

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

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

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

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

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

	<u>Pág.</u>
2. El contenido preventivo de la negociación colectiva.....	500
2.1.La integración de la prevención. El plan de prevención de riesgos laborales.....	504
2.2.La obligación de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual.....	505
2.3.Las obligaciones de formación e información.....	507
2.4.Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.....	510
2.5.La vigilancia de la salud de los trabajadores.....	512
2.6.La protección de grupos específicos y trabajadores especialmente sensibles.....	516
2.7.Riesgos psicosociales.....	518
2.8.Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.....	518
2.9.Pluses, complementos retributivos e indemnizaciones.....	519
2.10. Las obligaciones de los trabajadores.....	519
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 XII

Participación y asociacionismo agrario

Henar Álvarez Cuesta
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Dentro del sector primario y en particular en las actividades agrarias aparecen dos sistemas participativos que muchas veces se entrecruzan y confunden entre sí: de un lado las organizaciones profesionales agrarias; de otro, los derechos de participación, negociación y representación colectivas de los trabajadores agrarios por cuenta ajena.

1. ORGANIZACIONES PROFESIONALES AGRARIAS

En cuanto hace al primero de los sistemas, el art. 1 de la Ley 12/2014, de 9 de julio, por la que se regula el procedimiento para la determinación de la representatividad de las organizaciones profesionales agrarias y se crea el Consejo Agrario, define a las organizaciones agrarias como «las organizaciones profesionales agrarias de carácter general y ámbito nacional constituidas y reconocidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, que tengan entre sus fines estatutarios la defensa de los intereses generales de la agricultura, entendiéndose por tal las actividades agrícolas, ganaderas y silvícolas, así como la defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales de los agricultores, ganaderos y silvicultores».

Igualmente se consideran organizaciones agrarias tanto las coaliciones de estas mismas («unión de organizaciones de carácter general y ámbito nacional para concurrir a la consulta formando una sola candidatura») como la integración de estas organizaciones en otra de ámbito nacional, aun conservando cada una de ellas su denominación originaria.

En cuanto a la representatividad de estas organizaciones profesionales agrarias, tradicionalmente se había determinado de manera indirecta, mediante las elecciones a las Cámaras Agrarias que convocaban las comunidades autónomas al amparo de la Ley 23/1986, de 24 de diciembre, de Cámaras Agrarias.

De acuerdo con esta ley se consideraban más representativas las organizaciones profesionales que obtenían el 10 por ciento de los votos a nivel nacional y el 20 por ciento a nivel de comunidades autónomas. La Ley 18/2005, de 30 de septiembre, por la que se deroga la Ley 23/1986, de 24 de diciembre, mantuvo transitoriamente la representatividad de las mismas hasta la promulgación de la Ley 10/2009, de 20 de octubre, de creación de órganos consultivos del Estado en el ámbito agroalimentario y de determinación de las bases de representación de las organizaciones profesionales agrarias, cuyo art. 4.2 consideraba «como más representativa a la organización profesional agraria de carácter general que acredite en el momento de presentar su solicitud para dicho reconocimiento, al menos un 15 por 100 de los votos electorales en el conjunto de los procesos electorales realizados por las Comunidades Autónomas para su participación en órganos y entidades consultivos autonómicos, habiendo concurrido, como mínimo, a procesos electorales de nueve Comunidades Autónomas» y cuantas no alcancen dicho porcentaje, obtendrán dicha consideración cuando se hallen reconocidas como tales en, al menos, diez Comunidades Autónomas (art. 4.4).

El sistema instaurado adoleció de problemas desde el comienzo: el primero de los parámetros no se pudo aplicar al no haberse celebrado simultáneamente procesos electorales en al menos nueve de las CCAA que han optado por este procedimiento, y el segundo no tenía en cuenta el peso real del número de agricultores en el total nacional.

Por ello, la Ley 12/2014 establece nuevos criterios de representación de los agricultores ante la Administración General del Estado partiendo de un cambio de modelo: una consulta directa y simultánea en todo el territorio nacional, que será convocada de forma periódica. Este sistema permitirá superar los problemas detectados y, además, la consulta directa y simultánea ofrece a los electores una percepción clara del objetivo perseguido y permite conocer al mismo tiempo el resultado total y todo ello se traducirá en una mayor legitimidad de las organizaciones agrarias (Preámbulo de la Ley 12/2014).

