

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO

Directora

Susana Rodríguez Escanciano

Coordinadora

Henar Álvarez Cuesta



**INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

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

RET: 23-2.404

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales Núm. 129

La negociación colectiva en el sector agrario

Directora

Susana Rodríguez Escanciano

Coordinadora

Henar Álvarez Cuesta

Autores

Beatriz Agra Viforcós

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

Henar Álvarez Cuesta

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

Francisco Javier Castaño Gutiérrez

Profesor Titular de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad de León

Javier Fernández-Costales Muñiz

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

Juan José Fernández Domínguez

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

Roberto Fernández Fernández

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

Francisco Xabiere Gómez García

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

Cristina González Vidales

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

David Lantarón Barquín,

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

M^a de los Reyes Martínez Barroso

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

Diego Megino Fernández

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

Natalia Ordóñez Pascua

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

Patricia Prieto Padín

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

José Gustavo Quirós Hidalgo

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

Susana Rodríguez Escanciano

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

Rodrigo Tascón López

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

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

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



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mit.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Pdf: 117-23-011-8

NIPO Epub: 117-23-012-3

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

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

Imprime: Artesa, S. L.



ÍNDICE

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

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

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

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

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

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

Parte segunda

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parte tercera

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

Capítulo XI

Temporalidad y tiempo de trabajo en el sector agropecuario: Análisis de su régimen jurídico legal

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

1. CONSIDERACIONES PREVIAS: ESTACIONALIDAD Y CLIMATOLOGÍA

Cierto es que las relaciones agropecuarias de producción adquieren perfiles muy distintos a tenor del tipo de propiedad –extensiva, intensiva, muy mecanizada, rudimentaria o de subsistencia—, de los cultivos –de secano, hortofrutícola, viñedos, bosques, de invernadero, de montaña...— o de los animales atendidos –ovejas, vacas, cerdos, aves, conejos, cabras, caballos, insectos, especies acuáticas...- sobre los que se establezcan, hasta el punto de poder afirmar que el trabajo agropecuario «integra tantas subespecies como objetos diferenciados admiten las actividades desarrolladas»³⁰⁵. No menos verdad resulta, sin embargo, que todas estas variedades atesoran, como característica común, unas condiciones de trabajo depauperadas, acompañadas de altas dosis de siniestralidad ante desarrollo de un trabajo penoso.

Ahora bien, pese a que la dureza del trabajo se manifiesta con toda contundencia en todos los ámbitos anteriormente esbozados, incluidos la silvicultura y el trabajo pecuario, lo cierto es que todavía adquiere mayor crudeza en el subsector agrícola, que gira alrededor de una acusada discontinuidad y manifiesta una dependencia absoluta de factores climatológicos. Tales condicionantes son causa y consecuencia de dos coordenadas especialmente preocupantes por comprometer el paradigma del denominado «trabajo decente»: una fugaz duración de la relación y una intensa dedicación.

Precisamente la acusada temporalidad de las relaciones de trabajo y las singularidades en materia de jornada son las dos peculiaridades más acusadas del

³⁰⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos», en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M., Coord.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Vol. II, Pamplona (Aranzadi), 2011, pág. 1357.

trabajo en este sector³⁰⁶, que da ocupación a más de 1,3 millones de trabajadores y supone el 13 por 100 del PIB y que constituye, sin duda alguna, una actividad esencial, donde la precariedad laboral integra un óbice que no se puede soslayar y que procede corregir siguiendo las pautas del Plan de Recuperación: 130 medidas ante el reto demográfico, que apuesta por un tránsito hacia la sostenibilidad del sector³⁰⁷, cobrando un papel importantísimo la negociación colectiva.

2. TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN: CORRECCIONES

El sector agrario se caracteriza con carácter general por unas tasas elevadas de temporalidad y discontinuidad de los contratos. No obstante, la estacionalidad de las tareas en el campo varía estructuralmente entre las zonas de minifundio y las de latifundio, pues si en las primeras predomina una cierta estabilidad del empleo dentro de la rotación entre actividades agrícolas de variados productos en combinación con tareas ganaderas, en las segundas lo habitual consiste en monocultivos con una sola temporada al año de escasos días de duración y paralización en el resto³⁰⁸. En estas actividades de cultivo de un solo producto, no cabe duda de que a períodos de gran actividad correspondiente a las siembras, escardas o recolecciones, suceden otros en los que el trabajo escasea o simplemente desaparece³⁰⁹, máxime cuando la mecanización del campo conlleva un concentrado todavía más exponencial de las labores que ven acortada su extensión en cuanto al número de jornadas trabajadas.

Prohibido el recuso al contrato para obra o servicio determinado tras la reforma de 2021, procede centrar la atención en las dos modalidades siguientes por su importancia cuantitativa en el sector:

2.1. Contrato fijo-discontinuo

La contratación bajo la modalidad del «trabajo fijo discontinuo» adquiere importancia capital, pues atiende perfectamente a la estacionalidad intrínseca.

³⁰⁶ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «La contratación laboral en el campo y sus excepciones: los familiares del cultivador: el intercambio de servicios amistosos y el cultivador personal y directo», en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L.; ARIAS DOMÍNGUEZ, A.; GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VILA TIerno, F., Dirs.): *Protección social de los trabajadores del campo en el Estado social autonómico. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2019, pág. 165.

³⁰⁷ https://www.miteco.gob.es/es/reto-demografico/temas/medidas-reto-demografico/plan_recuperacion_130_medidas_tcm30-524369.pdf

³⁰⁸ OJEDA AVILÉS, A.: «Legislación laboral y de protección social del sector agrario en perspectiva histórica: enseñanza a extraer», en AA.VV (ARIAS DOMÍNGUEZ, A., Coord.): *Reformas socio-laborales en el sector agrario: seguimiento de su impacto y propuestas para la continuación del proceso*, Madrid (Civitas), 2013, pp. 15 y ss.

³⁰⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos», en AA.VV (SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M., Coord.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Vol. II, Pamplona (Aranzadi), 2011, pág. 1382.

