción primaria y, con ello, el suministro alimentario a la ciudadanía

⁹⁵ Véase: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3692

⁹⁶ Art 15: medidas para garantizar el abastecimiento alimentario. Real Decreto 463/2020 del 14 marzo por el que se declara el estado alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

- Suspensión de plazos en los procedimientos administrativos⁹⁷ vinculados a la PAC: con carácter general, la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, supone la interrupción de todos los plazos para la tramitación de procedimientos administrativos vinculados a la PAC.
- Desplazamiento de trabajadores en vehículos: El Real Decreto 463/2020 establece la limitación de la libertad de circulación de las personas, exceptuando, entre otras actividades, el desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar la prestación laboral, profesional o empresarial⁹⁸.

MEDIDAS DE APOYO AL SECTOR POR LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA DE CASTILLA Y LEÓN:

Resumen de actuaciones de la Consejería, en el que se toman medidas adoptadas por la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural de la Junta de Castilla y León por el coronavirus en las que encontramos:

- Medidas de atención directa al sector para facilitar la tramitación de las ayudas de la PAC y los movimientos de ganado.
- Sistema de información continua con los representantes de la cadena alimentaria.
- Ante la suspensión de los procedimientos administrativos por el Real Decreto 463/2020, se han mantenido, por considerarlos inaprensibles, para la cadena alimentaria los trámites de pagos de las ayudas PAC.
- Tramitación de las solicitudes de la PAC 2020.
- Actuaciones específicas en sectores sensibles por la situación tras el cierre decretado de la restauración.
- Apoyo a la formación agraria y a la comercialización de productos agroalimentarios de Castilla y León
- Protección y apoyo a las cooperativas agrarias e industrias agroalimentarias y a los trabajadores de estas.
- Apoyo a los jóvenes y a la modernización.

⁹⁷ Disposición adicional tercera. Suspensión de plazos administrativos. Real Decreto 463/2020 del 14 marzo por el que se declara el estado alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

⁹⁸ Art 7.1.c): limitación de la libertad de circulación de las personas.

- Colaboración de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural con la Consejería de Sanidad para pruebas del COVID-19.
- Recomendaciones para la desinfección de núcleos rurales.
- Guía para las explotaciones agrarias e industrias agroalimentarias.

Recomendaciones para las explotaciones agrarias e industrias y establecimientos alimentarios en relación con la lucha contra el COVID-19. En el que se consideran los siguientes aspectos:

- Buenas prácticas higiénicas.
- Recomendaciones para los trabajadores.
- Actuaciones en caso de sospecha de enfermedad de algún trabajador.

Es de destacar que desde principios de este año 2020 y justo hasta la declaración del Estado de Alarma, se llevaron a cabo en todo el Estado manifestaciones pidiendo mejores condiciones para los productos agrarios y ganaderos, pues el precio al que a ellos se los pagan es muy inferior al comprarlo cuando lo compran los consumidores.

Seguidamente con el Estado de Alarma se consideró esencial⁹⁹ para el abastecimiento de la población al sector agropecuario, así como otras actuaciones como la de utilizar los tractores diariamente para desinfectar las calles de nuestras ciudades, tengan como recompensa una mayor sensibilización y respeto de la sociedad ante los problemas de esta profesión; por ello el Gobierno reforzará a sector agroalimentario con una nueva reforma de la ley de la cadena alimentaria¹⁰⁰. Esta frase a nota al pie

También cabe nombrar la nueva normativa aplicable del Programa de Apoyo al Sector Vitivinícola, modificando el Real Decreto 1363/2018¹⁰¹, eliminando los importes máximo subvencionales nacionales de las acciones correspondientes a las medidas de reestructuración, reconversión de viñedos y replantación de viñedos tras arranque obligatorio por motivos sanitarios o fitosanitarios, pudiendo ser adoptados por las comunidades autónomas en su ámbito territorial, operando dichas convocatorias de ayuda para el ejercicio 2021.

⁹⁹ Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadores por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

¹⁰⁰ Nueva reforma de la ley de la cadena alimentaria. Véase: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2020/300620-cministros.aspx>

¹⁰¹ Real Decreto 1363/2018 del 2 de noviembre para la aplicación de las medidas del programa de apoyo 2019-2023 al sector vitivinícola español.