La representatividad medida en esta consulta cada cinco años se hará entre quienes tengan la condición de electores (art. 2 Ley 12/2014), esto es, las personas físicas o jurídicas que, dedicándose a la agricultura, la ganadería o la silvicultura como actividad económica habitual, estén inscritas en el censo (art. 3). Dicho censo se elabora por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, e incluirá a las personas físicas o jurídicas que acrediten actividad agraria y reúnan determinados requisitos (art. 6.1). De oficio, en el censo se incluirá a las personas físicas que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos (art. 6.4):

a) Estar afiliadas a la Seguridad Social y de alta como trabajadores agrarios por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, de acuerdo con los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social, siempre que no hayan obtenido una ayuda por cese anticipado en la actividad agraria.

b) Percibir pagos directos de la política agrícola común superiores a 5.000 euros al año, de acuerdo con los datos obrantes en el Fondo Español de Garantía Agraria (FEGA).

Además, se incluirán en este censo, a su instancia, aquellos agricultores que declaren una renta procedente de actividades agrarias en un porcentaje igual o superior al 25 por ciento de su renta total, de acuerdo con los datos que ellos mismos suministren para su verificación o con los que se recaben de la Agencia Estatal de Administración Tributaria con su autorización expresa. En el caso de que la renta procedente de la actividad agraria sea por pagos directos exclusivamente, éstos deberán ser superiores a 5.000 euros.

En cuanto a las personas jurídicas, se incluirán aquellas que así lo soliciten y reúnan los siguientes requisitos (art. 6.5):

a) Ser sociedades civiles o mercantiles cuyo objeto social único y exclusivo sea la actividad agraria.

b) Acreditar una facturación mínima de 10.000 € en, al menos, uno de los dos ejercicios previos al de la convocatoria para la celebración de la consulta.

Por su parte, para que una organización agraria se pueda presentar ha de poder ser calificada como tal, tener ámbito nacional y ha de aportar, con la candidatura, la inscripción en el registro público competente, los estatutos de la organización, los acuerdos de integración de coalición en su caso, con otras organizaciones agrarias, el nombre del responsable de la candidatura y la dirección a efectos de notificaciones, que se podrán realizar mediante correo electrónico (art. 7).

La consideración como organizaciones agrarias más representativas la ostentan aquellas que obtengan, al menos, un quince por ciento de los votos válidos emitidos en la consulta en todo el Estado y, además, en seis Comunidades Autónomas, al menos un cinco por ciento de los votos válidos emitidos en la consulta en cada una de ellas (art. 5). Este sistema de medición precisa de dos requisitos a alcanzar, uno en todo el país al que se suma una importante presencia territorial al exigir que tengan un importante apoyo en varias autonomías. Respecto a este último supuesto, el segundo apartado del art. 7 aclara que «las organizaciones agrarias que participen en la consulta, a pesar de tener ámbito nacional, se podrán presentar mediante las siglas de organizaciones de menor ámbito territorial, no inferior a la provincia, que estén integradas en ellas, siempre y cuando aparezca también el nombre completo o la sigla de la correspondiente organización profesional agraria de ámbito nacional en la que se integra». Y así ocurre en numerosas ocasiones.

De pretender realizar una foto fija (y necesariamente parcial) de las organizaciones agrarias representativas, cabe mencionar las siguientes:

a) La Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG) es la primera organización agraria profesional de ámbito estatal que se constituye en España (1977). Da servicio a más de 150.000 agricultores y

ganaderos y está reconocida por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente como organización agraria más representativa y como tal forma parte del Comité Asesor Agrario³⁸².

b) La Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) cuenta con más de 80.000 afiliados en toda España y está integrada en la estructura de trabajadores autónomos de la Unión General de Trabajadores (UGT), siendo la organización agraria más joven³⁸³.

c) La Asociación de Jóvenes Agricultores (Asaja), creada el 14 de julio de 1989, es fruto del acuerdo de fusión del CNAG, CNJA y UFADE, constituye la mayor organización profesional agraria de España con más de 200.000 afiliados e integrada en la CEOE³⁸⁴.