La peor condena de los trabajadores del sector ha sido la no admisión a la temporada, de ahí la relevancia de la rigurosa aplicación de las reglas para el llamamiento por el orden y la forma que marque el convenio colectivo³¹⁰.

Sin duda, la reforma laboral de 2021 ha dado pasos al objeto de evitar este inconveniente a la correcta reincorporación, no en vano la nueva redacción del art. 16 ET abre mayores expectativas al óptimo cumplimiento del llamamiento por cuanto exige que los convenios colectivos establezcan para ello criterios objetivos y formales siendo debidamente notificadas a la persona interesada las indicaciones precisas sobre las condiciones de su incorporación, con una antelación adecuada. Además, recoge la obligación empresarial de «trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada ejercicio, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan»; sin duda, estos instrumentos novedosos van a suponer un refuerzo útil de la estabilidad en el empleo³¹¹. Es más, la remisión a la posibilidad de ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos (art. 16.3.3º ET), sin mención expresa de la acción de despido, que ha sido el cauce de defensa tradicionalmente utilizado en estos supuestos, permite una mejor garantía del derecho a la tutela judicial efectiva al dar mayor satisfacción a los posibles variados intereses de los afectados, máxime cuando, como derivada del principio de transparencia, la elaboración de censos anuales también facilita el conocimiento de cada persona sobre su ubicación a efectos de llamamiento y permite controlar posibles incumplimientos generadores de perjuicios³¹².

A la luz de la nueva redacción, cabría incluso la posibilidad de que un mismo trabajador pudiera disfrutar de varios contratos fijos discontinuos con la misma empresa para objetos agrícolas diferentes. Con esta posibilidad se evita la consideración como trabajador temporero o de temporada efectuada por algunos convenios colectivos respecto de aquel que es contratado por un mismo empresario para una o varias tareas agropecuarias, campañas determinadas o períodos de tiempo previamente fijados, de manera que anteriormente era excluido de la consideración del trabajo fijo discontinuo para ser incorporado a un contrato temporal de características parecidas a un contrato para obra o servicio determinado (actualmente derogado)³¹³, pero que en su aplicación al sector agrícola mostraba características

³¹⁰ OJEDA AVILÉS, A.: «Legislación laboral y de protección social del sector agrario en perspectiva histórica: enseñanza a extraer», en AA.VV (ARIAS DOMÍNGUEZ, A., Coord.): *Reformas socio-laborales en el sector agrario: seguimiento de su impacto y propuestas para la continuación del proceso*, Madrid (Civitas), 2013, pp. 41 y ss.

³¹¹ TRILLO PARREGA, F.J.: «El contrato fijo-discontinuo en la reforma laboral de 2021», *Net21*, núm. 9, 2022, pág. 4.

³¹² MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 2, 2020, pág. 21.

³¹³ POQUET CATALÁ, R.: «Zonas grises del contrato fijo discontinuo», *Iuslabor*, núm. 3, 2016, pág. 16.

muy parecidas con el denominado «contrato fijo de obra en el sector de la construcción», merecedor del reproche del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la Sentencia de 24 de julio de 2021³¹⁴.

Como garantía adicional a estos avances, que a buen seguro van a ser mejorados por los convenios colectivos que se firmen en el sector, la reforma de 2021 permite también recurrir a la vía de reclutamiento fija-discontinua para cubrir dos nuevas realidades de aplicación en el sector agropecuario, máxime cuando la limitación de fórmulas de contratación temporal (singularmente ante la derogación del contrato por obra o servicio) abre estos cauces: a) «para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa»; y b) quedando superado el veto impuesto por el Tribunal Supremo en Sentencia de 30 julio de 2020³¹⁵, «para la cobertura de contratos de puesta a disposición en el marco de las empresas de trabajo temporal». Como fácilmente puede constatarse, en estos dos últimos supuestos no concurre una vinculación necesaria con el decurso de las estaciones u operaciones sujetas a interrupciones, sino con negocios jurídicos interempresariales³¹⁶, de manera que «los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones» o como plazos de espera entre la conclusión de un contrato de puesta a disposición y el inicio del siguiente, sin que ello conlleve incremento de costes empresariales, pues no se devengan salarios, ni indemnizaciones, ni tampoco cotizaciones a la Seguridad Social. La supuesta incertidumbre en el mantenimiento de la continuidad de la actividad empresarial por parte de la contratista o de la ETT se sanciona ahora legalmente, de tal forma que durante el periodo de espera de recolocación se abre la puerta a la percepción por el trabajador fijo-discontinuo de las prestaciones por desempleo [art. 267.1.d) 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 (TRLGSS)], remitiendo a los convenios la posibilidad de establecer la obligación empresarial de satisfacer a las personas trabajadoras una cuantía indemnizatoria por fin de llamamiento, cuando este coincida con el fin de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, una nueva convocatoria. No obstante, siguiendo aquí a la doctrina jurisprudencial, queda claro que el cómputo de la antigüedad se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados³¹⁷.

³¹⁴ C-550/19.

³¹⁵ Núm. 728/2020.

³¹⁶ GARCÍA ORTEGA, J.: «El contrato fijo discontinuo tras el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral», *Brief AEDTSS*, <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/ref-fijos-disc-2.pdf>

³¹⁷ Recoge la jurisprudencia actual que distingue entre la antigüedad a efectos del complemento personal de antigüedad, a cuyo efecto han de tomarse tanto los periodos de servicios como los de inactividad [STS 1 febrero 2021 (rec. 4073/2018), siguiendo la doctrina sentada

2.2. Contrato eventual: vetos

No ha sido infrecuente el recurso al contrato eventual, muchas veces utilizado de forma fraudulenta, pues bajo el pretexto de dar cobertura a «circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos», en realidad se destinaba a atender actividades estacionales. Aunque la contratación fija discontinua está prevista para dar cobijo a necesidades de efectivos que se repitan de forma intermitente o cíclica, circunstancia que concurre con carácter general en todas las tareas agrícolas, razón por la cual la contratación eventual debió admitirse con carácter estrictamente marginal para los supuestos en los que no concurrieran tales presupuestos, esto es, cuando se tratara de atender circunstancias provisionales que crearan una necesidad extraordinaria de trabajo que no puede ser atendida por la plantilla normal de la misma sin cadencia alguna, lo cierto es que en la práctica, no fue extraño, en lo que no es sino un subterfugio, el recurso al contrato eventual cuando se producía una necesidad de trabajo intermitente o cíclica en intervalos separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad. Lo correcto hubiera sido formalizar un contrato indefinido para realizar trabajos fijos discontinuos (art. 16 ET)³¹⁸, pero se venía optando, en frecuentes ocasiones, por desbordar los márgenes legales del contrato eventual.