El Gobierno en esta crisis intentó sacar ayudas para la recolección de alimentos de temporada buscando a desempleados e inmigrantes, flexibilizando su contratación y ampliándoles el permiso de residencia.

CONCLUSIONES

A lo largo de este TFG se ha hecho hincapié en la singularidad y características del trabajo en la actividad agrícola con respecto a otras ramas de producción. Y así encontramos particularidades en los siguientes aspectos fundamentales:

PRIMERA: Las zonas rurales se encuentran con un problema de despoblamiento envejecimiento de su población. Su actividad principal, la agropecuaria, está sometida a la estacionalidad y depende casi exclusivamente de factores meteorológicos, que por lo general son cambiantes. Existe, además, una problemática en el mercado agrícola por su inestabilidad, ya que la producción aumenta debido a la mecanización y modernización de las explotaciones agrícolas, provocando un exceso de oferta, lo que trae como consecuencia una bajada de precios. La UE lo intenta corregir con medidas como la PAC, creación de Organizaciones Comunes de Mercado, FEDER, Fondo Social Europeo, Fondo de Cohesión...

SEGUNDA: Dadas las peculiaridades del trabajo en el sector agrícola, y ante la dificultad de aprobar Convenios Colectivos para el mismo, reguló el sector la Ordenanza de Trabajo en el Campo hasta 1995 (legislación del régimen político anterior), y más allá como derecho supletorio.

En 1995 se aprueba el Real Decreto 1561 sobre jornadas especiales de trabajo que dedica una atención especial al trabajo en el campo, regulando la ampliación de jornadas en épocas de mayor trabajo, dada la estacionalidad del sector. Estas horas extraordinarias, por convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se abonarán en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, según el art. 35 del Estatuto de Trabajadores. También el citado RD regula situaciones de trabajo que exijan para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

TERCERA: Debido a esa estacionalidad de las producciones donde hay épocas con mucho trabajo y otras con prácticamente nada, variaciones de productos, y la

imprevisión por circunstancias meteorológicas, los contratos de trabajo que se hacen en el sector son básicamente de tiempo determinado, siendo el contrato de obra y servicio el más utilizado, seguido del contrato de eventual, y queda muy lejos la modalidad de contrato fijo-discontinuo. Dadas las características del sector para poder ayudar a que el sector agrícola tenga un mejor futuro sería muy conveniente cambiar su régimen, ya que hoy el Estatuto de Trabajadores no lo recoge como una actividad especial a las que hace referencia su artículo segundo. Cuando ese cambio legislativo se produzca se tendrán más facilidades a la hora de realizar con contrato apropiado a las condiciones particulares del campo.

CUARTA: En el aspecto de Prevención de Riesgos Laborales, nos encontramos con un sector clasificado por la OIT como uno de los ámbitos funcionales con más siniestralidad.

Además, el asalariado agrario, muchas veces migrante, en general, poco preparado y poco cualificado, se enfrenta a demasiados riesgos, siendo los más importantes los siguientes:

- Riesgos meteorológicos, ya que la mayor parte del trabajo se realiza a intemperie, nos encontramos con situaciones de humedad, calor, frío, lluvia, factores todos ellos que repercuten en la salud de las personas.
- Maquinaria agrícola: la modernización de las explotaciones agrícolas ha llevado a la utilización de una gran variedad de maquinaria, siendo el tractor el ejemplo más preciso, haciendo un estudio especial en este trabajo de los riesgos en la utilización de este vehículo, por ser la causa de gran número de accidentes, muchos mortales.
- Riesgos químicos: De la misma forma, la modernización de las explotaciones, tiene como consecuencia el empleo de un gran elenco de productos químicos, entre los que destacamos plaguicidas, herbicidas, fungicidas, fertilizantes, necesarios para una mayor producción tal y como está concebida hoy la agricultura. Dichos productos son todos tóxicos, alguno en mayor medida, por lo que es necesario la concienciación en la buena utilización de los mismos.

Nuevamente es necesario reclamar una política especial para la agricultura en materia de prevención de riesgos laborales, así como una mayor sensibilización de trabajadores y empresarios agrícolas para no descuidar las medidas preventivas, estudiando los riesgos y realizar al respecto un plan de acción preventiva.