La calificación como representativas de las organizaciones agrarias supone la concesión de las siguientes facultades: cesión de uso de bienes inmuebles, subvenciones y participación institucional, a semejanza de cuanto ocurre en la LOLS con los sindicatos³⁸⁵.

Así, el art. 11 Ley 12/2014 cede el uso de los bienes inmuebles de la extinta Confederación Nacional de Cámaras Agrarias a las organizaciones agrarias representativas en proporción a su representatividad

Por su parte, el art. 12 prevé que las ayudas que el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente pudiera conceder, en su caso, para las actividades de representación y colaboración de las organizaciones agrarias representativas ante la Administración General del Estado, se distribuirán de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y teniendo en cuenta la representatividad alcanzada por cada organización en virtud de lo dispuesto en esta ley, así como lo establecido en la legislación aplicable sobre subvenciones. Idéntico criterio establece la disposición adicional 2ª: la representatividad obtenida por las organizaciones agrarias en la consulta podrá ser tenida en cuenta por otros Departamentos ministeriales a fin de modular las ayudas públicas que pudieran concederles.

En fin, la Ley 12/2014 regula la participación en el Consejo Agrario (art. 15), que está compuesto por diez consejeros nombrados por el titular del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, a propuesta de las organizaciones agrarias más representativas, de acuerdo con los resultados obtenidos en la consulta (art. 15). Sus funciones son de carácter consultivo (art. 14):

a) Informar sobre los proyectos normativos del departamento en materia de agricultura y desarrollo rural que sean sometidos a su consideración y todos aquéllos cuando así lo dispongan las disposiciones legales.

³⁸² <http://coag.org/quienes-somos>

³⁸³ <https://www.upa.es/upa/inicio/>

³⁸⁴ <https://www.asaja.com/>

³⁸⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La mayor representatividad*, León (Universidad), 2004 y *Puntos críticos y alternativas a la mayor representatividad*, Granada (Comares), 2004.

b) Conocer e informar sobre las medidas de la Política Agrícola Común y de la política agraria que sean sometidas a su consideración.

c) Informar sobre la evolución de la situación social y económica del sector agrario y formular recomendaciones para la adopción de aquellas medidas que se estimen necesarias en orden a la mejora de la calidad de vida del sector agrario.

d) Efectuar las sugerencias que se consideren convenientes para mejorar las políticas que puedan afectar a las condiciones socioeconómicas de los profesionales agrarios y la actividad agraria.

Para repartir los puestos entre las organizaciones agrarias, el art. 16 fija el siguiente procedimiento: las candidaturas se ordenan por el número de votos obtenidos de mayor a menor en una columna; se divide el número de votos obtenido por cada candidatura por números enteros consecutivos ordenados del uno al diez; y se atribuye el primer consejero a la candidatura que haya obtenido el mayor número de votos en la tabla resultante y el segundo y sucesivos, a la candidatura que obtenga el siguiente cociente mayor, atendiendo a un orden decreciente, hasta completar el número de consejeros establecido. En caso de empate, se asignará al que obtenga el resultado igual situado en la columna resultante de dividir entre el menor de los dos divisores el número de votos.

La Ley 12/2014 diseña también otro órgano consultivo y de participación de las asociaciones y organizaciones representativas de los diferentes operadores de la cadena alimentaria con la finalidad de asesorar a la Administración General del Estado en los aspectos relacionados con la política agraria y alimentaria (art. 24), del cual también forman parte las organizaciones agrarias.

Queda pendiente, no obstante, avanzar en igualdad por razón de género en un sector donde los propietarios de las explotaciones agrarias han sido tradicional y mayoritariamente hombres y cumplir en esta línea con lo previsto en la disposición adicional 4ª: «El Gobierno, en el plazo de seis meses, realizará un estudio para determinar la necesidad y conveniencia de promover una consulta para determinar la representatividad de las organizaciones de mujeres rurales».