De gran interés a la hora de clarificar las posibilidades de reclutamiento a término en el sector agrario fue la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de octubre de 2016³¹⁹, que vino a sentar cómo «la actividad de peón agrícola responde a necesidades normales y permanentes en la empresa durante la campaña agrícola y no puede cubrirse a través de contrato eventual porque la misma no responde a necesidades extraordinarias por circunstancias de producción temporalmente limitadas, ni tampoco puede atenderse mediante contratos por obra o servicio determinados porque no hay limitación temporal de la obra o servicio, sino reiteración en el tiempo de forma permanente de las tareas en determinados períodos que se repiten todos los años». A mayor abundamiento, este pronunciamiento aclara que «no son adecuadas a la legalidad las cláusulas contenidas en los convenios colectivos que fijan un número de jornadas por campaña y la reiteración de estas en varias campañas seguidas, para considerar a un trabajador como fijo, sino que lo esencial para considerar al trabajador como fijo discontinuo y no como temporal es la existencia de una necesidad normal y permanente en la empresa durante la

por el Auto del TJUE de 15 de octubre de 2019 (asuntos acumulados C-539/18 y C-472/18)] y antigüedad a efectos de calcular la indemnización por despido, en cuyo caso solo se computan los servicios efectivamente prestados, lo cual no es discriminatorio (STS 30 julio 2020 (rec. 324/2018)]. GARCÍA ORTEGA, J.: «El contrato fijo discontinuo tras el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral», *Brief AEDTSS*, <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/ref-fijos-disc-2.pdf>

³¹⁸ POQUET CATALÁ, R.: «Zonas grises del contrato fijo discontinuo», *Iuslabor*, núm. 3, 2016, pág. 16.

³¹⁹ Núm. 908/2016, seguida por la STS 18 febrero 2018 (núm. 135/2018)

campaña agrícola, necesidad que no puede cubrirse con un contrato eventual porque no es una necesidad extraordinaria ni con un contrato por obra o servicio porque no es una limitación de una obra en el tiempo»³²⁰.

En la actualidad, la distinción entre ambas figuras aparece clara en el propio texto legal, pues el nuevo el nuevo diseño del contrato eventual responde a un constreñido doble objeto: de un lado, circunstancias de la producción «imprevisibles» y, de otro, circunstancias de la producción «previsibles».

1. Las primeras, que incorporan el tradicional contrato eventual por circunstancias de la producción ahora derogado, se concretan en «el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere». El incremento de la actividad (normal o no de la empresa) debe ser irregular a lo largo del tiempo, pues si responde a un patrón regular y cíclico, esto es, no es ocasional sino intermitente, llevaría al art. 16 ET.

Corrigiendo la interpretación vertida con carácter previo por el Tribunal Supremo³²¹, aun cuando se trata de una razón organizativa en sentido estricto, ordinaria, permanente y plenamente previsible, el Real Decreto Ley 32/2021 señala que «entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales».

La duración máxima del contrato es ahora de 6 meses, admitiendo como antes una única prórroga, si bien por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

2. Las segundas van referidas a la atención «de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada», que no se puede extender a más de 90 días (no continuados) en el año natural. Como límite adicional ya analizado *supra*, el tenor legal aclara que «no podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores».

Las principales dudas que plantea el diseño de esta modalidad contractual entroncan con la concreción de la referencia a «situaciones ocasionales»,

³²⁰ PÉREZ HERNÁNDEZ, M.M.: «La Inspección de trabajo en el campo. Teoría y práctica», en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L.; ARIAS DOMÍNGUEZ, A.; GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VILA TIerno, F., Dirs.): *Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autonómico. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2019, pág. 220.

³²¹ STS 30 octubre 2019 (rec. 1070/2017), en virtud de la cual «el que los trabajadores de la plantilla ejerciten sus derechos al descanso y a las vacaciones es una circunstancia plenamente previsible [...]. Tales ausencias al trabajo se producen dentro del normal desarrollo del contrato de trabajo y forman parte de la previsión organizativa que corresponde llevar a cabo al empleador, alejándose de la excepcionalidad que el contrato eventual viene a solventar

pues aun cuando habilita para dar satisfacción a variadas necesidades empresariales de corta duración previsible, conviene esperar a los correspondientes pronunciamientos judiciales, para aclarar su legalidad en quehaceres ocasionales con cierta cadencia como las peonadas o faenas de recolección agrícolas³²².

En suma, la estacionalidad de las faenas agrarias debe de ser atendida por la contratación fija discontinua. Esta apuesta por la contratación indefinida no puede quedar oscurecida por medidas provisionales como las tendentes a facilitar el reclutamiento de mano de obra temporera durante la pandemia por la covid-19 de la mano del Real Decreto 13/2020, de 7 de abril, justificadas en aquel momento por la situación de emergencia que podía acabar por afectar severamente a la capacidad y condiciones de producción de una parte importante de las explotaciones agrarias, poniendo en riesgo el normal abastecimiento alimentario a la ciudadanía y el correcto funcionamiento de la cadena alimentaria al completo. Una vez superada la amenaza de la expansión del virus, la negociación colectiva se convierte en el instrumento idóneo para aquilatar los términos de los llamamientos a la luz de la nueva regulación del art. 16 ET.