QUINTA: En materia de Seguridad Social el sector agrario se regía anteriormente por el Régimen Especial Agrario. En la actualidad también nos encontramos con particularidades en el sector:

Con efectos a 1 de enero de 2008 se crea el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia agrarios, dentro del Régimen Especial de Trabajadores por cuenta Propia o Autónomos, con los requisitos que se indican en este Trabajo, entre los que se encuentra que la realización del trabajo agrícola se tiene que llevar de forma personal y directa, aunque se ocupan trabajadores por cuenta ajena dentro de los límites que indica la normativa. Además, afectará al cónyuge y parientes hasta el tercer grado inclusive que cumplan con los requisitos establecidos.

Con la Ley 28/2011, se crea el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, pero dentro del Régimen General de la Seguridad Social, en el que se incluirá a los trabajadores que en lo sucesivo realicen tareas agrícolas, forestales o pecuarias, o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como a los empresarios a los que presten sus servicios

Por lo que la eliminación del Sistema Especial Agrario ha supuesto una mayor confusión y se ha quitado autonomía a este sector.

SEXTA: Este sector es tan sumamente importante para la sociedad (aunque no se valore en su justa medida), que el Real Decreto 463/2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación ocasionada por el COVID-19, consideró esencial el sector agropecuario para garantizar el abastecimiento alimentario. Por ello los agricultores, ganaderos y todas las empresas relacionadas con la producción, procesado y distribución alimentaria pudieron seguir trabajando, teniendo en cuenta las normas para prevenir y contener la expansión del virus.

BLIBLIOGRAFÍA

ÁGUILA MARTÍNEZ-CASARIEGO, M.,: Agricultura y ganadería: cuestionarios para la identificación de peligros durante las tareas de mantenimiento. *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*. (2017)

ÁLVAREZ CUESTA H, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ ,J.: Convenio Colectivo Castilla y León. *Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autonómico*. Ediciones Laborum. Murcia. (2019)

CANO GORDO, R.,: Tractor agrícola: estabilidad frente al vuelco. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (2017)

CAVAS MARTÍNEZ, F.,: El contrato de trabajo en la agricultura y su relación con otros sistemas de explotación agraria. *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*. Madrid (2009)

CAVAS MARTÍNEZ, F.,: Las relaciones laborales en el sector agrario. *Ministerio de agricultura, pesca y alimentación*. Madrid. (1995)

CEJUDO. E. G Y MAROTO. J.M.: La reforma de la PAC 2003: desacoplamiento, condicionalidad, modulación, desarrollo rural.

CHACÓN GIMÉNEZ, F.,: Inclisafe. desarrollo tecnológico agroindustrial. *Resultados de la investigación sobre soluciones preventivas, ante riesgo de vuelco de maquinaria*.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.A.,: El contrato de los trabajadores fijos discontinuos: la reforma continua. Francis Lefebvre, Madrid (2000)

GARCÍA VICO, M C.,. invernaderos artesanales: riesgos de seguridad en su construcción y mantenimiento. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. (2014)

GARCÍA, E. C., MARTOS, J. C. M. *La reforma de la PAC 2003: desacoplamiento, condicionalidad, modulación, desarrollo rural. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales.* (2010)

GARCÍA, R. F.: Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. *Ingeniería Química.* (2004)

MARTÍN VALVERDE, A.: Mercado de trabajo agrícola y la legislación social en el medio rural. (1985)

MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., & CARRIL VÁZQUEZ, X. M.: Derecho de la seguridad social. Netbiblo (2008)

MARTÍNEZ, F. C., & ROMERO, B. G.: La reforma del régimen especial agrario de la seguridad social. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social.* (2008)

MONERO PÉREZ, J L, ARIAS DOMÍNGUEZ, A, GORELLI HERNÁNDEZ, J, VILA TIERNO, F,: Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autonómico. *Aspectos laborales y de seguridad social.* Ediciones Laborum. (2019)

MURCIA, J. G,: Condición más beneficiosa y negociación colectiva. *Documentación laboral,* (2018)

PALACUI, M.A.V,: El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado (*doctoral dissertation, universitat jaume i*) (1995)

PATO, J. A. T,: El principio de especialidad normativa (lex specialis) y sus aplicaciones jurisprudenciales. (*Revista de administración pública.*) (2003).

VICEDO CAÑADA, L.: “El derecho agrario laboral: su ámbito de aplicación”. *Revista de derecho agrario y alimentario.* (2004)