Junto con los mencionados y para completar el panorama de organizaciones representativas en el sector analizado, conviene mencionar la Ley 38/1994, de 30 de diciembre, reguladora de las organizaciones interprofesionales agroalimentarias, esto es, aquella organización de ámbito estatal o superior al de una Comunidad Autónoma, que esté constituida por organizaciones representativas cualquiera que sea la naturaleza jurídica empresarial de sus representados, de la producción, de la transformación y en su caso de la comercialización y distribución agroalimentaria (art. 2), cuyas finalidades están recogidas en su art. 3³⁸⁶.

³⁸⁶ a) Velar por el adecuado funcionamiento de la cadena alimentaria y favorecer unas buenas prácticas en las relaciones entre sus socios en tanto que son partícipes de la cadena de valor.

Para ser reconocida, deberá tener una representatividad mínima del 51 por 100 en todas y cada una de las ramas de actividad que la integran³⁸⁷.

2. REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO

Por cuanto hace a los derechos de participación de quienes prestan servicios por cuenta ajena en el campo, y teniendo en consideración la estructura

b) Llevar a cabo actuaciones que permitan mejorar el conocimiento, la eficiencia y la transparencia de los mercados, en especial mediante la puesta en común de información y estudios que resulten de interés para sus socios.

c) Desarrollar métodos e instrumentos para mejorar la calidad de los productos en todas las fases de la producción, la transformación, la comercialización y la distribución.

d) Promover programas de investigación y desarrollo que impulsen los procesos de innovación en su sector y que mejoren la incorporación de la tecnología, tanto a los procesos productivos como a la competitividad de los sectores implicados.

e) Contribuir a mejorar la coordinación de los diferentes operadores implicados en los procesos de puesta en el mercado de nuevos productos, en particular, mediante la realización de trabajos de investigación y estudios de mercado.

f) Realizar campañas para difundir y promocionar las producciones alimentarias, así como llevar a cabo actuaciones para facilitar una información adecuada a los consumidores sobre las mismas.

g) Proporcionar información y llevar a cabo los estudios y acciones necesarias para racionalizar, mejorar y orientar la producción agroalimentaria a las necesidades del mercado y las demandas de los consumidores.

h) Proteger y promover la agricultura ecológica, la producción integrada y cualquier otro método de producción respetuoso con el medio ambiente, así como las denominaciones de origen, las indicaciones geográficas protegidas y cualquier otra forma de protección de calidad diferenciada.

i) Elaboración de contratos tipo agroalimentarios compatibles con la normativa de competencia nacional y comunitaria.

j) Promover la adopción de medidas para regular la oferta, de acuerdo con lo previsto en la normativa de competencia nacional y comunitaria.

k) La negociación colectiva de precios cuando existan contratos obligatorios en los términos previstos en la normativa comunitaria.

l) Desarrollar métodos para controlar y racionalizar el uso de productos veterinarios y fitosanitarios y otros factores de producción, para garantizar la calidad de los productos y la protección del medio ambiente.

m) Realizar actuaciones que tengan por objeto una mejor defensa del medio ambiente.

n) Promover la eficiencia en los diferentes eslabones de la cadena alimentaria mediante acciones que tengan por objetivo mejorar la eficiencia energética, reducir el impacto ambiental, gestionar de forma responsable los residuos y subproductos o reducir las pérdidas de alimentos a lo largo de la cadena.

ñ) Diseño y realización de acciones de formación de todos los integrantes de la cadena para garantizar la competitividad de las explotaciones agrarias, empresas y trabajadores, así como la incorporación a la cadena de jóvenes cualificados.

o) La realización de estudios sobre los métodos de producción sostenible y la evolución del mercado, incluyendo índices de precios y costes objetivos, transparentes, verificables y no manipulables, que puedan ser usados de referencia en la fijación del precio libremente pactado en los contratos, siempre teniendo en cuenta lo establecido al respecto por la normativa sectorial comunitaria.

p) Desarrollar e implementar la formación necesaria para la mejora de la cualificación profesional y empleabilidad de los profesionales de los sectores agroalimentarios.

q) Cualquier otra que le atribuya la normativa comunitaria.