3. INTENSIFICACIÓN DE LA DEDICACIÓN

Los destajos son una característica esencial de la actividad en el sector agropecuario hasta el punto de que la clásica expresión «trabajo de sol a sol» puede servir como elemento de reflexión y piedra angular para valorar el esfuerzo físico inherente al desarrollo del trabajo carente de un horario determinado y prefijado, pues dependerá de los ciclos vitales de los cultivos y de los animales, así como de factores meteorológicos³²³.

Al no haber obtenido el status legal de relación especial, el trabajo agropecuario no ha recibido una disciplina particular mediante Real Decreto aprobado por el Gobierno, como sí ha ocurrido con las relaciones laborales especiales mencionadas en el art. 2 ET, de manera que, en principio, estos trabajadores tienen reconocidos los mismos derechos y garantías que el resto de asalariados ordinarios, mejorados, adaptados e integrados con la intervención de la negociación colectiva³²⁴.

³²² NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: «El contrato por circunstancias de la producción en el Real Decreto Ley 32/2001», *Brief AEDTSS*, <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/aedtss-corto-reforma-contratos-temporales-fin-1.pdf>

³²³ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «Agricultura», en AA.VV (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017, pág. 281.

³²⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos», en AA.VV (SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M., Coord.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Vol. II, Pamplona (Aranzadi), 2011, pág. 1358.

Ahora bien, la especialidad material o profesional del trabajo agropecuario ha generado un marco regulativo autónomo en materia de tiempo de trabajo, integrado por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales (RDJE), que únicamente regula ampliaciones o reducciones de jornada para determinadas faenas, constituyendo una mera modificación parcial, no sustancial, de la disciplina laboral común que opera plenamente al margen de los escuetos términos de la citada norma reglamentaria, esto es, cuando no concurren sus premisas³²⁵.

Bajo tal sistema de fuentes, no cabe ocultar, como idea de partida, que tanto la regulación de la jornada máxima establecida con carácter general en el ET como la ordenación de las limitaciones que para este sector ha incorporado la timorata formulación del Real Decreto 1591/1995, han tenido escasa operatividad a la hora de evitar la prolongación del tiempo de trabajo cuando de jornaleros se trata y sencillamente han quedado convertidas en una quimera en la multitud de minifundios o pequeñas granjas, basados en una economía de autoabastecimiento donde la producción de alimentos y la cría de animales se sigue desarrollando de forma predominantemente manual por el titular y algunos ayudantes vinculados a su entorno más próximo, muchas veces a través de lazos conyugales o de parentesco. Además, tampoco han tenido incidencia práctica en las empresas asociativas agrarias, no en vano sus variadas fórmulas (cooperativas agrarias, cooperativas de transformación comunitaria o sociedades agrarias de transformación) exigen un gran sacrificio en la dedicación de sus socios al objeto de conseguir dar viabilidad al negocio. Igualmente, cabe alcanzar la misma conclusión en lo que afecta a los aparceros que comparten beneficios y pérdidas con los propietarios o a los arrendatarios. Y, cómo no, devienen en mera utopía en los supuestos de economía irregular, donde las faltas de alta en la Seguridad Social y la contratación de trabajadores extranjeros sin autorización para trabajar han venido concurriendo con cierta frecuencia.

3.1. Trabajo efectivo

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 34.5 ET, en virtud del cual la jornada comienza a computarse «de modo que tanto al comienzo como la final el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo», esto es, «desde el momento en el que el trabajador está en disposición de trabajar»³²⁶, va a carecer, salvo mejora convencional, de la consideración como tiempo

³²⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos», en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M., Coord.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, vol. II, Pamplona (Aranzadi), 2011, pág. 1359.

³²⁶ ARAGÓN GÓMEZ, C.: «La compleja delimitación del concepto tiempo de trabajo y la aportación que al respecto ha realizado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea», *Información Laboral*, núm. 9, 2018, pág. 113.

efectivo de trabajo el destinado al desplazamiento hasta las explotaciones agrícolas o granjas, muchas veces alejadas en varias decenas de kilómetros de los núcleos de población y en unas condiciones orográficas difíciles, circunstancias que, por desgracia, han motivado que se produzcan frecuentes accidentes in itinere, sin que tampoco sea extraño que el empresario proporcione vivienda o caserío en un emplazamiento próximo a la explotación que no siempre han cumplido condiciones mínimas de salubridad, habitabilidad y confortabilidad³²⁷. Sin embargo, como después se verá en el análisis de las normas paccionadas, se entiende incluido en el concepto tiempo de trabajo y computado dentro de la jornada diaria el dedicado a los desplazamientos de un punto a otro de la misma explotación o, incluso de una finca a otra³²⁸.

Asimismo, habida cuenta el trabajo se desarrolla normalmente a la intemperie, no es infrecuente que no pueda llevarse a cabo por circunstancias climatológicas adversas, razón por la cual reviste singular importancia el tratamiento normativo articulado para el supuesto de que la actividad deba suspenderse por lluvias u otros accidentes atmosféricos³²⁹. A tales efectos, el laudo arbitral de 6 de octubre de 2000, dictado en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza General del Campo, establece en su art. 23 que «las horas perdidas por los trabajadores fijos por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50% por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. A los trabajadores temporeros y eventuales se les abonará el 50% del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido»³³⁰.

La negociación colectiva debe de esforzarse en aquilatar los momentos de disponibilidad del trabajador que deben computar como tiempo de trabajo, mereciendo, por tanto, la oportuna remuneración, así como desgranar el juego

³²⁷ CAVAS MARTÍNEZ, F.: *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Madrid (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación), 1995, pág. 490.

³²⁸ CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos», en AA.VV (SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M., Coord.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Vol. II, Pamplona (Aranzadi), 2011, pág. 1401.

³²⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos», en AA.VV (SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M., Coord.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Vol. II, Pamplona (Aranzadi), 2011, pág. 1399.

³³⁰ GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: «Tiempo de trabajo», en AA.VV (ALARCÓN CARACUEL, M.R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid (CCNCC), 2005, pág. 215.

del art. 30 ET en cuanto a los supuestos desencadenantes de la imposibilidad de la prestación, eliminando la diferencia entre trabajadores fijos y temporales.