³⁸⁷ <https://www.mapa.gob.es/es/alimentacion/temas/integracion-asociativa/interprofesionales/directorio/>

empresarial del campo en España, dividida entre grandes explotaciones con trabajadores muchos de ellos temporeros y pequeñas explotaciones familiares, cabe observar serias dificultades para alcanzar una participación estable, al igual que sucede en muchas otras actividades productivas.

De acudir a los últimos estudios, habría en España en el año 2020 un total de 914.871 explotaciones agrarias, siendo Andalucía, seguida de Castilla-La Mancha y la Comunidad Valenciana las que contaban con un mayor número³⁸⁸. En ellas, en el año 2016 prestaban servicios un total de 351.199 trabajadores con contrato indefinido, distribuidos en 157.591 explotaciones que contaban con trabajadores agrarios por cuenta ajena fijos y 185.118 que empleaban a personal eventual³⁸⁹. De conformidad con las anteriores cifras, cabe afirmar que el 95% son PYMES, teniendo el 80% de las empresas menos de 10 personas trabajadoras³⁹⁰.

De los números anteriores, y sin necesidad de elaborar ratios, cabe deducir las dificultades que surgen a la hora de pretender celebrar elecciones a representantes unitarios, tanto por la dispersión de las explotaciones y las dificultades, en la mayor parte de los casos, para traspasar el umbral mínimo de trabajadores requerido en el Título II ET para contar con representantes unitarios y, de forma mediata, poder negociar convenios estatutarios a nivel de centro o empresa.

El obstáculo está causado por la propia regulación, debido al alto número exigido de 6 (o 10) trabajadores para elegir representantes unitarios, y el cómputo de jornadas para sumar un trabajador para quienes tienen contratos temporales de duración inferior al año. Precisamente, los delegados de personal o el comité de empresa constituyen una de las dos posibilidades con legitimación para formar parte del banco social a la hora de negociar un convenio empresarial. A ello se suma que la ausencia de representación unitaria supone la falta de delegados sindicales o sindicatos con implantación capaces de negociar y, también por esa vía acarrea el cercenamiento de la existencia de convenios colectivos estatutarios empresariales³⁹¹.

Dado que la ausencia de representación unitaria en pequeñas explotaciones condena a la negociación a nivel empresarial (a salvo quedan las grandes empresas agrarias con un elevado número de trabajadores indefinidos), deja únicamente (pero existe esa vía y se pueden negociar convenios) la posibilidad prevista en el art. 88.2 ET: en aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se podrá constituir la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

No cabe duda que la regulación prevista en el «Título II ET estructuralmente dificulta la convocatoria y celebración de elecciones sindicales que

³⁸⁸ Anuario Estadístico de España 2021, <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=52769>.

³⁸⁹ Anuario Estadístico de España 2019, https://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario19/anu19_12agric.pdf.

³⁹⁰ AA.VV.: *Reindustrialización agraria y desarrollo rural en España*, CC.OO. Industria y Fundación 1º de mayo, 2020, pág. 8.

³⁹¹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: «Lugar único, múltiple y ausencias de lugar a partir de la negociación colectiva», *Documentación Laboral*, núm. 118, 2019, págs. 99 y ss.

no encajan en las dimensiones organizativas diseñadas en la norma»³⁹². Las modificaciones en el mismo (largamente demandadas por autorizadas voces, que apuestan por ubicar el cómputo y ámbito de la representación unitaria en la empresa o de forma electiva entre ambas circunscripciones³⁹³) son solicitadas también desde instancias europeas: los Estados miembros de la UE deben garantizar que no existan barreras legales para la representación colectiva formal de los trabajadores en nuevas formas de trabajo, como el trabajo basado en plataformas³⁹⁴ (y tampoco en las formas de trabajo tradicionales, claro está) y resultarían de sumo interés también en el sector agrario. Así, en una rápida enumeración, cabría rebajar el umbral numérico, cuestionarse la adscripción al centro de trabajo como unidad electoral, o extender a los trabajadores «exter- nos» o deslocalizados el sistema aplicable a los puestos a disposición por una ETT³⁹⁵ y valorar de igual modo a los eventuales y a los indefinidos.