3.2. Posibilidades de distribución irregular

La distribución irregular del tiempo de trabajo es de gran interés para dar satisfacción a unas necesidades empresariales caracterizadas por la estacionalidad y la climatología donde épocas con ingentes cargas de trabajo se ven atemperadas con otras de menor intensidad o de paralización absoluta. A tal fin se destinan varios preceptos estatutarios de particular incidencia en el sector aquí analizado. El art. 34.1 ET permite compensar las semanas de menos de 40 horas de trabajo con un incremento equivalente en otras semanas, siempre y cuando esas variaciones se equilibren en cómputo anual, lo cual facilita atender expansiones y retrocesos de la actividad agrícola. Por otra parte, el art. 34.3 ET habilita para que el convenio colectivo aumente el umbral de trabajo diario, cifrado en 9 horas, sin que pueda rebasarse el límite de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. Este último veto es de obligado respeto también para la autonomía individual, de modo que, cada día, podrán trabajarse como máximo 12 horas, lo cual sucede en muchas ocasiones en el ámbito aquí analizado.

Es más, la facultad de distribuir irregularmente la jornada puede ser decidida con grandes dosis de libertad por parte del empresario, pues aun cuando es el convenio o acuerdo de empresa el instrumento que debe ocuparse de regular esta prerrogativa, en su defecto se atribuye a la decisión unilateral del titular de la organización empresarial la posibilidad de alterar la dedicación hasta en un 10 por 100 en cómputo anual con dos únicos condicionantes: respeto de los períodos mínimos de descanso diario (12 horas) y semanal (día y medio) previstos en la ley (art. 34.2 ET). Las ventajas de esta facultad son cuantiosas, tanto en momentos de sobrecarga como de descenso de la demanda: en los primeros, evita recurrir a contrataciones temporales u horas extraordinarias, con importante ahorro en retribuciones y en cotizaciones a la Seguridad Social, y en los segundos, permite ajustar el ritmo de producción sin que entre en juego el art. 30 ET al ser posible recuperar las horas no realizadas en un momento posterior³³¹.

Así pues, el legislador ha venido a instituir la figura de la distribución irregular, proveniente del pacto o de la facultad unilateral, especialmente en este último caso, como un deber que el trabajador ha de asumir a cambio de nada³³². Por si ello fuera poco, el descanso semanal puede acumularse por períodos de 14 días, de forma que se trabajan once y a continuación se descansan tres,

³³¹ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: *Jornada laboral. Control horario, desconexión, flexibilidad y conciliación*, Madrid (Francis Lefebvre), 2019, pág. 27.

³³² RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Tiempo de trabajo y vida privada*, Granada (Comares), 2016, pág. 50.

razón por la cual la conclusión a extraer es clara: el único límite infranqueable frente a la distribución irregular de la jornada es el descanso diario de 12 horas previsto en el art. 34.3 ET, que se erige como la última *ratio* en este terreno. La negociación colectiva debe cobrar aquí un protagonismo esencial.

En definitiva, si se concatenasen todos los mecanismos contemplados en el ET, aparecería lo que podríamos denominar una jornada semanal extrema en la que el trabajador realizaría 84 horas de trabajo en un ciclo de 7 días a las que se sumarían otras 48 horas prestadas en los 4 primeros días de la semana sucesiva³³³. Sin duda, esta regulación conlleva un deterioro de la salud del trabajador, pues no se repara el desgaste en términos de fatiga, extenuación o de carencia de sueño, quedando sumido en «el tenebroso mundo de la precariedad» tan manifiesto en el sector aquí analizado³³⁴, sobre el que la negociación colectiva debe actuar como parapeto esencial.

Resta por añadir, a la postre, que el art. 34.2 ET no sólo diseña una distribución irregular de la jornada, sino que dicha cualidad será también flexible, pues exige únicamente que el empresario preavise al trabajador de los términos concretos de la dedicación con, al menos, cinco días, lo cual genera grandes dosis de imprevisibilidad e incertidumbre, máxime cuando aquí no opera condicionante alguno de carácter económico, técnico, organizativo o de producción³³⁵.

En fin, los extensos contornos de la distribución irregular de la jornada y las propias características del trabajo en el sector agropecuario marcadas por la estacionalidad y la amplia dedicación no dejan ningún espacio para la conciliación de la vida laboral y familiar o, en su versión más actual, para la corresponsabilidad en un sector altamente masculinizado, siendo de gran interés que la negociación colectiva manifieste sensibilidad al respecto.

3.3. El Real Decreto 1561/1995: especialidades para el «trabajo agrícola» y el «trabajo en el campo»

La regulación de los tiempos de trabajo agropecuario presenta numerosas peculiaridades que conectan con las exigencias propias de la unidad productiva, dependiente como ninguna otra de las condiciones climáticas y naturales del medio de los productos sobre los que actúa³³⁶. El RDJE, sobrepasando los

³³³ BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: «El tiempo de trabajo en los instrumentos de la OIT: una perspectiva desde el ordenamiento español», *Documentación Laboral*, núm. 116, 2019, pág. 77.

³³⁴ APARICIO TOVAR, J.: «Prólogo», en TRILLO PÁRRAGA, F.J.: *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*, Valladolid (Lex Nova), 2010, pág. 13.

³³⁵ FERNÁNDEZ MARQUEZ, O.: «Flexiseguridad y tiempo de trabajo en la ordenación de la actividad asalariada en España», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 135, 2018, págs. 168 y ss.

³³⁶ CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos», en AA.VV (SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M., Coord.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Vol. II, Pamplona (Aranzadi), 2011, pág. 1403.

límites de distribución irregular previstos en el ET, incorpora reglas peculiares en cuanto a la regulación del tiempo de trabajo íntimamente conectadas a las necesidades y exigencias específicas de la actividad, determinando la posibilidad de disminución del descanso entre jornadas o la acumulación del semanal por períodos de hasta cuatro semanas, siendo el único sector que presenta disposiciones relativas tanto a la ampliaciones (art. 5) como a reducciones (art. 24), dejando el proceso de distribución y modalidades de cómputo de las mismas a la negociación colectiva o, en su defecto, a la costumbre local, cuyo papel subsidiario podría mutar si no fuera porque la realidad negocial ha adquirido en la práctica un papel predominante en la ordenación del tiempo de trabajo³³⁷.

Antes de entrar a desgranar el régimen jurídico incorporado a esta norma reglamentaria, es necesario parar mientes en su ámbito de aplicación, que sólo se extiende a «labores agrícolas, forestales y pecuarias», quedando fuera otras actividades que, junto a las anteriores, ya mencionaba la Ordenanza General del Trabajo en el Campo de 1 de julio de 1975 cuando aludía a «las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como (con carácter ejemplificativo) las de elaboración de vino, aceite o queso, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa», términos que fueron igualmente acogidos por el Laudo arbitral de 6 de octubre de 2000 dictado en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo.

Además de quedar extramuros del Real Decreto 1561/1995 las actividades complementarias de transformación, también lo van a estar las actividades propias del sector agroalimentario, dedicado a la manipulación y distribución de productos agropecuarios.

Todo ello sin dejar de alertar del marco más restringido aún de aplicación de las limitaciones de jornada, referido únicamente, al trabajo en el campo, tal y como se deduce del art. 24 Real Decreto 1561/1995.

3.3.1. Ampliaciones de jornada

El art. 5.2 RDJE establece que en las labores «agrícolas», cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo. Las horas de exceso se abonarán como horas extraordinarias.

³³⁷ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, J.: «La negociación colectiva en el sector agrario», en AA.VV (ARIAS DOMÍNGUEZ, A., Coord.): *Reformas socio-laborales en el sector agrario: seguimiento de su impacto y propuestas para la continuación del proceso*, Madrid (Civitas), 2013, pp. 167-168.

No cabe ocultar tampoco que las horas extraordinarias comunes, distintas de las que proceden de un exceso derivado de la aludida ampliación *ad hoc* de jornada, como manifestación preclara de una distribución irregular, han quedado convertidas en un método recurrente y terreno especialmente fecundo para los abusos en el sector agrario, pues ni se incluyen supuestos tasados ni se establece otro condicionante distinto de la voluntariedad, abriendo la puerta, a renglón seguido, para que en el convenio colectivo o, incluso, en el contrato de trabajo se incorpore el carácter obligatorio, lo que implica en esta segunda modalidad que la voluntad del trabajador sería solo una respuesta automática y condicionada.

El impulso a la normalidad en la realización de las horas extraordinarias, desbordando la cobertura necesidades imprevisibles (fuerza mayor) o difícilmente previsibles (problemas productivos)³³⁸, viene avalado también por la opción entre su compensación económica en el mismo valor de una hora ordinaria (esto es, sin sobrecoste) o por descanso dentro de un plazo excesivamente prolongado (4 meses)³³⁹, supuesto este último en el cual no computan en el límite de 80 anuales (art. 35 ET), provocando frecuentes aumentos de jornada sobre la inicialmente prevista³⁴⁰. A ello contribuye su propia definición refleja o mediata respecto de la jornada ordinaria («aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo»), de manera que si esta es irregular y flexible, sus contornos se difuminan todavía más en perjuicio del bienestar del trabajador. Importancia capital va a tener también la negociación colectiva.

3.3.2. Flexibilidad en los descansos

Para el descanso entre jornadas en las labores agrícolas se prevé un posible asueto mínimo de diez horas consecutivas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el art. 34.3 ET por periodos de hasta cuatro semanas.

El establecimiento de descansos mínimos de diez horas diarias, junto con el máximo de doce horas diarias de jornada, deja libres dos horas que pueden imputarse a la realización bien de descansos completos de doce horas, bien a la realización de horas extraordinarias tal y como previene el art. 5.2 RDJE en su párrafo segundo.

Por lo que se refiere a los descansos semanales, el 5.2 RDJE, también para el trabajo agrícola, establece la acumulación del medio día de descanso

³³⁸ ALFONSO MELLADO, C.L.: «Horas extraordinarias», en AA.VV (APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J., COORDS.): *Tiempo de trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2007, pág. 59.

³³⁹ CALVO MORALES, D.: «La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. Crítica a un modelo ineficiente», *Trabajo y Derecho*, núm. 46, 2018, pág. 64.

³⁴⁰ BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017, pág. 129.

semanal previsto en el art. 37.1 ET por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana

3.3.3. Reducciones de jornada: la penosidad como premisa

La limitación de jornada en las tareas a desarrollar «en el campo» viene determinada por la manifiesta penosidad, acusada insalubridad o potencial peligrosidad en el desarrollo de la prestación laboral en un entorno medioambiental adverso, afectado, en muchos casos, por condiciones meteorológicas extremas y exigente de esfuerzos sobrehumanos que agravan la dificultad de las tareas habituales³⁴¹.

Así, a tenor del párrafo 1º del art. 24 RDJE, en las faenas en las que concurren «extraordinario esfuerzo físico» o «circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad», la jornada se limita a seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo. La clave para la aplicación de esta reducción estriba en la «anormalidad» de las circunstancias adversas obrantes en el caso concreto, olvidando que el trabajo en este sector siempre va acompañado de grandes dosis de dureza.

No tiene en cuenta tampoco otras serie de factores, distintos de los ambientales relacionados con el calor, frío o humedad o diferentes al sacrificio corporal, que pueden afectar a la salud de los trabajadores del sector agropecuario y que también pueden aconsejar la reducción de las jornadas, tal y como sucede con los riesgos químicos (pesticidas, biocidas, plaguicidas, productos fitosanitarios, abonos orgánicos, fertilizantes, rodenticidas, venenos para animales...), riesgos biológicos (heces u orines infectados, aguas residuales, polen, moho, ácaros, garrapatas, roedores, pulgas...), riesgos psicosociales (aislamiento, frustración...) o radiaciones ultravioletas³⁴².