Sin embargo, y a falta de reforma legal, a día de hoy la jurisprudencia se muestra inflexible y considera que «circunstancias tales como la dispersión de trabajadores que prestan servicios o la variación constante de la plantilla... no son razones suficientes para pretender una adaptación de las reglas de legitimación»³⁹⁶.

Por su parte, los sindicatos, ya desde los inicios del proceso democrático, prestaron atención y crearon estructuras internas con el fin de dar respuesta a las necesidades específicas de quienes prestan servicios en este peculiar sector. Así surgieron CC.OO. Campo, FTT-UGT, o el Sindicato de Obreros del Campo (SOC). La dispersión de los centros de trabajo y de los lugares de realización del mismo, así como sus peculiaridades en cuanto hace a la jornada y a la distribución de la carga en los distintos períodos del año dificultan, no cabe duda, la acción sindical en este importante sector.

3. LEGITIMACIÓN SOCIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS AGRARIOS

En la negociación colectiva se entremezclan las dos vías de participación de quienes prestan servicios en el sector agrario. De un lado, los denomina-

³⁹² GARRIDO PÉREZ, E.: «La representación de los trabajadores al servicio de las plataformas colaborativas», *Revista de Derecho Social*, núm. 80, 2018, pág. 224.

³⁹³ CASAS BAAMONDE, M.E.: «La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores», en AA.VV., *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales*, Albacete (Bomarzo), 2017, págs. 113 y ss. y SALA FRANCO, T., y LAHERA FORTEZA, J.: «La representación de los trabajadores en la empresa», en AA.VV., *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*, Madrid (Francis Lefebvre), 2018, págs. 37 y ss.

³⁹⁴ AA.VV.: *Report of the HLEG on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*, Luxemburgo (Comisión Europea), 2019, pág. 43.

³⁹⁵ MARTÍNEZ MORENO, C.: «La autonomía colectiva y sus medios de expresión», en AA.VV.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, Madrid (AEDTSS), 2019, pág. 286.

³⁹⁶ CASTRO ARGÜELLES, M.A., «Límites a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa: la aplicación jurisprudencial del principio de correspondencia representativa», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 4, 2019, pág. 380.

dos sindicatos agrarios van a formar parte de la negociación de los convenios representando a los empresarios agrarios con trabajadores a su servicio, mientras que los representantes unitarios o los sindicatos van a ser quienes formen parte del banco social.

Como antes ha sido apuntado, las reglas de legitimación negocial en la empresa descansan, en buena medida, en la representación unitaria de forma directa o bien mediata de negociar los representantes sindicales. El escaso número de personas trabajadoras en la gran mayoría de las explotaciones hace que los convenios de empresa no sean muy numerosos en este sector, bien negociados por la representación unitaria³⁹⁷, bien por la representación sindical³⁹⁸.

La gran mayoría son acordados a nivel supraempresarial, y en dicho ámbito, en el lado social negocian de forma mayoritaria los dos sindicatos más representativos (UGT y CCOO)³⁹⁹, acompañados en alguna (muy escasa ocasión), por otro, como USO⁴⁰⁰.

³⁹⁷ Convenio colectivo de Nunhems Spain, SAU (BOE 5 febrero 2021, núm. 31); Convenio colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA (BOE 17 octubre 2020, núm. 275).

³⁹⁸ Convenio colectivo de la empresa Agrupación Hortofrutícola Lucas OPFH, S.L (BO. Región de Murcia 6 abril 2021, núm. 77).