Es más, el RDJE, a la hora de definir las limitaciones, adopta una óptica muy tradicional, referida a la prestación de tareas manuales, basadas en el propio esfuerzo físico al margen de aquellas otras que tengan que ver con las nuevas formas de producción o explotación fruto de la mecanización o que no supongan una faena «a pie de campo»³⁴³. Ciertamente es que la digitalización y robotización de las tareas agropecuarias ha conllevado una reducción de

³⁴¹ GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: «Tiempo de trabajo», en AA.VV (ALARCÓN CARACUEL, M.R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid (CCNCC), 2005, pág. 213.

³⁴² FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «Agricultura», en AA.VV (AGRA VIFORCOS, B., Dir.): *Empleos verdes y prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017, págs. 281-282.

³⁴³ VILA TIERNO, F.: «La acomodación de las reglas laborales comunes al trabajo agrario: ampliaciones y reducciones de jornada», en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L.; ARIAS DOMÍNGUEZ, A.; GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VILA TIERNO, F., Dirs.): *Protección social de los trabajadores del campo en el estado social autonómico. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2019, pág. 188.

los trabajos más duros o sobre-esforzados, que han pasado a realizarse por máquinas, pero tampoco cabe olvidar que la tecnificación también conlleva un incremento de la dedicación, una mayor concentración y una relación con la maquinaria que no siempre se desarrolla de forma óptima ante una posible recepción de órdenes incorrectas por parte de los trabajadores, de estímulos imprevistos del entorno o de defectos en el funcionamiento.

De ahí la necesidad de que los convenios colectivos completen tales lagunas, extendiendo su campo de regulación más allá de las posibilidades que otorga el propio Real Decreto que sólo remite a la negociación colectiva la determinación de cuáles son «las faenas susceptibles de una reducción de jornada y en qué zonas geográficas dichas faenas tendrán reducción».

Por su parte, el párrafo 2º del art. 24 RDJE delimita con cierta claridad un tipo concreto y muy particular de faenas agrícolas susceptibles de reducción de jornada hasta el límite de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo. Estas tareas son las que se realicen trabajando con «los pies en agua o fango y en las de cava abierta, entendiéndose por tales las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados»³⁴⁴.

En fin, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos, en caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes en orden a la aplicación de tales reducciones, será la autoridad laboral (previo informe de la inspección de trabajo y con el asesoramiento, en su caso, de los órganos técnicos en materia de prevención de riesgos laborales), la competente para acordar la procedencia y el alcance de la rebaja de la jornada (art. 23.2 por remisión del art. 24, ambos del Real Decreto 1561/1995)³⁴⁵.

Así pues, las faenas y zonas concretas que den lugar a las reseñadas minoraciones se determinarán por alguna de estas vías: 1) por la negociación colectiva; 2) por acuerdo entre empresario y los trabajadores o sus representantes; 3) por la autoridad laboral en caso de desacuerdo³⁴⁶.

4. CONCLUSIONES

La estacionalidad y la impronta climatológica marcan el desarrollo del trabajo agrícola y pecuario bajo dos coordenadas principales que no pueden pasar desapercibidas por su falta de sintonía con los postulados del denomi-

³⁴⁴ GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: «Tiempo de trabajo», en AA.VV (ALARCÓN CARACUEL, M.R., Dir.): *La negociación colectiva en el sector agrario*, Madrid (CCNCC), 2005, pág. 219.

³⁴⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, J.: «El contrato de trabajo en la agricultura: particularidades y sistemas de explotación alternativos», en AA.VV (SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M., Coord.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Vol. II, Pamplona (Aranzadi), 2011, pág. 1404.

³⁴⁶ ALBIOL MONTESINOS, I.: «El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Aproximación general», *Revista de Treball*, núm. 1, 1996, pág. 3.

nado trabajo decente: la acusada temporalidad de las relaciones de trabajo y la irregularidad en materia de jornada.

1. Aun cuando las actividades ganaderas son de desarrollo constante, el sector agrario, sobre todo en los supuestos de monocultivo, se caracteriza por unas elevadas dosis de discontinuidad de los contratos, pues a períodos de gran actividad suceden otros en los que el trabajo escasea o simplemente desaparece, máxime cuando la mecanización del campo conlleva un concentrado todavía más exponencial de las labores que ven acortada su extensión en cuanto al número de jornadas empleadas.

Por tales razones, la contratación bajo la modalidad del «trabajo fijo discontinuo» adquiere importancia capital, pues es la que da respuesta adecuada a la cadencia de los procesos productivos. La peor condena de los trabajadores del sector ha sido la no admisión a la temporada, de ahí la importancia de la rigurosa aplicación de las reglas para el llamamiento por el orden y la forma que marque el convenio colectivo, que debe seguir las pautas que atesora el nuevo art. 16 ET, en el texto introducido tras la reforma de 2021, a partir del cual se abren mayores expectativas al correcto cumplimiento del llamamiento por cuanto exige que los convenios colectivos establezcan para ello criterios objetivos y formales siendo debidamente notificadas a la persona interesada las indicaciones precisas sobre las condiciones de su incorporación, con una antelación adecuada. Además, las obligaciones empresariales de «trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada ejercicio, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan» también comportan instrumentos novedosos de refuerzo útil de la estabilidad en el empleo, máxime cuando, como derivada del principio de transparencia, la elaboración de censos anuales (bolsas de candidatos) lógicamente facilita el conocimiento de cada persona sobre su ubicación a efectos de llamamiento y permite controlar posibles incumplimientos generadores de perjuicios.

Todas estas novedades normativas darán nuevo juego a la negociación colectiva, que debe esforzarse en fijar criterios objetivos y procedimientos formales para los llamamientos a partir de los cuales crear unos censos de candidatos con prelaciones claras y cuadrantes temporales ad hoc. Sería conveniente que dichas relaciones fueran negociadas con los representantes de los trabajadores.