³⁹⁹ Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de Navarra (BO. Navarra 4 mayo 2021, núm. 102); convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020 (BO. La Rioja 22 julio 2019, núm. 87); Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022 (DO. Generalitat Valenciana 26 junio 2019, núm. 8578). Convenio Colectivo «del Campo» (BO. Albacete 29 enero 2018, núm. 12); Convenio Colectivo provincial de Actividades Agropecuarias (BO. Alicante 10 agosto 2018, núm. 153); Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Cuenca (BO. Cuenca 12 noviembre 2018, núm. 130); Convenio colectivo de viticultura para la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 31 enero 2019, núm. 21); Convenio colectivo del sector de almacenamiento, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Girona (BO. Girona 9 abril 2019, núm. 70); Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén (BO. Jaén 4 enero 2019, núm. 3); Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BO. León 12 agosto 2019, núm. 152); Convenio Colectivo del sector de faenas agrícolas, forestales y ganaderas con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021 (BO. Sevilla 17 noviembre 2018, núm. 267); convenio colectivo provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de la provincia de Soria (BO. Soria 4 septiembre 2019, núm. 102); Conveni col·lectiu de treball del sector de Cooperatives del Camp, de la província de Tarragona, per als anys 2019 – 2021 (BO. Tarragona 17 septiembre 2019); Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo 2018 y 2019 (BO. Toledo 1 junio 2018, núm. 103); Convenio colectivo de trabajo del sector Agropecuario de la provincia de Valencia (DO. Valencia 8 agosto 2018, núm. 153); Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Valladolid 2019-2023 (BO. Valladolid 20 mayo 2021, núm. 94); convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BO. Zamora 23 octubre 2019, núm. 125); convenio colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (BO. Zaragoza 23 junio 2018, núm. 142); Convenio colectivo de trabajo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BO. Ávila 24 agosto 2018, núm. 164); Convenio Colectivo Del Sector Agropecuario (BO. Málaga 17 diciembre 2020, núm. 240); Convenio colectivo agropecuario de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 15 enero 2019).

⁴⁰⁰ Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo 2018 y 2019 (BO. Toledo 1 junio 2018, núm. 103)

Del lado empresarial, la participación es más variada, en tanto aparecen las organizaciones empresariales del subsector de que se trate y/o del territorio específico al cual se aplicará: la Unió de Pagesos de Catalunya, Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC) y Institut Agrícola Català de Sant Isidre (IACSI)⁴⁰¹; Comité de Gestión de Cítricos de Valencia (CGC)⁴⁰², Asociación Profesional de Productores de Compost y Hongos de La Rioja⁴⁰³, Federación de Empresarios de Frutos y Productos Hortícolas (FEXPHAL), por la Asociación Provincial de Jóvenes Agricultores y por Intercoop⁴⁰⁴; Associació de Centrals Hortofructícoles⁴⁰⁵; la asociación de empresarios de Jaén⁴⁰⁶; Asociación Provincial de Productores de Ganado Porcino de Soria (APORSO) y la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES)⁴⁰⁷, Federació de Cooperatives Agràries de CATAUNYA (FCAC)⁴⁰⁸; Asociación Valenciana de Agricultores, ASFPLANT y la Unió de Llauradors i Ramaders⁴⁰⁹. Dichas asociaciones de sector pueden estar o no vinculadas con las organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal (CEOE y CEPYME), las cuales en algún pacto asumen la tarea representativa⁴¹⁰.

Pero también en un gran número de pactos los denominados sindicatos agrarios asumen la representación en la negociación de la parte empresarial. Así, no resulta extraño encontrar convenios pactados por alguna de ellas o por varias compartiendo banco: ASAJA⁴¹¹;

⁴⁰¹ Convenio colectivo agropecuario de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 15 enero 2019).

⁴⁰² Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022 (DO. Generalitat Valenciana 26 junio 2019, núm. 8578); Convenio Colectivo Agrícola de la provincia de Huesca (BO. Huesca 21 octubre 2020, núm. 202)

⁴⁰³ Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020 (BO. La Rioja 22 julio 2019, núm. 87).

⁴⁰⁴ Convenio Colectivo provincial de Actividades Agropecuarias (BO. Alicante 10 agosto 2018, núm. 153)

⁴⁰⁵ Convenio colectivo del sector de almacenamiento, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Girona (BO. Girona 9 abril 2019, núm. 70)

⁴⁰⁶ Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén (BO. Jaén 4 enero 2019, núm. 3)

⁴⁰⁷ convenio colectivo provincial para el Sector Agrícola-Ganadero de la provincia de Soria (BO. Soria 4 septiembre 2019, núm. 102)

⁴⁰⁸ Conveni col·lectiu de treball del sector de Cooperatives del Camp, de la província de Tarragona, per als anys 2019 – 2021 (BO. Tarragona 17 septiembre 2019)

⁴⁰⁹ Convenio colectivo de trabajo del sector Agropecuario de la provincia de Valencia (DO. Valencia 8 agosto 2018, núm. 153)