2. No ha sido infrecuente el recurso al contrato eventual, muchas veces utilizado de forma fraudulenta, pues bajo el pretexto de dar cobertura a «circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos», en realidad se destinaba a cubrir actividades estacionales. En la actualidad, la distinción entre el contrato eventual y el contrato fijo discontinuo aparece clara en el propio texto legal, pues, tras la reforma de 2021, el nuevo diseño del contrato eventual responde a un constreñido doble objeto: de un lado,

circunstancias de la producción «imprevisibles» y, de otro, circunstancias de la producción «previsibles».

a) Las primeras, que incorporan el tradicional contrato eventual por circunstancias de la producción ahora derogado, se concretan en «el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere». El incremento de la actividad (normal o no de la empresa) debe ser irregular a lo largo del tiempo, pues si responde a un patrón regular y cíclico, esto es, no es ocasional sino intermitente, llevaría al art. 16 ET, circunstancia que concurre con gran frecuencia en el campo.

b) Las segundas van referidas a la atención «de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada», que no se puede extender a más de 90 días (no continuados) en el año natural, sin que puedan «identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores».

Las principales dudas que plantea el diseño de esta modalidad contractual entroncan con la concreción de la referencia a «situaciones ocasionales», pues aun cuando habilita para dar satisfacción a variadas necesidades empresariales de corta duración previsibles, conviene esperar a los correspondientes pronunciamientos judiciales, para aclarar su legalidad en quehaceres con reiteración regular como las peonadas o faenas de recolección agrícolas.

3. La reforma de 2021 ha derogado la posibilidad de recurrir al contrato por obra o servicio, entendiéndose derogadas, por tanto, todas las referencias convencionales al respecto.

4. Los ciclos de los cultivos y las exigencias vitales de los animales marcan el desarrollo de un trabajo agropecuario carente de horario determinado, irregularmente distribuido y con escasos márgenes para la conciliación. Todo ello por la necesidad de atender tanto momentos de sobrecarga como de descenso de demanda, donde el concepto «tiempo efectivo de trabajo» podría dejar fuera de cómputo, salvo mejora convencional, los espacios destinados al desplazamiento hasta las explotaciones agrícolas o granjas, muchas veces alejadas en varias decenas de kilómetros de los núcleos de población y en unas condiciones orográficas difíciles.

5. La especialidad material o profesional del sector agropecuario ha generado un marco regulativo autónomo en materia de tiempo de trabajo, integrado por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales, que únicamente regula ampliaciones o reducciones de jornada para determinadas faenas «agrícolas» o actividades desarrolladas «en el campo».

Este Real Decreto incorpora reglas peculiares íntimamente conectadas a las necesidades y exigencias específicas de la actividad, determinando la posibilidad de disminución del descanso entre jornadas o la acumulación del descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas, siendo el único sector que presenta disposiciones relativas tanto a la ampliaciones (art. 5) como a reducciones (art. 24), dejando el proceso de distribución y modalidades de cómputo de las mismas a la negociación colectiva o, en su defecto, a la costumbre local, cuyo papel subsidiario podría mutar si no fuera porque la realidad negocial ha adquirido un papel predominante en la ordenación del tiempo de trabajo.

6. En concreto, el Real Decreto 1561/1995 descende a los siguientes supuestos:

a) El art. 5.2 establece que en las labores «agrícolas», cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo, siendo abonadas las horas de exceso como extraordinarias.

b) El art. 5.3 permite, en los supuestos esbozados en el párrafo anterior, que el descanso mínimo inter-jornadas se reduzca a diez horas, compensando la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general por períodos de hasta cuatro semanas.

c) Igualmente, el art. 5.3 *in fine* habilita para la acumulación por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal, que también puede separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana

c) El art. 24.1 dispone que las faenas desarrolladas «en el campo» en las que concurren «extraordinario esfuerzo físico» o «circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad», la jornada se limita a seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

e) El art. 24.2 delimita también con cierta claridad un tipo concreto y muy particular de cometidos susceptibles de reducción de jornada hasta el límite de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo, siempre y cuando se realicen «con los pies en agua o fango y en las de cava abierta, entendiéndose por tales las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados».

7. Mientras las ampliaciones de jornada están redactadas de forma más generosa, pues sólo es necesaria la concurrencia de circunstancias estacionales, la clave para la aplicación de las reducciones estriba en la «anormalidad» de las circunstancias adversas obrantes en el caso concreto, olvidando que el

trabajo en este sector siempre va acompañado de grandes dosis de dureza. No tiene en cuenta tampoco otras serie de factores, distintos de los ambientales relacionados con el calor, frío o humedad o diferentes al sacrificio corporal, que pueden afectar a la salud de los trabajadores del sector agropecuario y que también pueden aconsejar la reducción de las jornadas, tal y como sucede con los riesgos químicos (pesticidas, biocidas, plaguicidas, productos fitosanitarios, abonos orgánicos, fertilizantes, rodenticidas, venenos para animales...), riesgos biológicos (heces u orines infectados, aguas residuales, polen, moho, ácaros, garrapatas, roedores, pulgas...), riesgos psicosociales (aislamiento, fatiga, frustración...) o radiaciones ultravioletas.

Es más, el Real Decreto 1561/1995, a la hora de definir las limitaciones, adopta una óptica muy tradicional, referida a la prestación de tareas manuales, basadas en el propio esfuerzo físico al margen de aquellas otras que tengan que ver con las nuevas formas de producción o explotación fruto de la mecanización o que no supongan una faena «a pie de campo». Ciertamente es que la digitalización y robotización de las tareas agropecuarias ha conllevado una reducción de los trabajos más duros o sobre-esforzados, que han pasado a realizarse por máquinas, pero tampoco cabe olvidar que la tecnificación también conlleva nuevos riesgos derivados de una relación con los artilugios mecánicos que no siempre se desarrolla de forma óptima.

De ahí la necesidad de que los convenios colectivos completen tales lagunas, extendiendo su ámbito de regulación más allá de las posibilidades que otorga el propio Real Decreto que sólo remite a la negociación colectiva la determinación de cuáles son «las faenas susceptibles de una reducción de jornada y en qué zonas geográficas dichas faenas tendrán reducción».