⁴¹⁰ convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BO. Zamora 23 octubre 2019, núm. 125); Convenio colectivo de trabajo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BO. Ávila 24 agosto 2018, núm. 164)

⁴¹¹ Convenio Colectivo «del Campo» (BO. Albacete 29 enero 2018, núm. 12); Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Cuenca (BO. Cuenca 12 noviembre 2018, núm. 130); Convenio colectivo de viticultura para la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 31 enero 2019, núm. 21); Convenio Colectivo Agrícola de la provincia de Huesca (BO. Huesca 21 octubre 2020, núm.

UPA⁴¹²; COAG⁴¹³; o algunas de ámbito territorial más reducido, como la Unión de Campesinos⁴¹⁴, la Asociación Regional de Agricultores y Ganaderos de Aragón ARAGA⁴¹⁵.

Para un subsector en concreto, como el forestal que negocian las asociaciones empresariales vinculadas a dicha actividad, como ASERPMA, ASEMFO Y FEEF, en representación de las empresas del sector, y, en el lado social participan las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional: CC.OO. y UGT⁴¹⁶.

4. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: *Report of the HLEG on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*, Luxemburgo, (Comisión Europea), 2019.

AA.VV.: *Reindustrialización agraria y desarrollo rural en España*, CC.OO. Industria y Fundación 1º de mayo, 2020.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La mayor representatividad*, León (Universidad), 2004.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Puntos críticos y alternativas a la mayor representatividad*, Granada (Comares), 2004

202); Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén (BO. Jaén 4 enero 2019, núm. 3); Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BO. León 12 agosto 2019, núm. 152); Convenio Colectivo del sector de faenas agrícolas, forestales y ganaderas con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021 (BO. Sevilla 17 noviembre 2018, núm. 267); Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo 2018 y 2019 (BO. Toledo 1 junio 2018, núm. 103); Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Valladolid 2019-2023 (BO. Valladolid 20 mayo 2021, núm. 94); convenio colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (BO. Zaragoza 23 junio 2018, núm. 142); Convenio colectivo de trabajo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BO. Ávila 24 agosto 2018, núm. 164); Convenio Colectivo Del Sector Agropecuario (BO. Málaga 17 diciembre 2020, núm. 240)

⁴¹² Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén (BO. Jaén 4 enero 2019, núm. 3); Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2018-2019-2020-2021 (BO. León 12 agosto 2019, núm. 152); Convenio colectivo de trabajo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BO. Ávila 24 agosto 2018, núm. 164)

⁴¹³ convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, para los años 2018, 2019 y 2020 (BO. Zamora 23 octubre 2019, núm. 125); convenio colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (BO. Zaragoza 23 junio 2018, núm. 142)

⁴¹⁴ Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Valladolid 2019-2023 (BO. Valladolid 20 mayo 2021, núm. 94); Convenio colectivo de trabajo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila (BO. Ávila 24 agosto 2018, núm. 164)

⁴¹⁵ convenio colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (BO. Zaragoza 23 junio 2018, núm. 142)

⁴¹⁶ Convenio colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019, núm. 165)

- ÁLVAREZ CUESTA, H.: «Lugar único, múltiple y ausencias de lugar a partir de la negociación colectiva», *Documentación Laboral*, núm. 118, 2019.
- CASAS BAAMONDE, M.E.: «La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores», en AA.VV., *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales*, Albacete (Bomarzo), 2017.
- CASTRO ARGÜELLES, M.A., «Límites a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa: la aplicación jurisprudencial del principio de correspondencia representativa», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 4, 2019.
- CES: *Informe sobre un medio rural vivo y sostenible*, 2021.
- GARRIDO PÉREZ, E.: «La representación de los trabajadores al servicio de las plataformas colaborativas», *Revista de Derecho Social*, núm. 80, 2018.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: «La autonomía colectiva y sus medios de expresión», en AA.VV.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, Madrid (AEDTSS), 2019.
- SALA FRANCO, T., y LAHERA FORTEZA, J.: «La representación de los trabajadores en la empresa», en AA.VV., *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*, Madrid (Francis Lefbvre), 2018.